AVIZE

COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN

A 571-A SESIUNE PLENARĂ A COMITETULUI ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN – SESIUNE PLENARĂ CU PREZENȚĂ FIZICĂ, 13.7.2022-14.7.2022

Avizul Comitetului Economic și Social European pe tema „Impozitarea telelucrătorilor transfrontalieri și a angajatorilor lor”

(aviz din proprie inițiativă)

(2022/C 443/02)

Raportor: **Krister ANDERSSON**

Decizia Adunării Plenare	20.1.2022
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
	Aviz din proprie inițiativă
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru uniunea economică și monetară și coeziune economică și socială
Data adoptării în secțiune	1.7.2022
Data adoptării în sesiunea plenară	13.7.2022
Sesiunea plenară nr.	571
Rezultatul votului (voturi pentru/ voturi împotrivă/abțineri)	195/0/2

1. **Concluzii și recomandări**

1.1. Comitetul Economic și Social European (CESE) recunoaște provocările deosebite pe care intensificarea telemuncii transfrontaliere le creează pentru actualele sisteme de impozitare internaționale. Este vorba în special despre impozitarea salariilor și a profiturilor realizate de întreprinderi.

1.2. CESE este de acord cu opinia Comisiei Europene (CE) conform căreia un angajat în regim de telemuncă transfrontalieră s-ar putea confrunta cu dubla impozitare a veniturilor, ceea ce ar genera litigii îndelungate și costisitoare între angajat și autoritățile fiscale ale statelor membre. În funcție de tratamentul fiscal aplicat de o țară asupra venitului din străinătate, un angajat ar putea fi obligat, de asemenea, să depună două declarații fiscale separate, eventual în momente diferite, din cauza diferențelor dintre statele membre în ce privește termenele de depunere a declarațiilor fiscale. Sarcinile de conformitate constituie obstacole în calea unei piețe unice eficiente. Statele membre ar trebui să acorde atenția cuvenită obstacolelor în momentul semnării acordurilor fiscale bilaterale.

1.3. În ceea ce privește impozitarea profiturilor realizate de întreprinderi, telelucrătorii internaționali pot pune expune întreprinderea la riscul de a crea involuntar un sediu permanent în altă țară decât țara în care aceasta este stabilită. Într-o astfel de situație, întreprinderea ar fi obligată să-și împartă cu precizie profitul realizat între două locații și, astfel, să facă obiectul unor obligații diferite în ceea ce privește depunerea declarațiilor fiscale și a unor obligații fiscale diferite.

1.4. CESE salută măsurile fiscale temporare luate de statele membre pe durata momentelor de vârf ale pandemiei și ghidul publicat de OCDE în timpul pandemiei. Aceste măsuri au permis angajaților și angajatorilor transfrontalieri să-și continue activitățile economice și au garantat că niciuna dintre părți nu s-a confruntat cu dubla impozitare, ceea ce a permis întreprinderilor să continue să sprijine economia și lucrătorii UE într-un moment important.

1.5. CESE subliniază importanța actualizării suplimentare a sistemelor de impozitare pentru a răspunde nevoilor mediului de lucru actual. Cadrul internațional privind impozitul pe profit a fost recent revizuit printr-un acord privind un pachet fiscal cuprins într-un cadru incluziv OCDE/G20 constând în doi piloni. În cazul în care angajații aderă tot mai mult la angajarea în regim de telemuncă, ar putea fi necesar să se revizuiască și normele internaționale de impozitare pentru persoanele fizice. Normele trebuie să fie, în special, ușor de respectat.

1.6. CESE consideră că este esențial ca normele de impozitare privind telemunca transfrontalieră să garanteze că nu vor exista situații de dublă impozitare sau de neimpozitare neintenționată nici pentru angajați, nici pentru angajatori. Pentru a se asigura că întreprinderile de orice dimensiune pot oferi oportunități de telemuncă, este important ca orice obligație administrativă legată de impozitarea telelucrătorilor transfrontalieri să fie eliminată sau, cel puțin, redusă la minimum.

