UDTALELSER

DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG

571. PLENARFORSAMLING I DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG — PLENARMØDE MED FULDT FYSISK FREMMØDE, 13.7.2022-14.7.2022

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om beskatning af hjemmearbejdende grænsearbejdere og deres arbejdsgivere

(initiativudtalelse)

(2022/C 443/02)

Ordfører: **Krister ANDERSSON**

Plenarforsamlingens beslutning	20.1.2022
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
	Initiativudtalelse
Kompetence	Sektionen for Den Økonomiske og Monetære Union og Økonomisk og Social Samhørighed
Vedtaget i sektionen	1.7.2022
Vedtaget på plenarforsamlingen	13.7.2022
Plenarforsamling nr.	571
Resultat af afstemningen	
(for/imod/hverken for eller imod)	195/0/2

1. **Konklusioner og anbefalinger**

1.1. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) anerkender de særlige udfordringer, som stigningen i grænseoverskridende hjemmearbejde udgør for de nuværende internationale skattesystemer. Dette gælder navnlig beskatning af lønninger og beskatning af virksomheders overskud.

1.2. EØSU er enig med Kommissionen i, at en hjemmearbejdende grænsearbejder kan blive dobbeltbeskattet af sin indkomst med langvarige og bekostelige tvister mellem arbejdstageren og medlemsstaternes skattemyndigheder til følge. Afhængigt af den skattemæssige behandling af udenlandsk indkomst i et givent land kan en arbejdstager også være forpligtet til at udfylde to separate selvangivelser, muligvis på forskellige tidspunkter, hvis medlemsstaterne har forskellige frister for indlevering af selvangivelse. Byrderne forbundet med efterlevelse af reglerne udgør hindringer for et effektivt indre marked. Medlemsstaterne bør være tilstrækkeligt opmærksomme på hindringerne i forbindelse med indgåelsen af de bilaterale skatteaftaler.

1.3. Med hensyn til beskatning af virksomheders overskud kan internationale fjernarbejdere risikere uforvarende at oprette et fast forretningssted for virksomheden i et andet land end det land, hvor den er etableret. Hvis et fast forretningssted etableres i et andet land, vil selskabet være tvunget til at fordele sine selskabsindtægter nøjagtigt mellem de to steder og således være underlagt forskellige indberetnings- og skatteforpligtelser.

1.4. EØSU bifalder OECD's retningslinjer under pandemien samt de midlertidige skatteforanstaltninger, som medlemsstaterne traf, da pandemien var på sit højeste. Disse foranstaltninger gjorde det muligt for arbejdstagere og arbejdsgivere på tværs af grænserne at fortsætte med erhvervsaktiviteter og sikrede, at ingen af dem blev dobbeltbeskattet, hvilket gav virksomhederne mulighed for på et vigtigt tidspunkt fortsat at understøtte EU's økonomi og arbejdstagere.

1.5. EØSU understreger, hvor vigtigt det er, at skattesystemerne ajourføres yderligere for at imødekomme behovene i et moderne arbejdsmiljø. De internationale selskabsskatteregler er for nylig blevet revideret gennem en aftale om en OECD-skattepakke/Inclusive Framework Tax Package, der består af to søjler. Hvis arbejdstagerne i stigende grad arbejder hjemme, kan der også være behov for en revision af de internationale skatteregler for enkeltpersoner. Navnlig skal reglerne være lette at efterleve.

1.6. EØSU mener, at det er vigtigt, at skattereglerne for grænseoverskridende hjemmearbejde sikrer, at der ikke forekommer dobbeltbeskatning eller utilsigtet ikkebeskatning af såvel arbejdstagere som arbejdsgivere. For at sikre at virksomheder uanset størrelse kan tilbyde hjemmearbejde, er det vigtigt, at alle administrative forpligtelser i forbindelse med beskatning af hjemmearbejdende grænsearbejdere fjernes eller i det mindste minimeres.

1.7. Udvalget anerkender, at det er landene, der beslutter, om de vil opkræve skat i deres lande og med hvilken procent, men mener, at beskatningsprincipper for grænseoverskridende hjemmearbejde bedst aftales internationalt. I betragtning af den naturlige mobilitet inden for EU som følge af den frie bevægelighed inden for det indre marked er der imidlertid grund til at behandle spørgsmålet på EU-niveau, før der findes en international løsning. Selv om forskellige tilgange er mulige, er det vigtigt med en høj grad af koordinering i EU.

