



Pohjoismaiden
ministerineuvosto

TYÖSKENTELY MAIDEN RAJOJEN YLI POHJOISMAISSA

Ehdotus pohjoismaisten verosääntöjen yksinkertaistamiseksi
tavoitteena liikkuvuuden lisääminen

Sisältö

JOHDANTO	3
Taustaa	4
Menetelmä ja prosessi	6
Organisaatio	8
Rajaukset ja pääkohdat	9
Lukuohje	10
ANALYYSI	11
Analyysi	12
Tärkeimmät päätelmät	13
Yleiset suositukset	15
Kiinteä toimipaikka etätyöskentelyssä	18
Työnantajan velvollisuus rekisteröityä useassa maassa	24
Palkkatulon verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa	29
Eläkkeiden ym. verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa	38
LIITE	45
Kansalliset kokoukset ja lausunnot	46
Tietoja tästä julkaisusta	68

JOHDANTO



Taustaa

Pohjoismaiden tavoitteena on tehdä Pohjolasta maailman kestävin ja integroitunein alue vuoteen 2030 mennessä. Luonnollinen osa tätä kunnianhimoista visiota ovat integroidut pohjoismaiset työmarkkinat, jotka koskevat sekä yrityksiä että kansalaisia. Tässä pohjoismaisella verosopimuksella ja sen hallinnoinnilla on ratkaiseva asema.

Koronapandemia osoitti kuitenkin, että pohjoismaisen verosopimuksen sekä muiden kahdenvälisen sopimusten ja kansallisen lainsäädännön soveltamisessa on ilmeisiä haasteita. Pandemian aikana toisessa Pohjoismaassa vakituisesti työskentelevät työntekijät olivat vaarassa saada verotuksellisia ongelmia, jos he noudattivat etätöysoituksia. Rajaesteneuvosto nosti esiin näitä haasteita ja kehotti useassa yhteydessä Pohjoismaiden hallituksia myöntämään poikkeuksia säännöistä niille, jotka pakon edessä tekivät pandemian aikana etätöitä kotoa käsin^[1].

Vaikka pandemia on nyt ohi, toiveet etä- ja hybridityön tekemisestä ovat tulleet jäädäkseen. KPMG:n tekemässä tutkimuksessa lähes 90 prosenttia 530 yrityksestä on joko ottanut käyttöön tai harkitsee ottavansa käyttöön etätöyön sallivan käytännön^[2]. Kyseinen mahdollisuus on nykyisten työntekijöiden toive ja edellytys kilpailtaessa globaaleista – ja tässä yhteydessä pohjoismaisista – lahjakkuuksista.

Etätöyöhön liittyvän palkkatulon verotus ei kuitenkaan ole ainoa asia, jonka työntekijät ja yritykset kokevat ongelmalliseksi. Tutkimukset osoittavat muun muassa, että voi syntyä epävarmuutta, korkeampaa verotusta ja ylimääräistä hallinnollista työtä eläkemaksujen ja eläkkeiden maksamisen yhteydessä sekä tapauksissa, joissa yksi ja sama työnantaja joutuu rekisteröitymään moneen eri maahan ja ottamaan kantaa eri maiden verotussääntöihin, -ajankohtiin ja palkkahallintoon.

Jotta Pohjola kehittyisi sellaiseksi kasvualueeksi, jossa on integroidut työmarkkinat ja kansalaisten ja yritysten suuri liikkuvuus, keskiössä tulee olla nimenomaan kansalaiset ja yritykset siten, että niiden mahdollisuuksia tuetaan lainsäädännön ja hallinnon avulla. Tämä tulee esille myös yhdessä kaikkiaan 12 suosituksesta, jotka sisältyvät Jan-Erik Enestamin pohjoismaisten yhteistyöministerien toimeksiannosta vuonna 2021 laatimaan strategiaselvitykseen Pohjoismaiden siviilivalmiudesta^[3].