1.7. Deși CESE recunoaște că țările au dreptul de a decide dacă și în ce cuantum ar trebui să perceapă taxele pe teritoriul lor, ar fi de preferat ca principiile de impozitare pentru telemunca transfrontalieră să fie convenite la nivel global. Cu toate acestea, având în vedere mobilitatea intra-UE inerentă în contextul libertății de circulație în cadrul pieței unice, există motive pentru abordarea chestiunii la nivelul UE înainte de a se găsi o soluție globală. Deși sunt posibile diferite abordări, este important să se asigure un nivel ridicat al coordonării în UE.

1.8. CESE subliniază că normele ar trebui să fie ușor de respectat, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. O posibilitate ar fi ca statele membre să fie de acord să impoziteze un angajat doar dacă numărul de zile lucrate în țară depășește 96 de zile într-un an calendaristic. CESE observă că, în activitatea fiscală a OCDE/FI, a fost utilizat un instrument multilateral (*Multi Lateral Instrument* – MLI) ca instrument de facilitare a punerii în aplicare în timp util a noilor norme fiscale.

1.9. CESE încurajează CE să aibă în vedere posibilitatea unui ghișeu unic, ca în cazul spațiului pentru TVA. Aceasta ar necesita ca angajatorul să raporteze pentru telelucrătorii transfrontalieri numărul de zile lucrate de respectivii telelucrători în țara lor de reședință și în țara în care este situat angajatorul. Cu aceste informații, autoritățile fiscale ar putea determina țara în care ar fi impozabil venitul sau partea din venit care ar fi impozabilă în fiecare țară.

1.10. Un sistem de tipul ghișeului unic pentru telelucrătorii transfrontalieri poate servi ca prim pas către asigurarea unei infrastructuri care să permită angajaților și angajatorilor să reducă litigiile fiscale dintre statele membre și să garanteze totodată că taxele sunt percepute corect fără a solicita persoanelor fizice să depună declarații fiscale în mai multe țări.

2. **Context**

2.1. Pandemia de COVID-19 a produs în viața lucrătorilor și a întreprinderilor schimbări fără precedent. Una dintre cele mai frapante tendințe din timpul pandemiei de COVID-19, caracterizată de restricții de călătorie și limitări guvernamentale privind numărul de angajați prezenți în birouri pentru a reduce transmiterea virusului COVID-19, a fost intensificarea telemuncii ([1]). Întreprinderile și angajații au depus eforturi majore pentru a-și digitaliza activitățile de zi cu zi (de exemplu, utilizând instrumente online pentru a participa la ședințe), în scopul de a facilita munca lucrătorilor de la domiciliu. Astfel, întreprinderile au putut continua să-și livreze bunuri și servicii (necesare) către consumatori și să sprijine, în acest fel, economia, locurile de muncă, comerțul și creșterea economică din UE.

([1]) Deși recunoaște importanța contractelor de muncă, contribuțiile de asigurări sociale, drepturile la pensie, preocupările legate de sănătate și siguranță (fizică și mintală), impactul asupra organizării pieței forței de muncă, competitivitate etc., accentul este plasat în prezentul aviz pe impozitarea directă a angajaților și a angajatorilor într-o situație în care angajatul este angajat într-o întreprindere dintr-o țară în timp ce, pentru o perioadă limitată din timp, își îndeplinește sarcinile din străinătate, utilizând instrumentele de telemuncă. Avizul nu abordează problematica lucrătorilor detașați, a lucrătorilor frontalieri, așa cum sunt definiți în acordurile bilaterale, sau a lucrătorilor independenți implicați în vânzări transfrontaliere.

2.2. Pentru că reduce timpul de navetă, telemunca este asociată cu o mai mare flexibilitate care poate reduce stresul pentru angajat, permițându-i să obțină un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată ([2]). În plus, intensificarea telemuncii poate contribui la îndeplinirea obiectivelor UE în ceea ce privește neutralitatea emisiilor de dioxid de carbon. Dat fiind că o cotă ridicată de emisii din UE provine din transporturi, intensificarea telemuncii ar putea duce la reducerea cantității de emisii de dioxid de carbon și la fluidizarea traficului ([3]). Prin trecerea la telemuncă, este posibil ca nevoia de spații pentru birouri să scadă, diminuând astfel costurile legate de emisii ale clădirilor de birouri (de exemplu, pentru încălzire și răcire).

