C/2024/2479

23.4.2024

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Globálne zdaňovanie cezhraničných telepracovníkov a vplyv na EÚ

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2024/2479)

Spravodajca: **Krister ANDERSSON**

Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	25. 1. 2023
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
Príslušná sekcia	sekcia pre hospodársku a menovú úniu, hospodársku a sociálnu súdržnosť
Prijaté v sekcii	2. 2. 2024
Prijaté v pléne	14. 2. 2024
Plenárne zasadnutie č.	585
Výsledok hlasovania	
(za/proti/zdržalo sa)	202/2/4

1. **Závery a odporúčania**

1.1. V poslednom desaťročí sa vďaka globalizácii a digitalizácii otvorili nové možnosti práce na diaľku. Pandémia ochorenia COVID-19 spôsobila bezprecedentnú zmenu v živote pracovníkov aj podnikov, čo viedlo k exponenciálnemu nárastu telepráce.

1.2. Pomocou novej technológie je možné vykonať presne tú istú prácu bez nutnosti fyzickej prítomnosti. To takisto znamená, že oveľa viac ľudí môže pracovať na diaľku cez hranice a počet cezhraničných telepracovníkov sa výrazne zvýšil.

1.3. Súčasné predpisy sa týkajú zdaňovania právnických osôb aj zdaňovania príjmov zo závislej činnosti. OECD sa už mnoho desaťročí snaží stanoviť všeobecne uznávané medzinárodné daňové zásady vo svojej *Modelovej zmluve o zdaňovaní príjmov a majetku*. Tieto pravidlá a dohovory boli následne uplatňované členskými štátmi v EÚ a vytvorili základ pre pravidlá v *Modelovej zmluve OSN o zamedzení dvojitého zdanenia*.

1.4. Sekretariát OECD vydal počas pandémie usmernenia, podľa ktorých by cezhraničný pracovník, ktorý nemôže dochádzať do krajiny zamestnávateľa, mal podliehať zdaneniu v krajine zamestnávateľa, aj keď prácu vykonáva na diaľku. Počet dní povolených na takúto prácu na diaľku je často obmedzený na približne 20 dní ročne. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) vo svojom stanovisku na tému *Zdaňovanie cezhraničných pracovníkov na diaľku a ich zamestnávateľov* odporučil, aby sa tento limit rozšíril na dva dni v týždni alebo 96 dní v roku bez akýchkoľvek daňových dôsledkov ([1]).

1.5. Zjednodušene povedané, pri súčasných pravidlách je dohodnutá zásada práv zdanenia taká, že právo zdaniť príjmy zo závislej činnosti má tá krajina, v ktorej sa práca vykonáva. Ak sa pomocou elektronických prostriedkov môže práca teraz vykonávať na diaľku, riešením môže byť, že krajina daňovej rezidencie zamestnávateľa by mala mať v zásade právo zdanenia. Telepracovník by však nemal byť diskriminačne daňovo posudzovaný v porovnaní s cezhraničnými pracovníkmi, ktorí vykonávajú svoju prácu v krajine zamestnávateľa.

([1]) Ú. v. EÚ C 443, 22.11.2022, s. 15.

1.6. Ďalšou možnosťou by bolo zdaňovať zamestnanca v krajine jeho bydliska rovnakým spôsobom, ako sa zdaňujú samostatne zárobkovo činné osoby. Argumentom proti takémuto režimu je skutočnosť, že práca sa stále vykonáva pre zamestnávateľa v krajine B, takže právo zdaňovať príjmy zamestnancov by malo zostať v krajine B, t. j. v krajine zamestnávateľa. Mzdové náklady sú totiž odpočítateľné pri výpočte dane z príjmu právnických osôb splatnej v krajine B ([2]).

1.7. EHSV preto považuje za vhodnejšie zdaňovanie príjmu zamestnanca ako príjmu zo mzdy v krajine daňovej rezidencie zamestnávateľa. Takýto režim by bol pre zamestnancov uľahčením a mohol by byť príťažlivý aj pre zamestnávateľov. Na kompenzáciu straty príjmov v krajine bydliska zamestnanca by bol pravdepodobne potrebný mechanizmus rozdelenia príjmov.