Pohjoismailla on tällä hetkellä monia sopimuksia, joissa säännellään työskentelyä maan rajojen yli ja etätöitä. Niille on yhteistä se, että lähtökohtana on maiden tarpeet

-
1. Ks. uutinen norden.org-sivustolla: <https://www.norden.org/fi/news/rqjaesteneuvosto-rqjatyontekijojille-myonnettava-poikkeus-verosaannoista>
 2. Current trends in remote working – Work from Anywhere, KPMG, 2022: <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2022/03/insights-on-current-trends-in-remote-working.html>
 3. Strategiaselvitys – Pohjoismaiden siviilivalmius, Jan-Erik Enestam marraskuu 2021. Ks. suositus nro 9 <https://www.norden.org/sites/default/files/2021-11/Enestam%20FI.pdf>

varmistaa veropohja. Tästä näkökulmasta sopimukset toimivat hyvin, mutta on selvää, etteivät ne käytännössä edistä Pohjolaa integroituneena työmarkkina-alueena. Liikkuvuus Pohjoismaissa on uhattuna, elleimme tarkista nykyisiä verotussopimuksia tilanteessa, jossa henkilö asuu yhdessä Pohjoismaassa ja työskentelee toisessa. Veroalalta on kuitenkin puuttunut yhteinen ja todennettu tietopohja, jonka nojalla voidaan käydä keskustelua ja ryhtyä poliittisiin toimiin alan ongelmien ratkaisemiseksi.

Pohjoismaiden ministerineuvosto ja rajaesteneuvosto ovat sen vuoksi käynnistäneet vuonna 2022 hankkeen keskeisten ongelmien tunnistamiseksi ja mahdollisten ratkaisujen suosittamiseksi. Tämän raportin tarkoituksena on siten tarjota paras mahdollinen perusta jatkossa toteutettaville poliittisille toimille, jotta hybridi- ja etätyötä koskevat nykyiset pohjoismaiset vero-ongelmat voidaan poistaa.

Ensimmäisessä vaiheessa KPMG ja Resonans Nordic ovat laatineet analyysin ja muotoilleet suosituksia analyysissä havaittujen keskeisimpien ongelmien ratkaisemiseksi. Kirjoituspöytäanalyysissä hyödynnettiin olemassa olevaa tietoa sekä KPMG:n asiantuntijoiden tietoa ja kokemusta.

Sen jälkeen projektiryhmän raporttia on käsitelty dialogikokouksissa ja kuulemistilaisuuksissa kaikissa Pohjoismaissa. Tarkoituksena oli saada vahvistus työnantaja- ja työntekijäjärjestöiltä ongelmien olemassaolosta ja kommentit ratkaisuehdotuksista.

Kuulemisen perusteella voimme vahvistaa, että raportti saa laajaa tukea työnantajajärjestöiltä ja ammattiliitoilta kaikkialla Pohjoismaissa. Ongelmat on kuvattu oikein ja käsityksenä on, että ehdotetut ratkaisut tuovat parannusta tilanteeseen. Meille on ollut tärkeää laatia raportti, jonka perusteella viime käden päätöksentekijät voivat olla varmoja muutoksia tehdessään siitä, että ammattiliitot ja työnantajajärjestöt kaikkialla Pohjoismaissa kaipaavat kipeästi ratkaisuja.

Dialogi- ja kuulemisprosessin (joulukuu 2022–huhtikuu 2023) jälkeen projektiryhmä on päivittänyt raporttiluonnoksen, joten keskustelut ja lausunnot sisältyvät nyt lopulliseen raporttiin liitteenä. Raportti antaa sen vuoksi todennetun tietopohjan poliittiselle jatkokeskustelulle pohjoismaisen verosopimuksen päivittämisestä siten, että painopiste on hybridi- ja etätyöhön liittyvissä ongelmissa.

Tätä raporttia laadittaessa meillä oli käytössä aikaraja Pohjoismaiden verolainsäädäntöön säännöllisesti tehtäville tarkistuksille. Aikaraja oli 1. joulukuuta 2022, koska dialogikokoukset käynnistyivät joulukuussa ja raportin sisältö haluttiin "lukita", jotta kaikissa kokouksissa ja kuulemistilaisuuksissa käsiteltäisiin samansisältöistä raporttia.

Menetelmä ja prosessi

Kirjoituspöytäanalyysi

Tunnistaakseen keskeiset pohjoismaisten työmarkkinoiden liikkuvuuden esteet KPMG ja Resonans Nordic valitsivat kyseisellä alueella tehdyt tärkeimmät analyysit ja kartoitukset ja laativat niistä kirjoituspöytäanalyysin:

- Kooste pohjoismaiseen kaksoisverotussopimukseen liittyvistä rajaesteistä, Pohjoismaiden ministerineuvoston sihteeristö, 18. elokuuta 2016.
- Business over Borders (BoB) – Tax -raportti, Juutinrauman alueen veroviranomaiset, 2012^[4]
- Analyysi pk-yritysten rajaesteistä Pohjoismaissa, KPMG, Pohjoismaiden ministerineuvoston toimeksiannosta, 2015
- Pohjoismaisen verotussopimuksen seurauksia -analyysi, Juutinrauma-instituutti, 30. marraskuuta 2018^[5]
- Strategiaselvitys – Pohjoismaiden siviilivalmius, Jan-Erik Enestam, marraskuu 2021^[6]

Kirjoituspöytäanalyysin tarkoituksena on tunnistaa keskeisimmät alueet, joilla tällä hetkellä syntyy liikkuvuuden esteitä. Kuvailtakseen yksittäisiä osa-alueita KPMG ja Resonans Nordic ovat hyödyntäneet edellä mainittuja raportteja ja tarpeen mukaan muita lähteitä. Kirjallisuusluettelo on raportin alaviiteosiossa.