2.3. Deși ne îndreptăm către o eră post-COVID-19 cu rate ridicate de vaccinare la nivelul UE și ne așteptăm ca unii angajați să revină la birou, este improbabil ca tendința în creștere privind telemunca să fie complet inversată. În cadrul unui sondaj din martie 2021, 46 % dintre angajații UE și-au exprimat preferința de a continua să lucreze „zilnic” sau „de câteva ori pe săptămână” de acasă după încheierea pandemiei ([4]). Drept consecință, se preconizează ca telemunca să se înscrie în cultura muncii.

2.4. Intensificarea telemuncii transfrontaliere creează o serie de provocări pentru sistemele de impozitare actuale. Deși fenomenul muncii transfrontaliere nu este nou, capacitatea unui angajat de a lucra la distanță de la domiciliul său dintr-o altă țară ridică probleme din punctul de vedere al normelor fiscale internaționale, în special în cazul în care angajatul prestează o parte substanțială a zilelor sale de lucru mai curând din țara sa de reședință sau dintr-o țară terță, decât din locul în care își desfășoară activitatea în mod obișnuit. Este vorba în special despre impozitarea salariilor și a profiturilor realizate de întreprinderi. Astfel de cazuri pot apărea în special în anumite „regiuni cu activitate intensă” care, din punct de vedere geografic, sunt situate aproape de alte state membre, dar este probabil ca ele să se multiplice ca urmare a creșterii utilizării și dezvoltării instrumentelor de teleconferință.

2.5. Din punctul de vedere al impozitării salariilor, lucrători cu reședința într-un stat membru (jurisdicția sediului permanent), dar care lucrează pentru o întreprindere situată într-o alta (jurisdicția de origine) pot face obiectul dublei impozitări, ambele jurisdicții impozitând venitul. Pentru a evita acest scenariu, țările au încheiat acorduri bilaterale privind dubla impozitare, urmând deseori convenția-model a OCDE pentru evitarea dublei impuneri pe venit și pe capital. Convenția-model a OCDE prevede un principiu general, conform căruia venitul obținut în contextul angajării ar trebui impozitat numai în jurisdicția sediului permanent. Cu toate acestea, în cazul în care munca este prestată în altă țară (de exemplu, statul de origine), statul de origine poate impozita venitul atribuibil zilelor lucrate în acest stat, cu condiția ca angajatul să petreacă acolo cel puțin 183 de zile în cursul unui an sau ca remunerația să fie plătită de angajator în statul de origine sau să fie suportată de sediul permanent al angajatorului din acest stat.

2.6. În conformitate cu convenția-model a OCDE, un angajat rezident într-o altă țară decât în cea în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea profesională se va confrunta din prima zi cu o diviziune a drepturilor fiscale privind venitul din muncă între jurisdicția sediului permanent și jurisdicția de origine pe o bază *pro rata*.

2.7. Pentru a evita o repartizare imediată a venitului provenit din munca transfrontalieră, și, având în vedere că modelul OCDE este un model pe care statele membre nu au obligația de a-l urma, unele țări au stabilit norme diferite, de exemplu structuri *de minimis*. În acest caz, venitul angajatului este impozitat exclusiv în țara de reședință, cu condiția ca angajatul să nu depășească un anumit număr de zile în care nu este prezent în locul obișnuit de desfășurare a activității ([5]).