1.8. EØSU understreger, at reglerne bør være lette for både arbejdstagere og arbejdsgivere. En mulighed er, at medlemsstaterne bliver enige om kun at beskatte arbejdstageren, hvis antallet af arbejdsdage i landet overstiger 96 dage pr. kalenderår. EØSU bemærker, at man i OECD i forbindelse med den inklusive ramme har anvendt et multilateralt instrument som et værktøj til at fremme en rettidig gennemførelse af de nye skatteregler.

1.9. EØSU opfordrer Kommissionen til at overveje, om en one-stop-shop som den, der findes på momsområdet, kunne være en mulighed. Det vil kræve, at arbejdsgiveren for hjemmearbejdende grænsearbejdere indberetter antallet af dage, hvor de har arbejdet i deres bopælsland og i det land, hvor arbejdsgiveren er etableret. Med disse oplysninger vil skattemyndighederne kunne vurdere, i hvilket land indkomsten er skattepligtig, eller hvilken del af indkomsten der er skattepligtig i hvert land.

1.10. Et one-stop-shop-system, der er udviklet til hjemmearbejdende grænsearbejdere, kan være et første skridt i retning af en infrastruktur, der gør det muligt for arbejdstagere og arbejdsgivere at mindske antallet af skattetvister mellem medlemsstaterne og samtidig sikre, at skatterne opkræves korrekt, uden at den enkelte skal indgive selvangivelse i flere lande.

2. **Baggrund**

2.1. Covid-19-pandemien har ført til hidtil usete ændringer for arbejdstagere og virksomheder. Øget hjemmearbejde var en af de mest slående tendenser under covid-19-pandemien, da regeringerne indførte rejserestriktioner og begrænsninger for, hvor mange ansatte der måtte være til stede på kontoret med henblik på at mindske covid-19-smitten ([1]). Virksomheder og ansatte arbejdede hårdt på at digitalisere deres daglige aktiviteter (f.eks. onlinemødeværktøjer) for at gøre det lettere for de ansatte at arbejde hjemmefra. På denne måde kunne virksomhederne fortsat levere (nødvendige) varer og tjenesteydelser til kunderne og dermed støtte EU's økonomi, beskæftigelse, handel og økonomiske vækst.

([1]) I denne udtalelse anerkendes betydningen af ansættelseskontrakter, sociale bidrag, pensionsrettigheder, (fysiske og psykiske) sundheds- og sikkerhedsproblemer, indvirkning på arbejdsmarkedsorganisationer, konkurrenceevne osv., men fokus for udtalelsen er på den direkte beskatning af arbejdstagere og arbejdsgivere i en situation, hvor arbejdstageren er ansat i en virksomhed i ét land, men udfører en begrænset del af arbejdstiden fra udlandet ved hjælp af redskaber til hjemmearbejde. Udtalelsen omhandler ikke udstationerede arbejdstagere, grænsearbejdere eller selvstændige erhvervsdrivende, der er beskæftiget med grænseoverskridende salg.

2.2. Ved at reducere transporttiden skaber hjemmearbejde større fleksibilitet, hvilket kan mindske stress for den ansatte og åbne mulighed for en bedre balance mellem arbejde og privatliv ([2]). Desuden kan øget hjemmearbejde være til gavn for EU's mål om CO_2-neutralitet. En stor andel af EU's emissioner kommer fra transport, og en stigning i hjemmearbejde kan reducere mængden af CO_2-emissioner og skabe mindre trængsel i trafikken ([3]). Ved at gå over til hjemmearbejde vil behovet for kontorlokaler højst sandsynligt falde, hvilket vil sænke emissionsomkostningerne til kontorbygninger (f.eks. til opvarmning og køling).

2.3. Forventningen er, at nogle medarbejdere vil vende tilbage til kontoret, efterhånden som vi lægger covid-19 bag os med høje vaccinationsrater i hele EU, men det er usandsynligt, at den stigende tendens til hjemmearbejde vil vende fuldstændigt. I en Eurofoundundersøgelse fra marts 2021 gav 46 % af EU's ansatte udtryk for, at de foretrækker at fortsætte med at arbejde hjemmefra »dagligt« eller »flere gange om ugen«, når pandemien er forbi ([4]). Som følge heraf forventes hjemmearbejde også at blive en del af vores arbejdskultur.