1.8. EHSV navrhuje, aby daňové orgány mohli rozdeliť príjmy medzi jednotlivé krajiny na základe údajov o skutočnej prítomnosti jednotlivcov v príslušných štátoch (ktoré zamestnávateľ nahlási daňovému orgánu v krajine svojej daňovej rezidencie, čím koná ako jednotné kontaktné miesto) alebo na základe určitého makroekonomického súhrnného kľúča.

2. **Všeobecné pripomienky**

2.1. V poslednom desaťročí sa vďaka globalizácii a digitalizácii otvorili nové možnosti práce na diaľku. Pandémia ochorenia COVID-19 spôsobila bezprecedentnú zmenu v živote pracovníkov aj podnikov a viedla k exponenciálnemu nárastu telepráce.

2.2. Počas pandémie podniky a zamestnanci vynaložili veľké úsilie na digitalizáciu svojich každodenných činností (napr. nástroje na online stretnutia), čím sa urýchlil už prebiehajúci proces digitalizácie vedúci k novým pracovným podmienkam. Pozorované zmeny sa uskutočnili v súkromnom aj verejnom sektore ([3]).

2.3. Pomocou novej technológie je možné vykonať presne tú istú prácu bez nutnosti fyzickej prítomnosti. To takisto znamená, že oveľa viac osôb môže pracovať na diaľku cez hranice a počet cezhraničných telepracovníkov sa výrazne zvýšil. Aktuálne odhady v súvislosti s teleprácou naznačujú, že v súčasnosti nejakú formu telepráce vykonáva približne 22 % pracovnej sily EÚ ([4]).

2.4. Práca na diaľku sa skutočne ukázala ako efektívna pre pracovníkov aj zamestnávateľov ([5]). Možnosť pracovať mimo kancelárie niekoľko dní v týždni, alebo dokonca trvalo, je preto dnes už bežnou a rýchlo sa rozvíjajúcou realitou.

2.5. O niekoľko rokov budú stovky miliónov ľudí na celom svete pracovať na diaľku a mnohí z nich budú pracovať cezhranične zo svojich domovských krajín alebo dokonca z viacerých tretích krajín (tzv. digitálni nomádi).

([2]) Podľa súčasných pravidiel sa pri výpočte zdaniteľného zisku podniku v krajine B odpočítavajú aj poplatky za poradenstvo pre samostatne zárobkovo činnú osobu, hoci odmena za poradenstvo je zdaniteľným príjmom v krajine A.

([3]) Štúdia nadácie Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, s. 55. „Počas pandémie došlo v odvetviach verejných služieb a správy, vzdelávania a zdravotníctva a sociálnej práce k výraznému nárastu sektorových dohôd o telepráci. Väčšina sektorových dohôd obsahuje ustanovenia o formálnom postupe zavedenia telepráce, ako aj o prístupe k telepráci.“

([4]) Štúdia nadácie Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, s. 55. V roku 2008 pracovalo z domu „niekedy“ alebo „zvyčajne“ menej ako 8 % zamestnancov. Tento podiel sa v priebehu rokov postupne zvyšoval a v roku 2019, tesne pred krízou, dosiahol 11 %. Po začiatku pandémie sa frekvencia výskytu telepráce prudko zvýšila na 19 % v roku 2020 a ďalej vzrástla na 22 % v roku 2021. Nárast bol zaznamenaný najmä u zamestnancov, ktorí „zvyčajne“ pracujú z domu.

([5]) Štúdia nadácie Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, s. 2. „Zamestnanci a do istej miery aj zamestnávatelia uprednostňujú hybridný model telepráce (čiastočná telepráca alebo telepráca na čiastočný úväzok). Je dokázané, že hybridná práca šetrí čas strávený dochádzaním, zlepšuje rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, zmenšuje pocit izolácie a zabezpečuje efektívnejší časový manažment.“

2.6. Uľahčenie práce na diaľku nielenže zlepšilo kvalitu života a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom miliónov pracovníkov ([6]), ale mohlo by v súlade s cieľmi EÚ prispieť aj k zmenšeniu vplyvu miliónov dochádzajúcich na životné prostredie. Takýto trend bude preto v budúcnosti pravdepodobne pokračovať a ďalej sa rozvíjať.