2.8. Ca urmare a măsurilor luate în timpul pandemiei, cum ar fi punerea în aplicare a unor cerințe stricte de carantină și restricționarea deplasărilor transfrontaliere, mulți lucrători, în special lucrători frontalieri, au fost forțați să utilizeze telemunca în țara lor de reședință mai degrabă decât în țara în care își desfășurau activitatea profesională în mod obișnuit. Ca urmare a pandemiei de COVID-19, numeroase state membre au adoptat măsuri temporare pentru a evita ca jurisdicțiile de origine să-și piardă dreptul de impozitare. Statele membre au convenit asupra unui „memorandum de înțelegere” prin care toate zilele lucrate în regim de muncă la domiciliu ar fi considerate ca activitate desfășurată în statul membru în care activitatea respectivă este desfășurată în mod obișnuit. Aceasta s-ar aplica numai lucrătorilor care fac obiectul situației excepționale legate de COVID-19 și nu lucrătorilor transfrontalieri care practicau deja telemunca înainte de pandemie. Era

([2]) The impact of teleworking and digital work on workers and society (Impactul telemuncii și al muncii digitale asupra angajaților și societății).

([3]) The impact of teleworking and digital work on workers and society (Impactul telemuncii și al muncii digitale asupra angajaților și societății).

([4]) Eurofound: „Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?” (Schimbarea pieței forței de muncă – Telemunca și criza provocată de pandemia de COVID-19: un nou decalaj digital?) Document de lucru WPEF20020.

([5]) Aceste structuri acoperă telemunca, dar nu și formarea și misiunile.

prevăzut ca aceste măsuri temporare să nu se mai aplice după 30 iunie 2022, țările urmând să revină la convenția-model a OCDE generală sau la structurile *de minimis*. În mod similar, OCDE a publicat și un ghid privind impozitarea venitului „lucrătorilor atipici" (lucrători atipici dintr-o jurisdicție de origine pentru o perioadă îndelungată din cauza restricțiilor de călătorie, a regulilor de carantină etc. legate de pandemia de COVID-19) ([6]).

2.9. Potrivit CE ([7]), un angajat în regim de telemuncă transfrontalieră s-ar putea confrunta cu dubla impozitare a veniturilor sale, ceea ce ar duce la litigii (îndelungate și costisitoare) între angajat și statele membre. În funcție de tratamentul fiscal aplicat de o țară asupra venitului din străinătate, un angajat ar putea fi obligat, de asemenea, să depună două declarații fiscale separate, eventual în momente diferite, din cauza diferențelor dintre statele membre în ce privește termenele de depunere a declarațiilor fiscale. În plus, ar putea apărea situații complexe atunci când anumite cheltuieli cu impozitul necesare pentru generarea venitului ar trebui împărțite cu precizie între două state membre. Un angajat în regim de telemuncă transfrontalieră ar putea pierde, de asemenea, beneficiile sau creditele fiscale.

2.10. Contribuabilii nerezidenți cu venituri din două sau mai multe state membre, cum ar fi lucrătorii mobili, lucrătorii sezonieri, sportivii, artiștii și pensionarii, nu sunt, în general, eligibili pentru luarea în considerare a circumstanțelor personale și familiale în același mod ca și contribuabilii rezidenți. În conformitate cu hotărârea pronunțată în cauza Schumacker ([8]), statele membre trebuie să acorde astfel de avantaje fiscale nerezidenților, în cazul în care contribuabilii obțin „toate sau aproape toate" veniturile lor în statul membru respectiv. Unele state membre aplică un prag de 90 % din venitul total care urmează să fie obținut în statul membru respectiv pentru acordarea unor astfel de avantaje fiscale. Acest lucru poate reprezenta un obstacol în calea liberei circulații, deoarece orice venit din alte state membre care depășește o cotă de 10 % din venitul total va duce cel puțin la o pierdere parțială a unor astfel de avantaje fiscale, deoarece nu se va mai fi atinge pragul pentru acordarea lor integrală. Statele membre ar trebui să permită să se ia în considerare situația personală și familială, în cazul în care contribuabilii nerezidenți obțin 75 % din venitul lor în statul de origine.

2.11. Sarcinile de conformitate constituie obstacole în calea unei piețe unice eficiente. Statele membre ar trebui să acorde atenția cuvenită obstacolelor în momentul semnării acordurilor fiscale bilaterale.

