YTTRANDEN

EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN

EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉNS 571:a PLENARSESSION – ENBART PÅ PLATS, 13.7.2022–14.7.2022

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Beskattning av gränsöverskridande distansarbetare och deras arbetsgivare

(yttrande på eget initiativ)

(2022/C 443/02)

Föredragande: **Krister Andersson**

Beslut av EESK:s plenarförsamling	20.1.2022
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
	Yttrande på eget initiativ
Ansvarig sektion	Ekonomiska och monetära unionen, ekonomisk och social sammanhållning
Antagande av sektionen	1.7.2022
Antagande vid plenarsessionen	13.7.2022
Plenarsession nr	571
Resultat av omröstningen	
(för/emot/nedlagda röster)	195/0/2

1. **Slutsatser och rekommendationer**

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) är medveten om de särskilda utmaningar som det ökande gränsöverskridande distansarbetet innebär för dagens internationella beskattningssystem. Detta gäller särskilt beskattningen av löner och beskattningen av företagens vinster.

1.2 EESK instämmer i Europeiska kommissionens bedömning att en arbetstagare som distansarbetar över gränserna skulle kunna drabbas av dubbelbeskattning av sin inkomst, med långdragna och kostsamma tvister mellan arbetstagaren och medlemsstaternas skattemyndigheter som följd. Beroende på ett lands skattemässiga behandling av utländska inkomster skulle en arbetstagare också kunna åläggas att avlämna två separata skattedeklarationer, eventuellt vid olika tillfällen på grund av att tidsfristerna för avlämning av skattedeklaration varierar mellan medlemsstaterna. Regelbördorna utgör hinder för en effektiv inre marknad. Medlemsstaterna bör fästa vederbörlig uppmärksamhet vid hindren när bilaterala skatteavtal undertecknas.

1.3 När det gäller beskattningen av företagens vinster finns det en risk att förekomsten av internationella distansarbetare oavsiktligt leder till att det uppstår ett fast driftställe för ett företag i ett annat land än dess egna. Om ett fast driftställe uppstår i ett annat land skulle företaget vara tvunget att på rätt sätt dela upp sina inkomster mellan de två platserna och därmed omfattas av olika krav avseende avlämning av skattedeklaration och inbetalning av skatt.

1.4 EESK välkomnar de tillfälliga skatteåtgärder som medlemsstaterna vidtog under pandemins kulmen, och de riktlinjer som OECD utfärdade under pandemin. Dessa åtgärder gjorde det möjligt för arbetstagare och arbetsgivare i gränsöverskridande situationer att hålla affärsverksamheten igång och säkerställde att båda parterna undgick dubbelbeskattning, och bidrog därmed till att företag kunde fortsätta stödja EU:s ekonomi och arbetstagare vid en kritisk tidpunkt.

1.5 EESK understryker hur viktigt det är att skattesystemen uppdateras ytterligare för att tillgodose behoven på dagens arbetsmarknad. Det internationella regelverket för bolagsbeskattning har nyligen setts över genom en överenskommelse om skattepaketet med koppling till OECD:s/ G20:s inkluderande ramverk, bestående av två pelare. Om arbetstagare i allt högre grad utför sitt arbete på distans kan det finnas ett behov av att även se över de internationella skattereglerna för enskilda. Framför allt måste reglerna vara lätta att följa.

1.6 EESK anser att det är mycket viktigt att skattereglerna för gränsöverskridande distansarbete säkerställer att det inte förekommer någon dubbelbeskattning eller oavsiktlig icke-beskattning av vare sig arbetstagare eller arbetsgivare. För att säkerställa att företag av alla storlekar kan erbjuda möjligheter till distansarbete är det viktigt att alla administrativa skyldigheter avseende beskattning av gränsöverskridande distansarbetare undanröjs eller åtminstone minimeras.

1.7 EESK konstaterar att länder har rätt att besluta om och till vilken skattesats de ska ta ut skatt i respektive land, men noterar samtidigt att man helst bör enas om beskattningsprinciper för gränsöverskridande distansarbete på global nivå. Med tanke på den rörlighet inom EU som den fria rörligheten på den inre marknaden tillåter finns det dock skäl att hantera frågan på EU-nivå innan en global lösning hittas. Även om olika tillvägagångssätt är möjliga är det viktigt att en hög grad av samordning uppnås inom EU.