2.4. Stigningen i grænseoverskridende hjemmearbejde udgør en udfordring for de nuværende skattesystemer. Selv om grænseoverskridende arbejde ikke er nyt, giver arbejdstagerens mulighed for at arbejde fra sit hjem i et andet land en række problemer i forhold til de internationale skatteregler, navnlig hvis arbejdstageren tilbringer et stort antal arbejdsdage i sit bopælsland eller i et tredjeland frem for på det, der traditionelt er blevet betragtet som arbejdsstedet. Dette gælder navnlig beskatning af lønninger og beskatning af virksomheders overskud. Disse situationer kan især opstå i visse »hotspotregioner«, som geografisk ligger tæt på andre medlemsstater, men væksten og udviklingen af telekonferenceværktøjer vil sandsynligvis betyde, at dette bliver mere almindeligt udbredt.

2.5. Med hensyn til beskatning af lønninger kan arbejdstagere, der er bosiddende i en medlemsstat (bopælsjurisdiktion), men som arbejder for en virksomhed, der er beliggende i en anden medlemsstat (kildejurisdiktion), blive dobbeltbeskattet, hvis begge jurisdiktioner beskatter indkomsten. For at undgå et sådant scenario har landene indgået bilaterale dobbeltbeskatningsaftaler, ofte i overensstemmelse med OECD's modelbeskatningsoverenskomst (OECD-MTC) om indkomst og formue. OECD's modelbeskatningsoverenskomst fastsætter som et generelt princip, at indkomst fra beskæftigelse kun bør beskattes i bopælsjurisdiktionen. Hvis arbejdet udføres i et andet land (dvs. kildestaten), kan kildestaten dog beskatte den indkomst, der kan tilskrives de dage, der er arbejdet i denne stat, forudsat at arbejdstageren opholder sig mindst 183 dage i kildestaten på et år, og at aflønningen betales af en arbejdsgiver i kildestaten, og hvis aflønningen afholdes af et af arbejdsgiverens faste forretningssteder i kildestaten.

2.6. I overensstemmelse med OECD's modelbeskatningsoverenskomst vil en arbejdstager, der er bosat i et andet land end det land, hvor vedkommende sædvanligvis er beskæftiget, fra dag ét skulle håndtere en fordeling af beskatningsrettigheder på arbejdsindkomst mellem bopælsjurisdiktionen og kildejurisdiktionen på pro rata-basis.

2.7. For at undgå en øjeblikkelig fordeling af indtægterne fra grænseoverskridende arbejde og da OECD-modellen er en model, som medlemsstaterne ikke er forpligtet til at følge, har nogle lande indført andre regler, f.eks. de minimis-ordninger. I dette tilfælde beskattes arbejdstagerens indkomst udelukkende i bopælslandet, forudsat at arbejdstageren ikke overskrider et bestemt antal dage, hvor han/hun ikke er til stede på det sædvanlige arbejdssted ([5]).

2.8. Som følge af de foranstaltninger, der blev truffet under pandemien såsom gennemførelse af strenge karantænekrav og restriktioner for rejse over grænserne, blev mange arbejdstagere, navnlig grænsearbejdere, tvunget til at arbejde hjemme i deres bopælsland i stedet for i deres sædvanlige beskæftigelsesland. Covid-19-pandemien betød, at mange medlemsstater traf midlertidige foranstaltninger for at undgå, at kildejurisdiktioner mistede deres fulde beskatningsret. Medlemsstaterne blev enige om »aftalememoranda«, hvorved alle arbejdsdage på en hjemmearbejdsplads betragtes som beskæftigelse i den medlemsstat, hvor beskæftigelsen normalt finder sted. Dette var kun gældende for arbejdstagere, der var ramt af den ekstraordinære situation i forbindelse med covid-19, og ikke grænsearbejdere, der allerede arbejdede hjemmefra før pandemien. Disse midlertidige foranstaltninger er antageligvis ikke blevet forlænget ud over den 30. juni 2022, og landene

([2]) The impact of teleworking and digital work on workers and society.
([3]) The impact of teleworking and digital work on workers and society.
([4]) Eurofound: »Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?«. Working Paper WPEF20020.
([5]) Disse ordninger omfatter hjemmearbejde, men også uddannelse og tjenesterejser.

vil vende tilbage til OECD's generelle modelbeskatningsoverenskomst eller deres de minimis-ordninger. OECD udstedte tillige en vejledning om beskatning af indkomst for »strandede arbejdstagere« (medarbejdere, der var strandet i en kildejurisdiktion i lang tid på grund af covid-19-relaterede rejserestriktioner, karantæneregler osv.) ([6]).