2.12. În ceea ce privește impozitarea profiturilor realizate de întreprinderi, telelucrătorii internaționali ar putea risca să creeze, involuntar, un sediu permanent pentru întreprindere în altă țară decât țara unde este stabilită întreprinderea. În cazul în care sediul permanent ar fi stabilit în altă țară, întreprinderea ar fi obligată să-și împartă cu precizie profitul realizat între două locații și, astfel, să facă obiectul unor obligații diferite în ceea ce privește depunerea declarațiilor fiscale și a unor obligații fiscale diferite.

2.13. Este posibil ca multe întreprinderi, în special IMM-uri fără o structură internațională, să nu știe că a avea angajați care lucrează dintr-o altă țară le poate oferi funcții și fundamente care le obligă la repartizarea beneficiilor și la respectarea normelor privind prețurile de transfer, precum și a cerințelor de raportare. IMM-urile nu dispun de un departament fiscal sau nu au acces la consilieri, iar costurile lor de conformitate sunt deja foarte ridicate. Potrivit unui studiu al CE, se estimează că întreprinderile din UE și UK cheltuiesc o sumă totală anuală estimată la aproximativ 204 miliarde EUR pentru a-și îndeplini obligațiile legate de transportul de numerar, TVA, taxe legate de salarii și contribuții, taxe pe proprietate, taxe imobiliare și taxe locale. O întreprindere medie suportă un cost anual pentru îndeplinirea obligațiilor sale de conformitate fiscală ce se ridică la 1,9 % din cifra sa de afaceri ([9]). Orice creștere suplimentară poate pune în pericol viabilitatea întreprinderii.

2.14. Ca urmare a preocupărilor generate de posibila creare a unor sedii permanente în contextul telemuncii transfrontaliere, în aprilie 2020 și în martie 2021, OCDE a publicat un ghid pe această temă ([10]). OCDE a considerat că „schimbarea excepțională și temporară" a locului în care lucrează angajații, „nu ar trebui să creeze noi sedii permanente pentru angajator" ([11]). În general OCDE a afirmat că „inclusiv dacă o parte din activitatea unei întreprinderi se poate desfășura într-un alt loc, ca de exemplu munca la domiciliul unei persoane, acest lucru nu ar trebui să ducă la concluzia că

([6]) „Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic" (Orientări actualizate privind tratatele fiscale și impactul pandemiei de COVID-19), OCDE.

([7]) „Tax in an Increasingly Mobile Working Environment: Challenges and Opportunities" (Impozitarea într-un mediu de lucru din ce în ce mai mobil: provocări și oportunități), grupul de experți al Comisiei „Platforma pentru buna guvernanță fiscală".

([8]) A se vedea Hotărârea Curții Europene de Justiție din 14 februarie 1995 în cauza C-279/93, Schumacker.

([9]) „Tax compliance costs for SMEs: An update and a complement: final report" (Costurile conformității fiscale pentru IMM-uri: o actualizare și o completare: raport final), 2022.

([10]) „Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic" (Orientări actualizate privind convențiile fiscale și impactul pandemiei de COVID-19), „OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis" (Analiza Secretariatului OCDE privind convențiile fiscale și impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19).

([11]) „OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis" (Analiza Secretariatului OCDE privind convențiile fiscale și impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19).

locul respectiv este la dispoziția întreprinderii în cauză doar pentru că este utilizat de o persoană fizică (și anume, un angajat) care lucrează pentru întreprindere", argumentând că un angajat care este forțat să lucreze de la domiciliu din cauza pandemiei de COVID-19 și a măsurilor de sănătate publică „nu dispune de un grad suficient de permanență sau continuitate" pentru a considera domiciliul său drept un sediu permanent pentru angajator.

2.15. Subliniind caracterul excepțional al pandemiei de COVID-19, OCDE a remarcat, într-adevăr, că, în cazul în care angajatorii ar continua să lucreze de la domiciliu după încheierea pandemiei de COVID-19, conferind astfel un anumit grad de „permanență sau continuitate" muncii lor la domiciliu, acest lucru „nu ar conduce neapărat la (…) un sediu permanent al întreprinderii". Potrivit OCDE, astfel de situații ar necesita o examinare suplimentară a faptelor și circumstanțelor specifice. În ceea ce privește persoanele aflate în poziție decizională, autoritățile fiscale au contestat deseori posibilitatea stabilirii unui sediu permanent.