1.8 Kommittén betonar att reglerna bör vara enkla för både arbetstagare och arbetsgivare. En möjlighet skulle kunna vara att medlemsstaterna kommer överens om att endast beskatta arbetstagaren om antalet arbetsdagar i landet överstiger 96 dagar per kalenderår. När det gäller det skatterelaterade arbetet med koppling till OECD:s inkluderande ramverk noterar EESK att man har använt ett multilateralt instrument som verktyg för att underlätta att nya skatteregler genomförs vid rätt tidpunkt.

1.9 EESK uppmuntrar kommissionen att överväga huruvida en enda kontaktpunkt, som den som finns för mervärdesskatt, skulle kunna vara en möjlighet. Detta skulle innebära att arbetsgivaren åläggs att rapportera antalet dagar som gränsöverskridande distansarbetare arbetat i det land där de är bosatta och i det land där arbetsgivaren är etablerad. Utifrån denna information skulle skattemyndigheterna kunna bedöma i vilket land inkomsten skulle vara beskattningsbar, eller vilken del av inkomsten som skulle vara beskattningsbar i respektive land.

1.10 Ett system med en enda kontaktpunkt som tagits fram för gränsöverskridande distansarbetare kan utgöra ett första steg mot införandet av en infrastruktur som gör det möjligt för arbetstagare och arbetsgivare att minska antalet skattetvister mellan medlemsstaterna och som samtidigt säkerställer att skatter bärs upp korrekt utan att den enskilde åläggs att avlämna deklaration i flera länder.

2. **Bakgrund**

2.1 Covid-19-pandemin har förändrat situationen för arbetstagare och företag på sätt som saknar motstycke. En av de mest slående tendenserna under covid-19-pandemin var det ökade distansarbetet ([1]), eftersom reserestriktioner infördes och myndigheterna begränsade antalet anställda som fick vara närvarande på arbetsplatser för att minska spridningen av covid-19-viruset. Företag och anställda gjorde stora ansträngningar för att digitalisera sin dagliga verksamhet (t.ex. med hjälp av verktyg för onlinemöten) för att göra det lättare för anställda att arbeta hemifrån. På så sätt kunde företagen fortfarande tillhandahålla (nödvändiga) varor och tjänster till kunderna och därmed stödja EU:s ekonomi, sysselsättning, handel och ekonomiska tillväxt.

([1]) Vi erkänner vikten av anställningsavtal, sociala avgifter, pensionsrättigheter, frågor med koppling till (fysisk och psykisk) hälsa och säkerhet, inverkan på arbetsmarknadsorganisationer, konkurrenskraft osv., men fokus i detta yttrande ligger på direkt beskattning av arbetstagare och arbetsgivare i situationer där arbetstagaren är anställd av ett företag i ett land och men arbetar en begränsad del av sin arbetstid från utlandet med hjälp av verktyg för distansarbete. Yttrandet behandlar inte utstationerade arbetstagare, gränsarbetare, såsom de definieras i bilaterala avtal, eller egenföretagare som bedriver gränsöverskridande försäljning.

2.2 Distansarbete leder till att mindre tid går åt till pendling, och är därför förknippat med större flexibilitet, vilket kan minska stressen för arbetstagaren och möjliggöra en bättre balans mellan arbete och privatliv ([2]). Dessutom kan ett ökat distansarbete främja EU:s mål om koldioxidneutralitet. En stor andel av EU:s utsläpp härstammar från transporter, och ett ökat distansarbete skulle därför kunna leda till lägre koldioxidutsläpp och färre trafikstockningar ([3]). Om vi distansarbetar allt mer kommer sannolikt behovet av kontorsutrymme att minska, vilket i sin tur skulle minska kontorsbyggnadernas utsläppskostnader (t.ex. avseende uppvärmning och kylning).

2.3 Nu när vi närmar oss tiden ”efter covid-19” och har en hög vaccinationsgrad i hela EU räknar vi med att vissa anställda kommer att återvända till sina kontor, men samtidigt är det osannolikt att den ökande tendensen till distansarbete helt och hållet kommer att återgå till utgångsläget. Enligt en undersökning från Eurofound från mars 2021 skulle 46 % av arbetstagarna i EU föredra att fortsätta arbeta hemifrån ”dagligen” eller ”flera gånger i veckan” när pandemin är över ([4]). Detta innebär att distansarbete också förväntas bli en del av vår arbetskultur.