2.9. Ifølge Kommissionen ([7]) kan en hjemmearbejdende grænsearbejder blive dobbeltbeskattet af sin indkomst med (langvarige og bekostelige) tvister mellem arbejdstageren og medlemsstaterne til følge. Afhængigt af den skattemæssige behandling af udenlandsk indkomst i et givent land kan en arbejdstager også være forpligtet til at udfylde to separate selvangivelser, muligvis på forskellige tidspunkter, hvis medlemsstaterne har forskellige frister for indlevering af selvangivelse. Desuden kan der opstå komplekse situationer, hvor visse skatteudgifter, som er nødvendige for at skabe indkomst, skal fordeles nøjagtigt mellem de to medlemsstater. En hjemmearbejdende grænsearbejder kan også miste skattefordele eller skattegodtgørelser.

2.10. Generelt kan der for ikkehjemmehørende skatteydere med indkomst fra to eller flere medlemsstater f.eks. mobile arbejdstagere, sæsonarbejdere, sportsfolk, kunstnere og pensionister ikke tages hensyn til personlige og familiemæssige forhold på samme måde som for hjemmehørende skatteydere. Ifølge *Schumacker*dommen ([8]) skal medlemsstaterne give disse skattefordele til ikkehjemmehørende skatteydere, hvis disse skatteydere tjener hele eller næsten hele deres indkomst i medlemsstaterne. Nogle medlemsstater anvender en tærskel på 90 % af den samlede indkomst, der skal indtjenes i den pågældende medlemsstat, som grundlag for at give disse skattefordele. Det kan udgøre en hindring for den frie bevægelighed, da al indkomst på mere end 10 % af den samlede indkomst i en anden medlemsstat vil resultere i i hvert fald et delvist tab af disse skattefordele, da tærsklen for indrømmelse af de fulde skattefordele ikke længere vil være nået. Medlemsstaterne bør tillade, at personlige og familiemæssige forhold tages i betragtning, hvis ikkehjemmehørende skatteydere tjener 75 % af den skattepligtige indkomst i kildestaten.

2.11. Byrderne forbundet med efterlevelse af reglerne udgør hindringer for et effektivt indre marked. Medlemsstaterne bør være tilstrækkeligt opmærksomme på hindringerne i forbindelse med indgåelsen af de bilaterale skatteaftaler.

2.12. Med hensyn til beskatning af virksomheders overskud kan internationale fjernarbejdere risikere uforvarende at oprette et fast forretningssted for virksomheden i et andet land end det land, hvor den er etableret. Hvis et fast forretningssted etableres i et andet land, vil selskabet være tvunget til at fordele sine selskabsindtægter nøjagtigt mellem de to steder og således være underlagt forskellige indberetnings- og skatteforpligtelser.

2.13. Mange virksomheder, navnlig SMV'er uden en international struktur, er måske ikke klar over, at ansatte, der arbejder i et andet land, kan give dem funktioner og en konkret tilstedeværelse, der gør dem ansvarlige for overskudsallokering og krav om at overholde reglerne for interne afregningspriser samt indberetningspligter. SMV'er har ikke nødvendigvis en skatteafdeling eller adgang til rådgivere, og deres efterlevelsesomkostninger er allerede meget høje. Virksomheder i EU og Det Forenede Kongerige anslås ifølge en undersøgelse fra Kommissionen at bruge et samlet årligt beløb på ca. 204 mia. EUR til at efterleve forpligtelser i forbindelse med selskabsskat, moms, lønrelaterede skatter og bidrag, ejendomsværdiskatter, ejendomsskatter og lokale skatter. En gennemsnitlig virksomhed afholder årlige omkostninger svarende til 1,9 % af omsætningen til opfyldelsen af skatteforpligtelser ([9]). Enhver yderligere stigning kan bringe virksomhedens overlevelse i fare.