3. **Observații generale**

3.1. CESE salută cu fermitate eforturile depuse de întreprinderi și de lucrători pe durata pandemiei de COVID-19 pentru a-și continua activitatea economică utilizând instrumentele digitale. Circumstanțele fără precedent ale pandemiei de COVID-19 și măsurile de sănătate publică rezultate, au forțat întreprinderile și lucrătorii să-și adapteze mediul de lucru pentru a-și continua activitatea economică și a livra mărfuri și servicii, sprijinind astfel economia, locurile de muncă și creșterea din UE.

3.2. Pe măsură ce se vor realiza progrese mai importante în ceea ce privește instrumentele de birou online (de exemplu, software-ul pentru reuniuni online), care vor permite unor angajați să-și desfășoare din ce în ce mai mult activitățile profesionale de la domiciliu cu aceeași eficiență sau mai eficient, estimăm că va crește numărul telelucrătorilor (transfrontalieri) în UE. Legiuitorii trebuie să adapteze normele existente la o nouă realitate.

3.3. Deși posibilitatea telemuncii poate varia în funcție de sector și de rolul profesional, CESE consideră că intensificarea telemuncii ar trebui salutată și încurajată acolo unde este posibil. În afară de o mai mare flexibilitate pentru angajați, aceasta poate fi benefică și pentru agenda mai amplă a UE privind Pactul verde, mai puține persoane călătorind în scop profesional, reducându-se astfel emisiile provenite din transporturi și poluarea aerului. CESE recunoaște relevanța deosebită a acestei teme pentru UE și pentru libertatea de circulație a lucrătorilor în interiorul pieței unice.

3.4. CESE recunoaște provocările deosebite pe care intensificarea telemuncii transfrontaliere le creează pentru actualele sisteme de impozitare internaționale. CESE remarcă obstacolele pe care le-au semnalat angajații în situații de muncă transfrontalieră chiar înainte de pandemie ([12]). CESE salută măsurile fiscale temporare luate de statele membre pe durata momentelor de vârf ale pandemiei și ghidul publicat de OCDE în timpul pandemiei. Aceste măsuri au permis angajaților și angajatorilor transfrontalieri să-și continue activitățile economice și au garantat că niciuna dintre părți nu s-a confruntat cu dubla impozitare, ceea ce a permis întreprinderilor să continue să sprijine economia și lucrătorii UE într-un moment important.

3.5. Totuși, CESE subliniază importanța actualizării suplimentare a sistemelor de impozitare pentru a răspunde nevoilor mediului de lucru actual. În special, este important ca angajatorii, atunci când stabilesc mecanisme de telemuncă, să nu fie descurajați să angajeze lucrători din afara jurisdicției angajatorului din cauza obstacolelor legate de impozitare. În mod similar, normele de impozitare nu ar trebui să fie un obstacol atunci când se depun candidaturi pentru locuri de muncă într-o situație transfrontalieră.

([12]) A se vedea comunicarea Comisiei intitulată „Îndepărtarea obstacolelor fiscale transnaționale din calea cetățenilor UE" [COM(2010) 769 final], pagina 4: „Cetățenii UE care se mută în străinătate pentru a lucra permanent sau temporar sau cei care traversează frontiera în fiecare zi pentru a merge la lucru, se plâng în principal de dificultățile întâmpinate în obținerea de alocații, scutiri și deduceri fiscale de la autoritățile fiscale străine. Ei se plâng frecvent și de ratele de impozitare progresivă mai mari aplicate nerezidenților și impozitarea mai ridicată a veniturilor obținute în străinătate. Sunt citate frecvent și problemele legate de dubla impozitare, care rezultă din conflictele în materie de rezidență fiscală, limitarea valorii creditului fiscal disponibil în cadrul tratatelor privind dubla impozitare și, în anumite cazuri, din lipsa unor astfel de tratate."