2.4 Det allt mer utbredda distansarbetet över gränserna skapar utmaningar för dagens skattesystem. Gränsöverskridande arbete är visserligen inte något nytt fenomen, men möjligheten för en arbetstagare att distansarbeta från sin bostad i ett annat land leder till problem med internationella skatteregler, särskilt om arbetstagaren arbetar en betydande del av arbetsdagarna i sitt bosättningsland eller i ett tredjeland i stället för på den vanliga verksamhetsorten. Detta gäller särskilt beskattningen av löner och beskattningen av företagens vinster. Sådana fall kan särskilt uppstå i vissa ”hotspot-regioner” som ligger geografiskt nära andra medlemsstater, men det ökande utbudet av telekonferensverktyg, och utvecklingen av dessa, kommer troligen att leda till en generell ökning av dessa fall.

2.5 När det gäller beskattningen av löner kan arbetstagare som är bosatta i en medlemsstat (hemvistjurisdiktionen) men arbetar för ett företag som är lokaliserat i en annan (källjurisdiktionen) bli föremål för dubbelbeskattning, vilket innebär att båda jurisdiktionerna beskattar inkomsterna. För att undvika ett sådant scenario har länder ingått bilaterala dubbelbeskattningsavtal, ofta i enlighet med OECD:s modellavtal för skatter på inkomst och förmögenhet. I OECD:s modellavtal fastställs som en allmän princip att inkomst av tjänst endast ska beskattas i hemvistjurisdiktionen. Om arbetet utförs i ett annat land (dvs. källstaten) får källstaten dock beskatta den inkomst som kan hänföras till arbetsdagarna i detta land, förutsatt att den anställde uppehåller sig minst 183 dagar i källstaten under ett år, eller att lönen betalas ut av en arbetsgivare i källstaten, eller att den betalas ut av ett av arbetsgivarens fasta driftställen i källstaten.

2.6 I enlighet med OECD:s modellavtal kommer en arbetstagare som är bosatt i ett annat land än det land där han eller hon vanligtvis arbetar från och med dag ett att omfattas av en proportionell uppdelning av rätten att beskatta arbetsinkomster mellan hemvistjurisdiktionen och källjurisdiktionen.

2.7 För att undvika en omedelbar fördelning av inkomst för gränsöverskridande arbete, och eftersom OECD:s modellavtal är en mall som medlemsstaterna inte är skyldiga att följa, har vissa länder infört andra regler av olika slag, t.ex. system med tröskelvärden. I detta fall beskattas arbetstagarens inkomst uteslutande i hemvistlandet, under förutsättning att arbetstagaren inte överskrider ett visst antal dagar då han eller hon inte befinner sig på den vanliga verksamhetsorten ([5]).

2.8 På grund av åtgärder som vidtogs under pandemin, såsom införandet av strikta karantänkrav och begränsningar av gränsöverskridande resor, tvingades många arbetstagare, särskilt gränsarbetare, att distansarbeta i sitt hemvistland i stället för i det land där de vanligtvis arbetade. Till följd av covid-19-pandemin vidtog många medlemsstater tillfälliga åtgärder för att undvika att källjurisdiktioner förlorar hela sin beskattningsrätt. Medlemsstaterna enades om ”samförståndsavtal” enligt vilka alla dagar då man arbetade hemifrån skulle betraktas som verksamhet i den medlemsstat där arbetet i normala fall äger rum. Detta skulle endast gälla arbetstagare som exceptionellt hamnat i denna situation till följd av covid-19-pandemin, och inte gränsarbetare som redan distansarbetade före pandemin. Dessa tillfälliga åtgärder tycks inte ha förlängts efter den

([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?”. Arbetsdokument WPEF20020.
([5]) Dessa system omfattar distansarbete, men även utbildning och uppdrag.

30 juni 2022, och länderna kommer att återgå till de allmänna OECD-modellavtalen eller systemen med tröskelvärden. OECD har också utfärdat riktlinjer om beskattning av inkomster när det gäller ”strandsatta arbetstagare” (anställda som varit strandsatta i en källjurisdiktion under lång tid på grund av covid-19-relaterade reserestriktioner, karantänsregler osv.) ([6]).