Raporttiluonnos

Ongelmat ja suositukset on muotoillut KPMG Acor Taxin yhtiökumppani Fredrik Lundgren, joka on työskennellyt pohjoismaisen verosopimuksen parissa 20 vuotta ja joka on lisäksi voinut hyödyntää KPMG:n kaikkien Pohjoismaiden kansallisten veroasiantuntijoiden tietoja ja kokemuksia. Luonnosta on käytetty alla mainitussa dialogi- ja lausuntoprosessissa.

4. <https://keep.eu/projects/4792/Oresund-Business-Over-Border-EN/>

5. <https://www.oresundsinstytutet.org/ny-analys-nordiska-skatteregler-laggar-stort-ansvar-pa-enskilda-granspendlare-och-riskerar-att-begransa-den-nordiska-arbetsmarknaden/>

6. Strategiaselvitys – Pohjoismaiden siviilivalmius, Jan-Erik Enestam marraskuu 2021. Ks. suositus nro 9 <https://www.norden.org/sites/default/files/2021-11/Enestam%20FI.pdf>

Dialogi- ja kuulemisprosessi

Raporttiluonnosta on käsitelty neljässä dialogikokouksessa Norjassa, Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa ja siitä on järjestetty kirjallinen kuuleminen Islannissa, Ahvenanmaalla ja Grönlannissa (Färsearilla ei voitu toteuttaa kuulemista). Keskeistä prosessissa on ollut vahvistaa tässä raportissa esitettyjen ongelmien oikeellisuus ja että ehdotetut ratkaisut keventävät hallintotaakkaa ja lisäävät verotuksen selkeyttä kansalaisille tai yrityksille, jotka tekevät etä- tai hybridityötä Pohjoismaissa.

Rajaesteneuvoston kansalliset jäsenet päättivät, keitä kansallisiin kokouksiin tai kuulemisiin kutsutaan heidän omissa maissaan. Projektiryhmän ainoa vaatimus oli, että ammattiliitoilta ja työnantajajärjestöiltä on laaja edustus. Liitteessä on lisätietoa kansallisista dialogikokouksista ja kirjallisista kuulemisista.

Lopullinen raportti

Dialogikokousten ja kuulemisten jälkeen raporttia on muokattu kokousten osanottajilta ja kuulemistilaisuuksista saatujen rakentavien ehdotusten pohjalta.

Organisaatio

Raportin ovat laatineet Fredrik Lundgren, KPMG, sekä Jakob Rasborg ja Emil Kragh-Schwarz, Resonans Nordic.

Seuraavat kansalliset KPMG:n asiantuntijat ovat verifioineet raportin:

- Yhtiökumppani Fredrik Lundgren (DK)
- Johtaja Johan Rova (SV)
- Johtaja Håkon Rakkenes (NO)
- Yhtiökumppani Paula Holmström (FI)

Edellä mainitulla projektiryhmällä on ollut viiteryhmä, johon kuuluivat

- Pohjoismaiden ministerineuvosto, rajaesteneuvoston sihteeristö: vanhempi erityisasiantuntija Sandra Forsèn
- Pohjoismaiden ministerineuvosto, rajaesteneuvoston sihteeristö: vanhempi erityisasiantuntija Petri Suopanki
- Pohjoismaiden ministerineuvosto, työmarkkinasektori: vanhempi erityisasiantuntija Jens Oldgard ja vanhempi erityisasiantuntija Andreas Bojsen
- Pohjoismaiden ministerineuvosto, finanssisektori: vanhempi erityisasiantuntija Michael Sterner
- Pohjoismaiden neuvosto, Kasvu ja kehitys Pohjolassa -valiokunta / rajaesteryhmä: vanhempi erityisasiantuntija Claes Håkansson.