2.7. Ako sa ukázalo, práca na diaľku má mnoho kladných stránok. Trend zvyšujúceho sa počtu ľudí pracujúcich na diaľku však predstavuje aj veľké výzvy z daňového hľadiska. Daňové predpisy je potrebné aktualizovať tak, aby odzrkadľovali spôsob vykonávania práce v súčasnom pracovnom prostredí a spôsob, akým sa bude pravdepodobne vykonávať v budúcnosti. Je takisto dôležité uvedomiť si, že s voľbou miesta pobytu jednotlivca je spojené právo mať prospech z verejných výdavkov, ktoré sú hradené najmä z daní. Zdanenie a zastúpenie pri tvorbe politiky je osvedčenou zásadou, ktorá by sa mala dodržiavať.

2.8. Riešenie problematiky zdaňovania cezhraničnej telepráce si pravdepodobne bude vyžadovať revíziu dvojstranných aj mnohostranných medzinárodných dohôd. Jedna takáto dohoda medzi Švajčiarskom a Francúzskom o cezhraničných pracovníkoch švajčiarskeho kantónu Ženeva žijúcich vo Francúzsku sa nedávno aktualizovala. Podľa tejto dohody nebude mať cezhraničná telepráca, ktorá nepresahuje 40 % celkového pracovného času, žiaden vplyv na daňovú situáciu pracovníkov. Cezhraniční pracovníci žijúci vo Francúzsku a pracujúci v Ženeve budú naďalej podliehať zdaneniu v Ženeve vo forme zrážkovej dane zo mzdy. S cieľom kompenzovať stratu príjmov vo Francúzsku dohoda zahŕňa mechanizmus rozdelenia príjmov, v rámci ktorého Ženeva zaplatí Francúzsku kompenzáciu vo výške 3,5 % daňových príjmov.

2.9. Mnohostranná dohoda, o ktorej sa v súčasnosti diskutuje v Severskej rade, bola predstavená na verejnom vypočutí organizovanom EHSV na tému *Zdaňovanie cezhraničných telepracovníkov – možné riešenia*, ktoré sa uskutočnilo 4. júla 2023 v Tallinne. Je v nej načrtnuté to, ako hlavný zamestnávateľ predkladá jeden severský formulár na zrážku dane za obyvateľa severskej krajiny pracujúceho v troch severských krajinách, ako aj mechanizmus rozdelenia príjmov medzi severskými krajinami ([7]).

2.10. Nájdenie riešení pre jednotlivé krajiny s cieľom umožniť cezhraničnú teleprácu je samozrejme výhodné, ale bolo by žiaduce, aby dohody boli založené na všeobecne uznávaných zásadách. V opačnom prípade pravdepodobne vznikne komplexný súbor medzinárodných pravidiel a aplikácií, čo povedie k roztrieštenosti.

2.11. OECD sa už mnoho desaťročí snaží stanoviť všeobecne uznávané medzinárodné daňové zásady vo svojej *Modelovej zmluve o zdaňovaní príjmov a majetku*. Tieto pravidlá a dohovory boli následne uplatňované členskými štátmi v Európskej únii a vytvorili základ pre pravidlá v *Modelovej zmluve OSN o zamedzení dvojitého zdanenia*.

2.12. Súčasné predpisy sa týkajú zdaňovania právnických osôb aj zdaňovania príjmov zo závislej činnosti. Pokiaľ ide o zdaňovanie ziskov podnikov, medzinárodným telepracovníkom môže hroziť, že ich činnosť bude považovaná za neúmyselné vytvorenie stálej prevádzkarne podniku v inej krajine, než je krajina sídla tohto podniku. Pri vytvorení stálej prevádzkarne v inej krajine by bol podnik okrem diskusie o tom, ako zdaňovať príjmy zo závislej činnosti súvisiace s cezhraničnou teleprácou, nútený presne rozdeliť svoj príjem právnickej osoby medzi dve miesta, a teda podliehať rôznym povinnostiam týkajúcim sa podávania daňových priznaní a platenia daní.

2.13. Pokiaľ ide o zdaňovanie zamestnancov, v článku 15 vzorových dohovorov OECD a OSN ([8]) sa rieši, či platy, mzdy a iné formy odmeňovania podliehajú zdaneniu v krajine, kde sa práca vykonáva, alebo v inom zmluvnom štáte. Ak sa však zamestnanec počas dvanásťmesačného obdobia zdržiava v inom štáte menej ako 183 dní a zamestnávateľ nemá v štáte, v ktorom sa práca vykonáva, stálu prevádzkareň, krajina sídla zamestnávateľa si zachováva právo zdaniť príjem zamestnanca. Okrem pravidiel týkajúcich sa zamestnancov existujú vo vzorových dohovoroch aj osobitné pravidlá týkajúce sa riaditeľov, zabávačov, športovcov a študentov ([9]).