2.9 Enligt Europeiska kommissionen ([7]) skulle en arbetstagare som distansarbetar över gränserna kunna drabbas av dubbelbeskattning av sin inkomst, vilket skulle kunna leda till (långdragna, kostsamma) tvister mellan en arbetstagare och medlemsstater. Beroende på ett lands skattemässiga behandling av utländska inkomster skulle en arbetstagare också kunna åläggas att avlämna två separata skattedeklarationer, eventuellt vid olika tillfällen på grund av att tidsfristerna för avlämning av skattedeklaration varierar mellan medlemsstaterna. Dessutom kan komplexa situationer uppstå när vissa skattekostnader som är nödvändiga för att generera inkomster måste delas upp på rätt sätt mellan de två medlemsstaterna. En arbetstagare som distansarbetar över gränserna kan också gå miste om skattemässiga förmåner eller skatteavdrag.

2.10 När det gäller skattskyldiga personer utan hemvist i landet som har inkomster från två eller flera medlemsstater, såsom mobila arbetstagare, säsongsarbetare, idrottsutövare, konstnärer och pensionärer, är det i allmänhet inte berättigat att ta hänsyn till personliga och familjerelaterade förhållanden på samma sätt som beträffande skattskyldiga personer med hemvist i landet. Enligt avgörandet i *Schumacker*-målet ([8]) måste medlemsstaterna bevilja sådana skattemässiga förmåner till skattskyldiga personer utan hemvist i landet, om dessa intjänar ”hela eller nästan hela” sin inkomst i denna medlemsstat. I vissa medlemsstater tillämpas ett tröskelvärde enligt vilket 90 % av den totala inkomsten ska intjänas i den medlemsstaten för att sådana skattemässiga förmåner ska kunna beviljas. Detta kan utgöra ett hinder för den fria rörligheten eftersom alla eventuella inkomster i andra medlemsstater som överstiger 10 % av den totala inkomsten kommer att leda till att man åtminstone delvis går miste om sådana skattemässiga förmåner, eftersom tröskelvärdet för ett fullständigt beviljande av sådana skattemässiga förmåner inte längre uppnås. Medlemsstaterna bör tillåta att personliga och familjerelaterade förhållanden beaktas om skattskyldiga personer utan hemvist i landet intjänar 75 % av sin inkomst i källstaten.

2.11 Regelbördorna utgör hinder för en effektiv inre marknad. Medlemsstaterna bör fästa vederbörlig uppmärksamhet vid hindren när bilaterala skatteavtal undertecknas.

2.12 När det gäller beskattningen av företagens vinster finns det en risk att förekomsten av internationella distansarbetare oavsiktligt leder till att det uppstår ett fast driftställe för ett företag i ett annat land än dess egna. Om ett fast driftställe uppstår i ett annat land skulle företaget vara tvunget att på rätt sätt dela upp sina inkomster mellan de två platserna och därmed omfattas av olika krav avseende avlämning av skattedeklaration och inbetalning av skatt.

2.13 Många företag, särskilt små och medelstora företag utan en internationell struktur, kanske inte är medvetna om att det faktum att de har anställda som arbetar från ett annat land kan ge dem funktioner och en konkret status och därigenom göra dem skyldiga att fördela vinster och efterleva regler för internprissättning och rapporteringskrav. Små och medelstora företag kanske inte har någon skatteavdelning eller tillgång till rådgivare, och deras efterlevnadskostnader är redan mycket höga. Företag i EU och Förenade kungariket beräknas enligt en studie från kommissionen spendera ett totalt belopp på cirka 204 miljarder euro per år för att fullgöra sina skyldigheter i fråga om bolagsinkomstskatt, mervärdesskatt, lönerelaterade skatter och avgifter, förmögenhets- och fastighetsskatter samt lokala skatter. För ett genomsnittligt företag uppgår den årliga kostnaden för att uppfylla företagets skattemässiga skyldigheter till 1,9 % av dess omsättning ([9]). Varje ytterligare ökning kan äventyra företagets lönsamhet.