3.6. CESE consideră că este esențial ca normele de impozitare privind telemunca transfrontalieră să garanteze că nu vor exista situații de dublă impozitare sau de neimpozitare neintenționată nici pentru angajați, nici pentru angajatori. Pentru a se asigura că întreprinderile de orice dimensiune pot oferi oportunități de telemuncă, este important ca orice obligație administrativă legată de impozitarea telelucrătorilor transfrontalieri să fie eliminată sau, cel puțin, redusă la minimum ([13]).

3.7. Cadrul internațional privind impozitul pe profit a fost recent revizuit printr-un acord privind un pachet fiscal cuprins într-un cadru incluziv/OCDE constând în doi piloni. În cazul în care angajații aderă tot mai mult la angajarea în regim de telemuncă, ar putea fi necesar să se revizuiască și normele internaționale de impozitare pentru persoanele fizice. Normele trebuie să fie, în special, ușor de respectat.

3.8. CESE salută discuțiile lansate de CE pe această temă pentru a actualiza sistemele fiscale cu scopul de a reflecta mediul de lucru actual bazat pe intensificarea telemuncii, atât cu statele membre, cât și cu părțile interesate ale Platformei pentru bună guvernanță fiscală. CESE se referă la discuțiile anterioare care au fost purtate pe această temă în cadrul comunicării intitulate „Îndepărtarea obstacolelor fiscale transnaționale din calea cetățenilor UE” și la raportul grupului de experți al CE „Ways to Tackle Cross-Border Tax Obstacles Facing Individuals in the EU” (Modalități de abordare a obstacolelor fiscale transfrontaliere cu care se confruntă cetățenii din UE) ([14]).

4. **Observații specifice**

4.1. Deși Comitetul recunoaște că țările au dreptul de a decide dacă și în ce cuantum ar trebui să perceapă taxele pe teritoriul propriu, ar fi de preferat ca principiile de impozitare pentru telemunca transfrontalieră să fie convenite la nivel global. Cu toate acestea, având în vedere mobilitatea intra-UE inerentă în contextul libertății de circulație în cadrul pieței unice, există motive pentru abordarea chestiunii la nivelul UE înainte de a se găsi o soluție globală. Deși sunt posibile diferite abordări, este important să se asigure un nivel ridicat de coordonare între statele membre ale UE și, acolo unde este posibil, cu țări terțe (Regatul Unit, Elveția etc.).

4.2. Normele ar trebui să fie ușor de respectat, atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. O posibilitate ar fi ca statele membre să fie de acord să impoziteze un angajat doar dacă numărul de zile lucrate în țară depășește 96 de zile într-un an calendaristic. CESE observă că, în activitatea fiscală a OCDE/FI, a fost utilizat un instrument multilateral (*Multi Lateral Instrument* – MLI) ca instrument de facilitare a punerii în aplicare în timp util a noilor norme fiscale.

4.3. Se pare că este justificată existența unor norme ambițioase care să permită telemunca transfrontalieră. Dacă regula celor 183 de zile ar fi aplicată, angajații ar dobândi mai multă flexibilitate, iar posibilitatea atingerii obiectivelor de mediu ar putea crește. Pe măsură ce crește numărul de zile, crește și nevoia unui tip de sistem de raportare standardizat și ar putea fi necesară stabilirea unui tip de mecanism compensator pentru transferul veniturilor fiscale între țări ([15]).

([13]) Lucrătorii care, în urma pandemiei, locuiesc permanent în altă țară a UE decât cea în care se află întreprinderea și lucrează la distanță, se vor confrunta cu multe întrebări și anume: care va fi sistemul de asigurări sociale care se va aplica, cărei autorități fiscale va trebui să îi plătească angajatorul taxele pentru veniturile angajatului, dacă angajatorul va putea să aplice în continuare impozitul reținut la sursă, dacă raportul de muncă va fi înregistrat la agențiile de muncă competente din noua țară de reședință a lucrătorului, care legislație în domeniul muncii ar trebui să se aplice raportului de muncă etc.