Rajaukset ja pääkohdat

1. Tässä raportissa keskitytään pelkästään hybridi- ja etätyötä koskeviin verotuksellisiin ongelmiin sekä muun lainsäädännön ongelma-kohtiin, jotka olemme tunnistanee liikkuuuden esteinä Pohjoismaissa. Emme käsittele muita ongelmia, kuten työympäristöä koskevia sääntöjä kotona tehtävässä etätyössä, tai ongelmia, jotka koskevat sosiaa-lietuksia, pääomatulojen verotusta jne.
2. Useat osapuolet ovat dialogi- ja kuulemisprosessissa toivoneet konkreettisia laskelmia verojen jakautumisesta ennen ratkaisujen toimeenpanoa ja sen jälkeen. KPMG arvioi, että kun puhutaan oikeudenmukaisesta verotuksen tasausjärjestelmästä maiden välillä, sen pitää tarkoittaa suhteellisen pientä uudelleen jakoa. Varsinkin verrattuna työnantajille ja työntekijöille koituvaan hyötyyn kaikkialla Pohjoismaissa verotulojen uudelleen jakaminen tulee arvion mukaan olemaan laajuudeltaan vähäistä.
3. Erityisesti ministeriöt ovat esittäneet toiveita siitä, että kansalliset verohallinnot ja ministeriöt voisivat osallistua prosessiin. On selvää, että ne voisivat todentaa ratkaisuja ja kertoa mahdollisista ratkaisujen täytäntöönpanoon liittyvistä ongelmista. Toiveena on kuitenkin ollut nostaa ratkaisujen tavoitetaso mahdollisimman korkealle, jotta ministerien keskustelu prosessin jälkeen tuottaisi mahdollisimman suurta pohjoismaista hyötyä. Oletamme täytäntöönpanon aikataulun selviävän vasta prosessin myöhemmässä vaiheessa sen jälkeen, kun ministerit ovat keskustelleet mahdollisuuksista ja kuulleet asianomaisia ministeriöitä.

Lukuohje

Analyysin yhteydessä on määritelty neljä keskeistä aluetta, joilla nykyinen verosopimus sekä kahdenväliset sopimukset ja niiden hallinnointi haittaavat integraatiota ja liikkuvuutta pohjoismaisilla työmarkkinoilla:

- Kiinteä toimipaikka etätyöskentelyssä
- Työnantajan velvollisuus rekisteröityä useassa maassa
- Palkkatulon verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa
- Eläkkeiden ym. verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa

Analyysi esitellään seuraavilla sivuilla. Analyysiluku alkaa analyysin tärkeimpiä päätelmiä ja yleisiä suosituksia koskevalla kappaleella. Näin pyritään antamaan yleiskatsaus ja helpottamaan eri ongelmien ja ratkaisujen välisten yhteyksien hahmottamista.

Johdantoluvun jälkeen tarkastellaan kutakin ongelma-aluetta. Siinä syvennyttään tarkemmin sisältöön ja eri haasteisiin ja ratkaisuihin. Jokaisen ongelma-alueen osalta kuvaillaan, miten ja missä määrin nykyiset kyseistä aluetta koskevat säännöt heikentävät tällä hetkellä liikkuvuutta. Sen jälkeen suositetaan ratkaisua. Jokaisen ratkaisun kohdalla kuvaillaan sen mahdolliset edut kansalaisille/yrityksille ja maakohtaiset vaikutukset (verotuloihin ja hallintoon). Suosituksissa olemme keskittyneet mahdollisimman suuren liikkuvuuden varmistamiseen pohjoismaisilla työmarkkinoilla. Loppujen lopuksi on arvioitava poliittisesti, painavatko hyödyt enemmän kuin mahdolliset maille aiheutuvat seuraukset.

Verotukseen liittyvät asiat ovat monimutkaisia. Siksi raportissa pyritään muotoilemaan analyysin johdanto – mukaan lukien tärkeimmät päätelmät ja yleiset suositukset – mahdollisimman yksinkertaisesti ja ymmärrettävästi. Yksittäisten ongelma-alueiden kuvauksessa voidaan tarvita teknisiä selityksiä, joita voi olla vaikea ymmärtää, ellei ole perehtynyt kyseiseen verotekniseen aiheeseen.