2.14 Eftersom farhågor uppstått kring möjligheten att det skapas fasta driftställen till följd av gränsöverskridande distansarbete utfärdade OECD riktlinjer ([10]) om denna fråga i april 2020 och mars 2021. OECD ansåg att det faktum att det sker en exceptionell och tillfällig ändring av den plats där de anställda arbetar inte bör innebära att det skapas nya fasta driftställen för arbetsgivaren ([11]). OECD:s generella ståndpunkt var att även om en del av ett företags verksamhet kan bedrivas på en plats som t.ex. en enskild persons bostad, så bör detta inte leda till slutsatsen att den platsen står till det

([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”, arbetsdokument från kommissionens expertgrupp ”plattformen för god förvaltning i skattefrågor”.
([8]) Se domstolens dom av den 14 februari 1995 i mål 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”.

berörda företagets förfogande endast på grund av att platsen används av en person (t.ex. en anställd) som arbetar för företaget, med argumentet att när en anställd tvingats arbeta hemifrån på grund av covid-19-pandemin och folkhälsoåtgärder så saknas en tillräcklig grad av varaktighet eller kontinuitet för att hemmet ska kunna betraktas som ett fast driftställe för arbetsgivaren.

2.15 OECD underströk covid-19-pandemins exceptionella karaktär, men konstaterade samtidigt att om arbetstagare skulle fortsätta att arbeta hemifrån efter covid-19-pandemin och därmed ge distansarbetet ifrån hemmet en viss grad av varaktighet eller kontinuitet, så skulle detta inte nödvändigtvis innebära att det uppstår ett fast driftställe för företaget. Sådana situationer skulle enligt OECD kräva ytterligare bedömning av särskilda faktum och omständigheter. När det gäller personer i beslutsfattande ställning har skattemyndigheterna ofta ifrågasatt om ett fast driftställe kan ha uppkommit.

3. **Allmänna kommentarer**

3.1 EESK välkomnar varmt de insatser som företag och arbetstagare har gjort under covid-19-pandemin för att hålla företagens verksamhet igång med hjälp av digitala verktyg. De aldrig tidigare skådade omständigheter som uppstod med anledning av covid-19-pandemin och de folkhälsoåtgärder som vidtogs till följd av denna tvingade företag och arbetstagare att anpassa sin arbetsmiljö för att se till att företagen kunde fortsätta sin verksamhet och tillhandahålla varor och tjänster, och därmed stödja EU:s ekonomi, sysselsättning och tillväxt.

3.2 Större framsteg i fråga om verktyg för kontorsarbete online (t.ex. programvara för möten online) kommer att göra det möjligt för vissa anställda att mer och mer utföra arbetsuppgifter hemifrån på ett mer eller lika effektivt sätt, och därför förväntar vi oss att antalet (gränsöverskridande) distansarbetare kommer att öka i EU. Lagstiftarna måste anpassa de befintliga reglerna till en ny verklighet.

3.3 Även om möjligheten till distansarbete kan variera beroende på sektor och yrkesroll anser EESK att det ökande distansarbetet bör välkomnas och uppmuntras där så är möjligt. Utöver större flexibilitet för arbetstagarna kan det också innebära fördelar för EU:s bredare agenda för den gröna given, eftersom färre människor åker till arbetsplatsen vilket minskar transportutsläppen och luftföroreningarna. EESK erkänner frågans särskilda betydelse för EU och den fria rörligheten för arbetstagare på den inre marknaden.

3.4 Kommittén är medveten om de särskilda utmaningar som det ökade gränsöverskridande distansarbetet innebär för det internationella skattesystemet. EESK noterar de hinder som rapporterats av arbetstagare i gränsöverskridande arbetssituationer redan innan pandemin bröt ut ([12]). EESK välkomnar de tillfälliga skatteåtgärder som medlemsstaterna vidtog under pandemins kulmen, och de riktlinjer som OECD utfärdade under pandemin. Dessa åtgärder gjorde det möjligt för arbetstagare och arbetsgivare i gränsöverskridande situationer att hålla affärsverksamheten igång och säkerställde att båda parterna undgick dubbelbeskattning, och bidrog därmed till att företag kunde fortsätta stödja EU:s ekonomi och arbetstagare vid en kritisk tidpunkt.