([6]) Štúdia nadácie Eurofound, *The Rise in Telework: Impact on Working Conditions and Regulations*, s. 55.
([7]) Verejné vypočutie EHSV na tému Zdaňovanie cezhraničných telepracovníkov – možné riešenia.
([8]) OECD, *Articles of the model convention with respect to taxes on income and on capital* a *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*, články 16, 17 a 20.

2.14. Ak má zmluvný štát právo zdaňovať odmenu zamestnanca, často ukladá zamestnávateľovi povinnosť zrážať dane/poplatky zo mzdy.

2.15. Sekretariát OECD vydal počas pandémie usmernenia, podľa ktorých by cezhraničný pracovník, ktorý nemôže dochádzať do krajiny zamestnávateľa, mal podliehať zdaneniu v krajine zamestnávateľa, aj keď prácu vykonáva na diaľku. Počet dní povolených na takúto prácu na diaľku je často obmedzený na približne 20 dní ročne. EHSV vo svojom stanovisku na tému *Zdaňovanie cezhraničných pracovníkov na diaľku a ich zamestnávateľov* z júla 2022 odporučil, aby sa tento limit rozšíril na dva dni v týždni alebo 96 dní v roku bez akýchkoľvek daňových dôsledkov ([10]).

2.16. V tomto stanovisku sa takisto upozornilo na riziko dvojitého zdanenia zamestnancov pracujúcich na diaľku v zahraničí a Komisia bola vyzvaná, aby zvážila, či by bolo možné zaviesť „jednotné kontaktné miesto“ podobné tomu, ktoré sa zaviedlo v oblasti DPH. Cieľom tohto stanoviska je prepracovať prístup EHSV k danej problematike a predložiť ďalší príspevok do prebiehajúcej diskusie.

2.17. Pri cezhraničnej telepráci je dôležitý aj spôsob posudzovania príspevkov na sociálne zabezpečenie. Napriek tomu, že tieto príspevky môžu byť viazané na príjem, v tomto stanovisku sa nerieši sociálne zabezpečenie ani regulácia trhu práce.

3. **Konkrétne pripomienky**

3.1. Zjednodušene povedané, pri súčasných pravidlách je dohodnutá zásada práv zdanenia taká, že krajina, v ktorej sa práca vykonáva, má právo zdaniť príjmy zo závislej činnosti. Ak sa pomocou elektronických prostriedkov môže práca v súčasnosti vykonávať na diaľku, riešením môže byť, že krajina daňovej rezidencie zamestnávateľa bude mať v zásade právo zdanenia. Telepracovník by však v porovnaní s cezhraničnými pracovníkmi nemal byť diskriminačne daňovo posudzovaný.

3.2. Zoberme si zjednodušený príklad: osoba dochádza päť dní v týždni z krajiny A do kancelárie a priestorov zamestnávateľa v krajine B. Podľa súčasných pravidiel sa príjem zo mzdy zdaňuje v krajine B. Ak osoba už nedochádza, ale pracuje zo svojho domova v krajine A, podlieha zdaneniu v krajine A. Práca vykonávaná pre zamestnávateľa v krajine B je však rovnaká ako predtým, ale právo zdaniť tento príjem sa presúva z krajiny B do krajiny A. Je to spôsobené len technologickým vývojom a meniacou sa povahou trhu práce.

3.3. Možno poznamenať, že v porovnaní so súčasnosťou sa miesto výberu dane nezmení, ak sa práca namiesto toho vykonáva ako činnosť samostatne zárobkovo činného konzultanta pre zamestnávateľa a tento konzultant má bydlisko v krajine A, ale svoju činnosť vykonáva na diaľku. Právo vyberať dane má krajina A, v ktorej je firma konzultanta zaregistrovaná. Medzi dosiahnutými príjmami, daňami a využívaním verejných služieb bude preto existovať úzka súvislosť. Jednou z možností by bolo posudzovať zamestanancov na daňové účely rovnako ako samostatne zárobkovo činné osoby a vyberať dane v krajine A.