2.14. På grund af bekymringer som følge af den mulige oprettelse af faste forretningssteder som følge af grænseoverskridende hjemmearbejde udsendte OECD retningslinjer om emnet ([10]) i april 2020 og marts 2021. OECD fandt, at den ekstraordinære og midlertidige ændring af det arbejdssted, hvor arbejdstagerne arbejder, ikke bør skabe nye faste forretningssteder for arbejdsgiveren ([11]). Generelt argumenterede OECD for, at selv om en del af en virksomheds forretning kan udføres på et sted som f.eks. en persons hjemmearbejdsplads, bør det ikke føre til den konklusion, at dette

([6]) »Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic«, OECD.
([7]) »Tax in an increasingly mobile working environment: challenges and opportunities«, ved Kommissionens ekspertgruppe »Platformen vedrørende God Forvaltningspraksis på Skatteområdet«.
([8]) Se Den Europæiske Unions Domstols dom af 14. februar 1995 i sag C-279/93 Schumacker.
([9]) »Tax compliance costs for SMEs: an update and a complement: final report«, 2022.
([10]) »Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic« »OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis«.
([11]) »OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis«.

sted er til rådighed for den pågældende virksomhed, blot fordi dette sted anvendes af en person (f.eks. en ansat), der arbejder for virksomheden. Videre argumenterede organisationen for, at der for en ansat, der er tvunget til at arbejde hjemmefra på grund af covid-19-pandemien og folkesundhedsforanstaltninger, ikke er en tilstrækkelig grad af permanent tilstand eller kontinuitet til at kunne betragte hjemmet som et fast forretningssted for arbejdsgiveren.

2.15. OECD understregede, at covid-19 var en helt usædvanlig situation, men bemærkede alligevel, at hvis de ansatte fortsætter med at arbejde hjemmefra efter covid-19-pandemien, således at deres hjemmearbejdsplads får en vis grad af permanent tilstand eller kontinuitet, vil denne ikke nødvendigvis blive til et erhvervsmæssigt fast forretningssted. Sådanne situationer vil ifølge OECD kræve en yderligere undersøgelse af de specifikke kendsgerninger og omstændigheder. Med hensyn til personer i beslutningstagende stillinger har skattemyndighederne ofte sat spørgsmålstegn ved, om et fast forretningssted kan være oprettet.

3. **Generelle bemærkninger**

3.1. EØSU bifalder stærkt den indsats, som virksomheder og arbejdstagere har gjort under covid-19-pandemien for at fortsætte forretningsaktiviteterne ved hjælp af digitale værktøjer. De hidtil usete omstændigheder omkring covid-19-pandemien og de deraf følgende folkesundhedsmæssige foranstaltninger tvang virksomheder og arbejdstagere til at tilpasse deres arbejdsmiljø for at fortsætte forretningsdriften og levere varer og tjenesteydelser og dermed understøtte EU's økonomi, job og vækst.

3.2. Da større fremskridt inden for onlinekontorværktøjer (f.eks. onlinemødesoftware) vil gøre det muligt for nogle arbejdstagere i stigende grad at arbejde hjemmefra med større eller lige så stor effektivitet, forventer vi, at antallet af (grænseoverskridende) hjemmearbejdere vil stige i EU. Lovgiverne er nødt til at tilpasse de eksisterende regler til den nye virkelighed.

3.3. Selv om muligheden for hjemmearbejde kan variere alt efter sektor og jobfunktion, mener EØSU, at stigningen i hjemmearbejde bør hilses velkommen og fremmes, hvor det er muligt. Ud over mere fleksibilitet for arbejdstagerne kan det også gavne EU's bredere dagsorden for den grønne pagt med færre mennesker, der pendler til arbejde, og dermed et fald i transportemissioner og luftforurening. EØSU anerkender emnets særlige relevans for EU og arbejdstagernes frie bevægelighed i det indre marked.

3.4. EØSU anerkender de særlige udfordringer, som stigningen i grænseoverskridende hjemmearbejde udgør for det internationale skattesystem. EØSU noterer sig de hindringer, som arbejdstagerne har rapporteret om i grænseoverskridende arbejdssituationer, selv før pandemien ([12]). EØSU bifalder OECD's retningslinjer under pandemien samt de midlertidige skatteforanstaltninger, som medlemsstaterne traf, da pandemien var på sit højeste. Disse foranstaltninger gjorde det muligt for arbejdstagere og arbejdsgivere på tværs af grænserne at fortsætte med erhvervsaktiviteter og sikrede, at ingen af dem blev dobbeltbeskattet, hvilket gav virksomhederne mulighed for på et vigtigt tidspunkt fortsat at understøtte EU's økonomi og arbejdstagere.