3.5 EESK understryker dock hur viktigt det är att skattesystemen uppdateras ytterligare för att svara mot behoven på dagens arbetsmarknad. Det är inte minst viktigt att arbetsgivare, när de inför arrangemang för distansarbete, inte avskräcks från att anställa arbetstagare utanför arbetsgivarens jurisdiktion på grund av skattehinder. På samma sätt bör skatteregler inte utgöra ett hinder för arbetstagare när de söker jobb i en gränsöverskridande situation.

([12]) Se kommissionens meddelande om avskaffande av gränsöverskridande skattehinder för EU-medborgare, COM(2010) 769 final, s. 4: ”EU-medborgare som tillfälligt eller stadigvarande flyttar utomlands eller dagligen rör sig över gränserna för att arbeta klagar framför allt över svårigheter med att få bidrag, skattelättnader och avdrag från utländska skattemyndigheter. De klagar dessutom ofta över att högre progressiva skattesatser tillämpas på personer som är bosatta utomlands och att utländska inkomster beskattas högre. Problem med dubbelbeskattning är också mycket vanliga och beror på konflikter när det gäller skatterättslig hemvist, begränsningar i tillgänglig kredit enligt bilaterala dubbelbeskattningsavtal eller i vissa fall till och med en avsaknad av sådana avtal.”

3.6 EESK anser att det är mycket viktigt att skattereglerna för gränsöverskridande distansarbete säkerställer att det inte förekommer någon dubbelbeskattning eller oavsiktlig icke-beskattning av vare sig arbetstagare eller arbetsgivare. För att säkerställa att företag av alla storlekar kan erbjuda möjligheter till distansarbete är det viktigt att alla administrativa skyldigheter avseende beskattning av gränsöverskridande distansarbetare undanröjs eller åtminstone minimeras ([13]).

3.7 Den internationella ramen för bolagsbeskattning har nyligen setts över genom en överenskommelse om ett skattepaket med koppling till OECD:s/G20:s inkluderande ramverk, bestående av två pelare. Om arbetstagare i allt högre grad utför sitt arbete på distans kan det finnas ett behov av att även se över de internationella skattereglerna för enskilda. Framför allt måste reglerna vara lätta att följa.

3.8 EESK välkomnar de diskussioner som kommissionen inlett i denna fråga i syfte att uppdatera skattesystemen för att återspegla dagens arbetsmiljö som bygger på ökat distansarbete, både med medlemsstaterna och med berörda parter i plattformen för god förvaltning i skattefrågor. EESK hänvisar till tidigare diskussioner om denna fråga inom ramen för meddelandet ”Avskaffande av gränsöverskridande skattehinder för EU-medborgare” och kommissionens expertgrupps rapport ”Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU” ([14]).

4. **Särskilda kommentarer**

4.1 EESK konstaterar att länder har rätt att besluta om och till vilken skattesats de ska ta ut skatt i respektive land, men noterar samtidigt att man helst bör enas om beskattningsprinciper för gränsöverskridande distansarbete på global nivå. Med tanke på den rörlighet inom EU som den fria rörligheten på den inre marknaden tillåter finns det dock skäl att hantera frågan på EU-nivå innan en global lösning hittas. Även om olika tillvägagångssätt är möjliga är det viktigt att en hög grad av samordning uppnås mellan EU:s medlemsstater och, där så är möjligt, med tredjeländer (Förenade kungariket, Schweiz osv.).

4.2 Reglerna bör vara enkla för både arbetstagare och arbetsgivare. En möjlighet skulle kunna vara att medlemsstaterna kommer överens om att endast beskatta arbetstagaren om antalet arbetsdagar i landet överstiger 96 dagar per kalenderår. När det gäller det skatterelaterade arbetet med koppling till OECD:s inkluderande ramverk noterar EESK att man har använt ett multilateralt instrument som verktyg för att underlätta att nya skatteregler genomförs vid rätt tidpunkt.

4.3 Det verkar finnas skäl att ha ambitiösare regler som möjliggör gränsöverskridande distansarbete. Om 183-dagarsregeln tillämpades skulle de anställda få större flexibilitet och det skulle vara mer sannolikt att miljömålen uppnås. Ökningen av antalet dagar leder också till ett större behov av någon form av standardiserat rapporteringssystem, och innebär att det kanske kan bli nödvändigt att inrätta någon form av kompensationsmekanism för överföring av skatteintäkter mellan länder ([15]).