3.4. Argumentom proti zdaňovaniu zamestnancov rovnakým spôsobom, akým sa zdaňujú samostatne zárobkovo činné osoby, je však skutočnosť, že práca sa stále vykonáva pre zamestnávateľa v krajine B, takže právo zdaňovať príjmy zamestnancov by malo zostať v krajine B, t. j. v krajine zamestnávateľa. Napokon, mzdové náklady sú odpočítateľné pri výpočte dane z príjmu právnických osôb v krajine B ([11]). Takáto zmena daňových práv oproti dnešnej situácii by mala niekoľko dôsledkov.

3.5. Existuje však jedna dôležitá otázka, ktorú je potrebné vyriešiť, ak má zdanenie zostať v krajine B. V takomto režime by krajina A nezískala od tejto osoby žiadne príjmy z dane zo mzdy na financovanie verejných služieb, ktoré táto osoba využíva, pokiaľ by neexistoval nejaký druh rozdelenia príjmov. To, či dôjde k strate daňových príjmov pre jednotlivé krajiny, závisí od čistého toku cezhraničných pracovníkov. Pokiaľ počet cezhraničných telepracovníkov a ich mzdové náklady dosiahnu rovnakú výšku, krajiny A a B budú mať rovnaký čistý príjem bez ohľadu na to, v ktorej krajine sa príjem zdaňuje. To však nemusí platiť, ak sú krajiny rôzne veľké a ich atraktivita pre zamestnávateľov a zamestnancov je rôzna. Podnikateľské prostredie a výška vyplácaných miezd budú ako vždy dôležitým faktorom pre daňové príjmy.

([10]) Ú. v. EÚ C 443, 22.11.2022, s. 15.

([11]) Podľa súčasných pravidiel sa pri výpočte zdaniteľného zisku podniku v krajine B odpočítavajú aj poplatky za poradenstvo pre samostatne zárobkovo činnú osobu, hoci odmena za poradenstvo je zdaniteľným príjmom v krajine A.

3.6. Pre zamestnanca môže byť daňové zaťaženie rozdielne v závislosti od toho, či je jeho mzda zdaňovaná v krajine A alebo B. Ak sú daňové sadzby v obidvoch krajinách podobné, účinok bude pravdepodobne malý. Vzhľadom na daňové predpisy jednotlivých krajín však môže byť dotknuté právo na odpočet nákladov zo základu dane, napríklad nákladov na hypotéku. Na to, aby si bolo možné uplatniť odpočet, môže byť potrebné mať zdaniteľný príjem ([12]).

3.7. V globalizovanom a digitalizovanom svete si pracovníci môžu slobodnejšie vybrať krajinu pobytu nezávisle od toho, kde sídli ich zamestnávateľ. S mobilitou sú spojené ťažkosti daňových orgánov pri určovaní krajiny pobytu ([13]). Je pravdepodobne jednoduchšie určiť, kde sídli podnik, pre ktorý sa práca vykonáva, ako to, kde sa nachádza konkrétny pracovník ([14]).

3.8. Na získavanie zákazníkov sa často používajú platformy. Platforma často neplní funkciu zamestnávateľa, a preto je miesto pobytu osoby, ktorá prácu vykonáva, rozhodujúce na určenie, v ktorej krajine by mal byť príjem zdanený, bez ohľadu na to, kde je platforma zaregistrovaná. Platformy by sa mali náležite odlišovať od digitálnych nomádov. Digitálni nomádi môžu počas roka pracovať z mnohých krajín. Môžu ich prilákať špeciálne víza, ktoré vydávajú jednotlivé krajiny, alebo cielené výhodné daňové posudzovanie, ktoré vytvára daňovú konkurenciu medzi krajinami.

3.9. Krajiny sa môžu rozhodnúť zdieľať daňové príjmy, čím uznajú, že krajina pobytu poskytuje služby, ako sú verejné školy, zdravotná starostlivosť atď. Mechanizmus zdieľania príjmov možno vytvoriť niekoľkými spôsobmi. Daňové orgány môžu rozdeliť príjmy medzi jednotlivé krajiny na základe údajov o skutočnej prítomnosti jednotlivcov v príslušných štátoch (ktoré zamestnávateľ nahlási daňovému orgánu v krajine svojej daňovej rezidencie, čím koná ako jednotné kontaktné miesto) alebo na základe určitého makroekonomického súhrnného kľúča.