3.5. EØSU understreger imidlertid, hvor vigtigt det er, at skattesystemerne ajourføres yderligere for at imødekomme behovene i et moderne arbejdsmiljø. Navnlig er det vigtigt, at arbejdsgivere, når de etablerer hjemmearbejdsordninger, ikke afskrækkes fra at ansætte arbejdstagere uden for arbejdsgiverens jurisdiktion på grund af skattemæssige hindringer. Tilsvarende bør beskatningsreglerne ikke være en hindring for arbejdstagere, der søger job i en grænseoverskridende situation.

([12]) Se Kommissionens meddelelse om fjernelse af grænseoverskridende skattemæssige hindringer for EU-borgere (COM(2010) 769 final) side 4: »EU-borgere, som flytter til udlandet for at arbejde midlertidigt eller permanent, eller som krydser grænserne hver dag for at tage på arbejde, klager først og fremmest over vanskeligheder med at opnå skattemæssige fradrag og lempelser hos udenlandske skattemyndigheder. De klager også ofte over højere progressive skattesatser gældende for udlændinge og højere beskatning af udenlandsk indkomst. Højt på listen står også beskatningsproblemer som følge af uenighed med hensyn til det skattemæssige domicil, begrænsninger i omfanget af mulighederne for skattenedslag i henhold til bilaterale dobbeltbeskatningsaftaler og i visse tilfælde endog manglen på sådanne aftaler.«

3.6. EØSU mener, at det er vigtigt, at skattereglerne for grænseoverskridende hjemmearbejde sikrer, at der ikke forekommer dobbeltbeskatning eller utilsigtet ikkebeskatning af såvel arbejdstagere som arbejdsgivere. For at sikre at virksomheder uanset størrelse kan tilbyde hjemmearbejde, er det vigtigt, at alle administrative forpligtelser i forbindelse med beskatning af hjemmearbejdende grænsearbejdere fjernes eller i det mindste minimeres ([13]).

3.7. De internationale selskabsskatteregler er for nylig blevet revideret gennem en aftale om en OECD-skattepakke/Inclusive Framework Tax Package, der består af to søjler. Hvis arbejdstagerne i stigende grad arbejder hjemme, kan der også være behov for en revision af de internationale skatteregler for enkeltpersoner. Navnlig skal reglerne være lette at efterleve.

3.8. EØSU bifalder de drøftelser, som Kommissionen har indledt om dette emne med henblik på at ajourføre skattesystemerne for at afspejle det nuværende arbejdsmiljø baseret på øget hjemmearbejde, både med medlemsstaterne og med interessenterne i Platformen vedrørende God Forvaltningspraksis på Skatteområdet. EØSU henviser til tidligere drøftelser om dette emne som en del af meddelelsen »Fjernelse af grænseoverskridende skattemæssige hindringer for EU-borgerne« og rapporten fra Kommissionens ekspertgruppe om »Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU« ([14]).

4. **Særlige bemærkninger**

4.1. Udvalget anerkender, at det er landene, der beslutter, om de vil opkræve skat i deres lande og med hvilken procent, men mener, at beskatningsprincipper for grænseoverskridende hjemmearbejde bedst aftales internationalt. I betragtning af den naturlige mobilitet inden for EU som følge af den frie bevægelighed inden for det indre marked er der imidlertid grund til at behandle spørgsmålet på EU-niveau, før der findes en international løsning. Selv om der er mulighed for forskellige tilgange, er det vigtigt med en høj grad af koordinering mellem EU-medlemsstaterne og, hvor det er muligt, med tredjelande (Det Forenede Kongerige, Schweiz osv.).

4.2. Reglerne bør være lette for både arbejdstagere og arbejdsgivere. En mulighed er, at medlemsstaterne bliver enige om kun at beskatte arbejdstageren, hvis antallet af arbejdsdage i landet overstiger 96 dage pr. kalenderår. EØSU bemærker, at man i OECD i forbindelse med den inklusive ramme har anvendt et multilateralt instrument som et værktøj til at fremme en rettidig gennemførelse af de nye skatteregler.