([14]) „Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU” (Modalități de abordare a obstacolelor fiscale transfrontaliere cu care se confruntă persoanele fizice în cadrul UE).

([15]) Sistemul compensator elaborat pentru impozitarea internațională a profitului constă în alocarea unei cote din profitul întreprinderilor foarte profitabile țării în care au loc vânzările (Cuantumul A din pilonul 1). Este important ca orice sistem compensator dintre țări în contextul telemuncii transfrontaliere să fie cât mai simplu posibil. Numărul de zile și venitul câștigat ar trebui să fie principalii parametri care trebuie avuți în vedere.

4.4. CESE solicită CE să aibă în vedere posibilitatea unui ghișeu unic, ca în cazul spațiului pentru TVA ([16]). Aceasta ar necesita ca angajatorul să raporteze pentru telelucrătorii transfrontalieri numărul de zile lucrate de respectivii telelucrători în țara lor de reședință și în țara în care este situat angajatorul. Cu aceste informații, autoritățile fiscale ar putea determina țara în care ar fi impozabil venitul sau partea din venit care ar fi impozabilă în fiecare țară. O astfel de recomandare a fost sprijinită de grupul de experți al CE în raportul lor privind „Ways to Tackle Cross-Border Tax Obstacles Facing Individuals in the EU" (Modalități de abordare a obstacolelor fiscale transfrontaliere cu care se confruntă cetățenii din UE)" ([17]). Un sistem compensator pentru veniturile fiscale între țări ar putea fi corelat cu informațiile raportate în cadrul unui ghișeu unic. Contribuabilul ar trebui să aibă de-a face cu o singură administrație fiscală.

4.5. În general, angajatorul trebuie să rețină la sursă taxele aferente salariilor și altor drepturi de natură salarială. În plus, contribuțiile de asigurări sociale la sistemele publice de pensii și alte prestații sociale pentru angajat sunt adesea plătite separat, dar se bazează pe venitul angajatului ([18]). Sarcina administrativă s-ar reduce considerabil dacă aceste taxe ar putea fi plătite de angajator pentru angajat astfel încât ghișeul unic să aloce fondurile țării beneficiare corespunzătoare. Un astfel de sistem ar necesita o strânsă cooperare între autoritățile fiscale și un sistem de depunere electronică a declarațiilor fiscale.

4.6. CESE a făcut apeluri repetate la o cooperare mai strânsă între autoritățile fiscale ale statelor membre. O astfel de cooperare ar simplifica viața cetățenilor obișnuiți și a întreprinderilor și ar spori posibilitățile de combatere mai eficientă a fraudei și a evaziunii fiscale. Pentru a combate evaziunea, este deosebit de important să se faciliteze respectarea regulilor.

4.7. Un sistem de tipul ghișeului unic pentru telelucrătorii transfrontalieri poate servi ca prim pas către asigurarea unei infrastructuri care să permită angajaților și angajatorilor să reducă litigiile fiscale dintre statele membre și să garanteze totodată că taxele sunt percepute corect fără a solicita persoanelor fizice să depună declarații fiscale în mai multe țări.

Bruxelles, 13 iulie 2022.

Președinta
Comitetului Economic și Social European
Christa SCHWENG

([16]) Ghișeul unic pentru TVA (MOSS) a fost instituit de UE pentru a diminua sarcina asupra întreprinderilor care realizează vânzări către consumatori din alte state membre ale UE. Ghișeul unic permite întreprinderilor să depună o declarație privind TVA-ul prin care să declare vânzările din mai multe state membre ale UE, mai degrabă decât să fie nevoite să se înregistreze în scopuri de TVA în fiecare țară.

([17]) „Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU" (Modalități de abordare a obstacolelor fiscale transfrontaliere cu care se confruntă persoanele fizice în cadrul UE).

([18]) CESE este conștient de necesitatea de a se aborda și efectele asupra prestațiilor, cum ar fi pensiile etc., în cazul în care contribuțiile la asigurările sociale sunt împărțite între țări. Acest aspect ar putea face obiectul unor lucrări viitoare ale CESE.