ANALYYSI



Analyysi

Analyysi on osoittanut, että pohjoismaisilla työmarkkinoilla on olemassa monenlaisia liikkuvuuden ja integraation esteitä sekä kansalaisten että yritysten kannalta. Pohjimmiltaan ongelmat syntyvät neljällä pääasiallisella ongelma-alueella:

- Kiinteä toimipaikka etätyöskentelyssä
- Työnantajan velvollisuus rekisteröityä useassa maassa
- Palkkatulon verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa
- Eläkkeiden ym. verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa

Lyhyesti ilmaistuna analyysi siis osoittaa, että nykyinen verosopimus ja muu verolainsäädäntö aiheuttaa useita erilaisia haasteita työvoiman liikkuvuudelle. Monimutkainen lainsäädäntö, jossa on useita kansallisia ja kahdenvälisiä erityisäytäntöjä pitkin poikin, vaikeuttaa yritysten ja kansalaisten navigointia säännösten sisällä ja saattaa tietyt ryhmät verotuksellisesti epäedulliseen asemaan.

Kaiken kaikkiaan edellä mainittu vaikuttaa siten, että pohjoismaalaiset eivät mielellään lähde töihin toiseen Pohjoismaahan, ja yritykset epäröivät toisessa Pohjoismaassa asuvien työntekijöiden palkkaamista. Toisin sanoen edellytykset luoda integroidut työmarkkinat, joilla on mahdollisimman suuri liikkuvuus, ovat huonot.

Kansalaiset voivat kokea haasteita sekä palkan, eläkkeen että sosiaalilainsäädännön alaisten etuuksien verotuksessa, riippuen yksittäisen ihmisen tilanteesta. Parhaassa tapauksessa on kyse vain hallinnollisesta taakasta. Pahimmassa tapauksessa on kyse (usein ennakoimattomasta) kireämmästä verotuksesta verrattuna siihen, että asuisi ja työskentelisi samassa Pohjoismaassa.

Yritykset kokevat haasteita ennen kaikkea vaatimuksissa, jotka koskevat verovelvollisuutta useassa maassa ja/tai yhden ja saman työntekijän palkanmaksun rekisteröintiä ja käsittelyä monessa maassa. Tällä voi olla isoja hallinnollisia ja taloudellisia vaikutuksia yksittäiseen yritykseen, mikä ei varsinaisesti houkuttele palkkaamaan toisen Pohjoismaan kansalaista ja/tai antamaan tämän tehdä hybridi- ja etätöitä. Yritysten haasteet vaikuttavat näin ollen myös kansalaisten liikkuvuuteen ja mahdollisuuksiin.

Seuraavassa esitellään raportin tärkeimmät päätelmät ja yleiset suositukset. Sen jälkeen esitellään neljä keskeistä ongelma-aluetta ja suositukset yksityiskohtaisesti.

Tärkeimmät päätelmät

Veroasiat ovat monimutkaisia, ja eri ongelma-alueisiin kuuluu tärkeitä yksityiskohtia, jotka kuvaillaan myöhemmin raportissa ongelma-alueita koskevissa kohdissa. Pohjimmiltaan nykyiset esteet voidaan kuitenkin tiivistää kahteen tärkeimpään päätelmään:

Epävarmuus kansalaisille ja yrityksille koituvista seurauksista

Kun työskentelee toisessa Pohjoismaassa, voi olla vaikea hahmottaa etukäteen, mitkä ovat rekisteröinti- ja ilmoitusvelvollisuudet, mihin vero maksetaan ja mikä on lopullinen vero.

Kaksinkertaisessa verotuksessa on muun muassa erilaisia veronhuojennuksia riippuen siitä, mistä tulotyypistä on kyse. Kappaleen loppuosasta löytyvät eri veronhuojennusmenetelmien selitykset.

Lainsäädäntö on monimutkaista monine erityissääntöineen, mikä vaikeuttaa navigointia ja aiheuttaa tiettyjen ryhmien epätarkoituksenmukaista verotuskäsittelyä.

Tarpeetonta hallintoa työnantajille

Yritysten hallintotaakka on vaarassa kasvaa suureksi, jos toisesta Pohjoismaasta tulevat työntekijät tekevät etätöitä kotoa. Näin siitä huolimatta, että rekisteröintiä ei tarvita siksi, että valtio saisi osansa verotulosta, koska se tapahtuu kansalaisen veroilmoituksen ja pohjoismaisen TREKK-sopimuksen perusteella.

Työntekijän kannalta tämä voi merkitä sitä, että palkasta pidätetään liikaa veroa vuoden aikana. Liikaa peritty vero hyvitetään veroilmoituksen yhteydessä, mutta viive voi aiheuttaa taloudellisia vaikeuksia vuoden aikana. Myös valuuttakurssien muutokset voivat aiheuttaa huomattavaa epävarmuutta.

Veronhuojennusmenetelmät

Jos kansalainen on verovelvollinen sekä työnantajan kotivaltiossa että asuinvaltiossaan, asuinvaltio voi verottaa kansalaisen kokonaistulot. Asuinvaltion tulee kuitenkin kompensoida se vero, joka on jo pidätetty palkanmaksun yhteydessä työnantajan kotivaltiossa – siitä annetaan niin kutsuttu veronhuojennus.