4.3. Der synes dog at være grundlag for mere ambitiøse regler, der giver mulighed for grænseoverskridende hjemmearbejde. Hvis reglen på 183 dage anvendes, vil arbejdstagerne få større fleksibilitet, og der vil være større sandsynlighed for at nå miljømålene. Efterhånden som antallet af dage øges, bliver der også et stadig større behov for en form for standardiseret indberetningssystem og for at indføre en form for udligningsmekanisme til overførsel af skatteindtægter mellem landene ([15]).

([13]) Arbejdstagere, der efter pandemien permanent bor i et andet EU-land end det, hvor virksomheden er beliggende, og som arbejder hjemmefra, vil blive stillet over for mange spørgsmål: Hvilket socialsikringssystem er de dækket af, hvilken skattemyndighed skal arbejdsgiveren betale skat af deres indkomst til, skal arbejdsgiveren fortsat kunne opkræve kildeskat, skal ansættelsesforholdet registreres hos de kompetente arbejdsformidlinger i arbejdstagerens nye opholdsland, hvilken arbejdsmarkedslovgivning gælder for arbejdsforholdet osv.

([14]) »Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU«.

([15]) I henhold til den udligningsmekanisme, der er udviklet for international selskabsbeskatning, henføres en del af overskuddet i meget rentable virksomheder til salgslandet (beløb A under søjle 1). Det er vigtigt, at alle udligningsordninger mellem lande som følge af grænseoverskridende hjemmearbejde er så enkle som muligt. Antallet af dage og arbejdsindkomst bør være de vigtigste parametre at overveje.

4.4. EØSU beder Kommissionen om at overveje, om en one-stop-shop som den, der findes på momsområdet ([16]), kunne være en mulighed. Det vil kræve, at arbejdsgiveren for hjemmearbejdende grænsearbejdere indberetter antallet af dage, hvor de har arbejdet i deres bopælsland og i det land, hvor arbejdsgiveren er etableret. Med disse oplysninger vil skattemyndighederne kunne vurdere, i hvilket land indkomsten er skattepligtig, eller hvilken del af indkomsten der er skattepligtig i hvert land. En sådan anbefaling blev støttet af Kommissionens ekspertgruppe i rapporten »Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU« ([17]). En udligningsordning for skatteindtægter mellem landene kunne kædes sammen med de oplysninger, der indberettes i one-stop-shoppen. Skatteyderen bør kun skulle beskæftige sig med én skattemyndighed.

4.5. Arbejdsgiveren skal typisk tilbageholde skat af arbejdstagerens løn. Desuden betales sociale bidrag til offentlige pensionsordninger og andre sociale ydelser til den ansatte ofte separat, men på grundlag af den ansattes indkomst ([18]). Det ville reducere den administrative byrde betydeligt, hvis arbejdsgiveren kunne betale den slags bidrag for arbejdstageren på en sådan måde, at one-stop-shoppen tildelte midlerne til det pågældende modtagerland. Et sådant system vil kræve et tæt samarbejde mellem skattemyndighederne og elektronisk registrering.

4.6. EØSU har gentagne gange opfordret til et tættere samarbejde mellem medlemsstaternes skattemyndigheder. Et sådant samarbejde ville gøre livet enklere for almindelige borgere og virksomheder og øge mulighederne for at bekæmpe svig og skatteunddragelse mere effektivt. For at bekæmpe unddragelse er det altafgørende, at reglerne er lette at overholde.

4.7. Et one-stop-shop-system, der er udviklet til hjemmearbejdende grænsearbejdere, kan være et første skridt i retning af en infrastruktur, der gør det muligt for arbejdstagere og arbejdsgivere at mindske antallet af skattetvister mellem medlemsstaterne og samtidig sikre, at skatterne opkræves korrekt, uden at den enkelte skal indgive selvangivelse i flere lande.

Bruxelles, den 13. juli 2022.

Christa SCHWENG
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

([16]) EU har indført en one-stop-shop for moms (MOSS) for at lette byrden for virksomheder, der sælger til forbrugere i andre EU-medlemsstater. One-stop-shops tillader virksomheder at indgive en enkelt momsangivelse, der angiver salg i flere EU-medlemsstater, i stedet for at skulle lade sig momsregistrere i hvert land.

([17]) »Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU«.

([18]) EØSU erkender behovet for også at se på indvirkningen på ydelser som pensioner osv., hvis de sociale sikringsbidrag opdeles mellem lande. Det kan være et emne for fremtidigt arbejde i EØSU.