3.10. Krajiny budú aj naďalej medzi sebou viesť hospodársku súťaž v daňovej oblasti. Digitálni nomádi budú pri výbere miesta bydliska a práce zohľadňovať daňový systém. Keďže prekážky pri hľadaní plateného zamestnania sa výrazne zmenšujú, keď je menej potrebné fyzicky presťahovať rodinu, význam zdaňovania práce sa pravdepodobne zvýši.

3.11. Doterajšia diskusia na medzinárodných fórach bola vo veľkej miere zameraná na umiestnenie a zdaňovanie podnikov, hoci príjmy z dane z príjmov právnických osôb predstavujú zvyčajne len niekoľko percentuálnych bodov HDP. Daňové príjmy zo zdaňovania práce vrátane nepriamych daní, ako je DPH, sú často približne 20-krát vyššie ako daňové príjmy zo zdaňovania príjmov právnických osôb. Vysoké dane z príjmov právnických osôb znižujú podnikové investície a zriaďovanie nových prevádzok, a tým aj daňové príjmy z pracovných príjmov, ale v nasledujúcich rokoch sa oveľa výraznejšie prejaví vplyv meniaceho sa trhu práce s možnosťou práce na diaľku.

3.12. Nové technológie umožňujú vysokokvalifikovaným pracovníkom v rozvojových krajinách (a v rozvinutých krajinách) zachovať si pobyt a zároveň pracovať pre medzinárodnú firmu alebo organizáciu v rozvinutejšej krajine. Dane zo spotreby a dane z nehnuteľností bude potom táto osoba platiť v rozvojovej krajine. Zdaňovanie príjmov z práce by sa mohlo zvýšiť, ak by sa zamestnanci na daňové účely považovali za samostatne zárobkovo činné osoby. Ak by sa dane vyberali v krajine zamestnávateľa, znamenalo by to, že príjmy by sa v porovnaní so súčasnosťou nezmenili, pretože jediným rozdielom by bola fyzická prítomnosť zamestnanca. Kým v minulosti bol na získanie príjmu potrebný fyzický presun, teraz to už neplatí. Ak by sa navyše zaviedlo rozdelenie príjmov, krajina pobytu by pravdepodobne mala z hľadiska daňových príjmov čistý zisk.

3.13. Možnosť posudzovať príjem zamestnanca rovnako ako príjem samostatne zárobkovo činnej osoby by sa možno dala pomerne ľahko realizovať ([15]), ale uprednostňuje sa zdaňovanie príjmu zamestnanca ako príjmu zo mzdy v krajine daňovej rezidencie zamestnávateľa. Takýto režim by bol pre zamestnancov uľahčením a mohol by byť príťažlivý aj pre zamestnávateľov. Na kompenzáciu straty príjmov v krajine bydliska zamestnanca by bol pravdepodobne potrebný mechanizmus rozdelenia príjmov.

([12]) Stále by sa mohla uplatňovať štandardizovaná daňová úľava.

([13]) Je to podobná situácia ako v prípade premiestňovania nehmotného majetku v podnikovom sektore, ktoré vyvolalo značnú aktivituna medzinárodnej úrovni v oblasti narúšania základu dane a presunu ziskov (BEPS). Bola predložená dohoda o sume A v 1. pilieri inkluzívneho rámca a OECD s rozdelením zisku.

([14]) Argumentom na zavedenie dane z príjmu právnických osôb namiesto zdaňovania akcionárov a zamestnancov bolo, že je jednoduchšie sledovať podniky a vyberať dane na tejto úrovni.

([15]) Pravdepodobne by sa museli zmeniť požiadavky, ktoré sa musia splniť na to, aby bola osoba uznaná za firmu (napr. motív zisku, trvácnosť, viac ako jeden zákazník atď.).

3.14. Návrh systému zdaňovania odmien zamestnancov v krajine sídla zamestnávateľa môže mať rôzne formy. Jedným zo spôsobov by mohlo byť zavedenie alternatívnych modelových ustanovení do komentára k modelovej zmluve OECD, ktoré by krajiny používali pri bilaterálnych rokovaniach. Umožnilo by to jednotnejší súbor pravidiel.

V Bruseli 14. februára 2024

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Oliver RÖPKE