Asuinmaan käyttämä veronhuojennusmenetelmä vaihtelee yksittäisen henkilön tilanteen mukaan. Joidenkin ryhmien veronhuojennus tehdään niin kutsutulla vapautusmenetelmällä, jolloin työntekevaltiossa verotettua palkkatuloa ei veroteta asuinvaltiossa. Toiset saavat veronhuojennuksen niin kutsutulla hyvitysmenetelmällä, jolloin asuinvaltio verottaa koko palkkatulon, mutta hyvittää pienimmän kahdesta seuraavasta: 1) työntekevaltiossa maksetut verot tai 2) asuinmaassa laskettu vero työntekevaltiossa saadusta työtulosta.

Hyvitysmenetelmällä on siis yksilölle kielteisiä taloudellisia vaikutuksia, jos asuinvaltion veroprosentti on korkeampi kuin työnantajan kotivaltion. Toisin sanoen jotkut kansalaiset joutuvat maksamaan enemmän veroa kuin toiset, mikä heikentää näiden ryhmien liikkuvuutta.

Yleiset suositukset

Kuten edellä kuvattiin, edellä olevat päätelmät sisältävät useita tärkeitä yksityiskohtia keskeisiltä ongelma-alueilta. Jäljempänä keskeisiä ongelma-alueita käsittelevissä luvuissa annetaan sen vuoksi suosituksia kyseisten erityisten ongelmakohtien ratkaisuksi. Samalla arvioidaan, millaisia vaikutuksia yksittäisillä suosituksilla on Pohjoismaille – muun muassa verotulojen muutosten muodossa. Yleisellä tasolla suositukset voidaan kuitenkin tiivistää kahdeksi yleiseksi suositukseksi.

Yksinkertaistetaan sääntöjä

Yksinkertaistamisen tavoitteena on tehdä ennakoitavaksi, missä tulot verotetaan ja mikä kansalaisten kokonaisveroksi tulee. Sen tulee myös varmistaa, ettei yhtäkään ryhmää kohdella verotuksellisesti epäoikeudenmukaisesti verrattuna muihin samaa työtä tekeviin ja/tai samassa maassa asuviin.

- Suositetaan, että kaikki tulot verotetaan lähtökohtaisesti työnantajan kotivaltiossa, myös siinä tapauksessa, että osa työstä tehdään esimerkiksi etänä kotitoimistosta. Näin vähennetään epävarmuutta ja annetaan työntekijälle turva vero-ongelmia vastaan, jos asianomainen tekee yhtäkkiä enemmän etätöitä, kuten tapahtui koronapandemian yhteydessä.
- Verotuksen tasaaminen pitää siirtää yksittäisen henkilön sijaan maiden välillä hoidettavaksi tarkistetun TREKK-sopimuksen^[7] mukaisesti sen perusteella, missä työ on tehty.

Poistetaan turha hallinto

Yritysten tulisi voida ottaa huomioon vain yhden maan säännöt, ts. oman maansa säännöt. Suositetaan sääntöjen yksinkertaistamista siten, että tulot on ilmoitettava ja ennakonpidätys toimitettava ainoastaan työnantajan kotivaltiossa. Se keventää työnantajien hallinnollista taakkaa. Samalla valtiot saavat yhä niille kuuluvan verotulon maiden välisen verotuksen tasaamisen kautta.

- Pohjoismainen TREKK-sopimus tuli voimaan 1.1.1998, ja sen tavoitteena oli, että ennakonpidätys toimitetaan vain yhdessä maassa. Tähän tarkoitukseen on olemassa nk. NT1- ja NT2-lomakkeet. Lomakkeet mahdollistavat sen, että eri maissa olevat työntekijä ja työnantaja voivat pyytää verotuksen toimittamista

7. TREKK-sopimus: <https://info.skat.dk/data.aspx?oid=2296786>

kokonaisuudessaan joko asuinvaltiossa tai työntekevaltiossa (jos työpaikka on toisessa Pohjoismaassa). TREKK-sopimusta voisi tältä osin laajentaa NT3-lomakkeella tilanteisiin, joissa työnantajan kotivaltio on eri kuin työntekijän asuinvaltio, ja myös kattamaan tulojen ilmoittamisen vain työnantajan kotivaltiossa.