([13]) Arbetstagare som efter pandemin bor permanent i ett annat EU-land än det där företaget är baserat och som arbetar på distans kommer att ställas inför många frågor, bl.a. följande: Vilket system för social trygghet kommer de att omfattas av? Till vilken skattemyndighet ska arbetsgivaren betala skatt på deras inkomst? Kommer arbetsgivaren att kunna fortsätta betala källskatt? Kommer anställningsförhållandet att behöva registreras hos de behöriga arbetsförmedlingarna i arbetstagarens nya bosättningsland? Vilken arbetslagstiftning ska anställningsförhållandet omfattas av?

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

([15]) Det kompensationssystem som tagits fram för internationell bolagsbeskattning går ut på att fördela en del av vinsten i mycket lönsamma företag till försäljningslandet (belopp A i den första pelaren). Det är viktigt att alla eventuella kompensationssystem som införs mellan länder avseende gränsöverskridande distansarbete är så enkla som möjligt. Antalet dagar och den intjänade inkomsten bör vara de viktigaste beaktade parametrarna.

4.4 EESK uppmanar kommissionen att överväga huruvida en enda kontaktpunkt, som den som finns för mervärdesskatt ([16]), skulle kunna vara en möjlighet. Detta skulle innebära att arbetsgivaren åläggs att rapportera antalet dagar som gränsöverskridande distansarbetare arbetat i det land där de är bosatta och i det land där arbetsgivaren är etablerad. Utifrån denna information skulle skattemyndigheterna kunna bedöma i vilket land inkomsten skulle vara beskattningsbar, eller vilken del av inkomsten som skulle vara beskattningsbar i respektive land. En sådan rekommendation stöddes av Europeiska kommissionens expertgrupp i dess rapport ”Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU” ([17]). Ett kompensationssystem för skatteintäkter mellan länder skulle kunna vara kopplat till den information som inrapporteras till den enda kontaktpunkten. Skattebetalaren bör endast behöva ha kontakt med en enda skatteförvaltning.

4.5 Arbetsgivaren måste normalt sett hålla inne skatt på de anställdas löner. Sociala avgifter till allmänna pensionssystem och andra sociala förmåner som avser arbetstagaren betalas dessutom ofta separat, men baserat på arbetstagarens inkomst ([18]). Det skulle avsevärt minska den administrativa bördan om arbetsgivaren kunde betala sådana avgifter för arbetstagaren på ett sätt som innebär att den enda kontaktpunkten fördelar medlen till rätt mottagarland. Ett sådant system skulle kräva ett nära samarbete mellan skattemyndigheter, och elektronisk registrering.

4.6 EESK har upprepade gånger efterlyst ett närmare samarbete mellan medlemsstaternas skattemyndigheter. Ett sådant samarbete skulle göra livet enklare för vanliga medborgare och företag och öka möjligheterna att bekämpa bedrägerier och skatteundandragande på ett effektivare sätt. För att bekämpa skatteundandragande är det av största vikt att efterlevnaden underlättas.

4.7 Ett system med en enda kontaktpunkt som tagits fram för gränsöverskridande distansarbetare kan utgöra ett första steg mot införandet av en infrastruktur som gör det möjligt för arbetstagare och arbetsgivare att minska antalet skattetvister mellan medlemsstaterna och som samtidigt säkerställer att skatter bärs upp korrekt utan att den enskilde åläggs att avlämna deklaration i flera länder.

Bryssel den 13 juli 2022.

Christa SCHWENG
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

([16]) Den enda kontaktpunkten för mervärdesskatt (Moss) inrättades av EU för att minska bördan för företag som säljer till konsumenter i andra EU-medlemsstater. Enda kontaktpunkter innebär att företag kan lämna in en enda mervärdesskattedeklaration för att deklarera försäljning i flera EU-medlemsstater, i stället för att behöva momsregistrera sig i varje land.

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

([18]) EESK noterar att man även behöver ta itu med inverkan på förmåner som t.ex. pensioner om sociala avgifter delas mellan länder. Denna fråga kan komma att behandlas inom ramen för EESK:s framtida arbete.