- Pohjoismainen työnantaja, jonka työntekijän asuinpaikka on toisessa Pohjoismaassa, voi lomakkeella pyytää, että vero pidätetään ja tulot ilmoitetaan kokonaisuudessaan työnantajan kotivaltiossa. Vuoden lopussa työnantajan kotivaltio maksaa mahdollisen veron työntekijän asuinvaltiolle. Se yksinkertaistaisi työnantajien hallintoa ja antaisi takuun kaksinkertaista verotusta vastaan. Samalla se varmistaisi, että työnantajan kotivaltio ja työntekijän asuinvaltio saavat oikeat verotulot.
- Mainitut asiat vaativat nykyisen TREKK-sopimuksen soveltamisen kehittämistä, koska monissa tapauksissa veroilmoitusten tarkistus ja verojen siirtäminen kestävät aivan liian kauan. Tätä tarkoitusta varten Pohjoismaiden veroviranomaiset voisivat ottaa käyttöön yhteisen sähköisen kalenterin, johon työntekijä voi rekisteröidä, missä maassa työ on suoritettu. Työnantajien ilmoituksilla veroviranomaiset saavat periaatteessa ne tiedot – palkkatiedot ym. – joita verotuksessa tarvitaan.

Tyypillinen esimerkki

Nykyinen tilanne

1. Yritys harkitsee palkkaavansa työntekijän toisesta Pohjoismaasta ja antavansa tälle mahdollisuuden tehdä etätöitä.
2. Yritys joutuu käyttämään paljon resursseja tutkiakseen sääntöjä siitä, milloin etätyö kotitoimistosta määritellään työntekijän asuinvaltiossa olevaksi kiinteäksi toimipaikaksi. Vaihtoehtoisesti yrityksen on luovuttava palkkaamasta työntekijää, joka tekisi osan työstä etätyönä, tai sen on rekisteröitävä kiinteä toimipaikka, millä on suuria hallinnollisia ja taloudellisia vaikutuksia.
3. Riippumatta siitä, määritelläänkö etätyö kotitoimistosta kiinteäksi toimipaikaksi vai ei, yritys voidaan velvoittaa pidättämään vero ja ilmoittamaan palkkatiedot sekä työnantajan kotivaltiossa että työntekijän asuinvaltiossa. Tämä aiheuttaa yritykselle suuria hallinnollisia haasteita – vaikka rekisteröintiä ei tarvita siihen, että valtiot saavat verontulonsa, koska se tapahtuu työntekijän antaman veroilmoituksen ja pohjoismaisen TREKK-sopimuksen perusteella.
4. Vuoden lopussa työntekijän tulee ilmoittaa veroilmoituksissaan, miten paljon työtä on tehty kussakin maassa. Menettelytapa tuntuu raskaalta, ja se voi aiheuttaa työntekijälle taloudellisia haasteita, sillä vuoden aikana on joko pidätetty liikaa veroa, koska työnantaja joutuu pidättämään veroa useammassa maassa, tai työntekijä voi saada yllättävän jäännösveron.

Näin pitää olla jatkossa

1. Yritys harkitsee palkkaavansa työntekijän toisesta Pohjoismaasta ja antavansa tälle mahdollisuuden tehdä etätöitä.
2. Yritys pyytää tähän ennakkoratkaisua siten, että etätyö on mahdollista ilman, että kotitoimisto määritellään kiinteäksi toimipaikaksi.
3. Työnantaja lähettää NT3-lomakkeen työnantajan kotivaltion veroviranomaiselle, joka toimittaa tiedot asuinvaltion veroviranomaiselle, joka siten saa tiedon tulojen ilmoittamisesta ja veronpidätyksen toimittamisesta työnantajan kotivaltiossa.
4. Yhteisen sähköisen kalenteriratkaisun kautta työntekijä ilmoittaa, milloin hän on työskennellyt muissa Pohjoismaissa kuin työntekevaltiossa. Kalenteritiedot yhdessä verottajalle ilmoitettujen tietojen kanssa muodostavat pohjan työntekijän veron laskemiselle eri maissa ja siten myös pohjan maiden välillä tapahtuvalle mahdolliselle verojen siirrolle.



ONGELMA-ALUE 1

Kiinteä toimipaikka etätyöskentelyssä

Kun pohjoismaisella yrityksellä arvioidaan olevan kiinteä toimipaikka toisessa Pohjoismaassa, siitä on taloudellisia ja hallinnollisia seurauksia. Näin voi käydä muun muassa siksi, että työntekijä tekee töitä toisessa Pohjoismaassa olevasta asunnostaan.

Arviointikäytännöt ovat monimutkaisia ja vaihtelevat maasta toiseen. Tämä aiheuttaa epävarmuutta eikä varsinaisesti houkuttele palkkaamaan työntekijöitä muista Pohjoismaista ja/tai antamaan kyseisten työntekijöiden tehdä etätöitä kotoa. Toisin sanoen tämä rajoittaa pohjoismaalaisten liikkuvuutta ja mahdollisuuksia.

Este suositetaan ratkaistavaksi sopimalla selkeät ehdot sille, milloin työ asuinvaltiossa katsotaan verotuksellisesti kiinteäksi toimipaikaksi. Kriteerien tulee olla mahdollisimman objektiiviset. Mikäli tavoitellaan mahdollisimman suurta liikkuvuutta, kriteerien on oltava samalla mahdollisimman sallivat. Yritysten lisäturvan takaamiseksi tarvitaan mahdollisuus saada nopea, yksinkertainen ja sitova ennakkoratkaisu.

Esimerkki

Tanskassa asuva työntekijä on norjalaisen työnantajan palveluksessa, mutta tekee osan ajasta etätöitä Tanskan asunnostaan.

Jos norjalaisella työnantajalla arvioidaan työntekijän etätöiden takia olevan kiinteä toimipaikka Tanskassa, se tarkoittaa muun muassa, että

- norjalaisesta yhtiöstä tulee rajoitetusti verovelvollinen Tanskaan, ja sen täytyy antaa tanskalainen yhteisöveroilmoitus.
- työnantajan on rekisteröidyttävä Tanskaan työnantajaksi työntekijän norjalaisen palkkatulon ja siitä tehdyn veronpidätyksen ilmoittamiseksi.
- on päätettävä periaatteet tulojen kohdentamisesta kiinteään toimipaikkaan.

Liikkuvuuden este

Kiinteän toimipaikan käsite tulkitaan lähtökohtaisesti OECD:n 5. artiklan malliverosopimuksen mukaisesti^[8]. Kiinteän toimipaikan muodostaa kiinteä liikepaikka, josta yrityksen liiketoimintaa kokonaan tai osaksi harjoitetaan toisessa maassa.

Kiinteää toimipaikkaa koskevat käytännöt ja lainsäädäntö ovat laajoja ja mutkikkaita. Jäljempänä keskitytään tämän vuoksi kotitoimistosta tehtävän etätöiden merkitykseen pohjoismaisessa yhteydessä.

Eri mailla on hyvin erilaiset käytännöt, mikä aiheuttaa yrityksille helposti epävarmuutta ja epäselvyyttä. Kuten edellä olevassa esimerkissä kuvaillaan, kiinteällä toimipaikalla voi olla myös merkittäviä vaikutuksia yritykselle.

Ongelma on näin ollen este hybridi- ja etätöille Pohjoismaissa, ja vastaava ongelma on tunnistettu myös

8. The OECD Model Tax Convention, a model for countries concluding bilateral tax conventions, plays a crucial role in removing tax related barriers to cross border trade and investment. It is the basis for negotiation and application of bilateral tax treaties between countries, designed to assist business while helping to prevent tax evasion and avoidance. The OECD Model also provides a means for settling on a uniform basis the most common problems that arise in the field of international double taxation. Vrt. OECD,

EU-tasolla^[9]. EU:lla on kuitenkin lähtökohtaisesti rajallinen toimivalta veroasioissa. Suuri epävarmuus yhdistettynä mahdollisiin seurauksiin voi merkitä sitä, että työnantajat päättävät rajoittaa toisessa Pohjoismaissa asuvien työntekijöiden etätyömahdollisuutta ja ehkä myös sitä, että mahdolliset työntekijät eivät tästä syystä ota työpaikkaa vastaan. Vaihtoehtoisesti yritykselle voi aiheutua suuria kustannuksia, kun se tutkii käytäntöjä ja/tai rekisteröi kiinteän toimipaikan.

Yleisesti ottaen Norja on kaikista tiukin maa siinä, että kotitoimisto määritellään verotuksellisesti kiinteäksi toimipaikaksi. Ruotsissa ja Tanskassa ollaan menossa sallivampaan suuntaan, eli etätyö kotiosoitteesta määritellään aiempaa harvemmin verotuksellisesti kiinteäksi toimipaikaksi. Suomen käytännöissä ei vielä ole yhtä selkeästi tehty rajanvetoa siinä, milloin kotitoimistoa pidetään verotuksellisesti kiinteänä toimipaikkana. Maiden väliset erot kuvaillaan yksityiskohtaisesti tämän luvun lopussa.

Esteen laajuus

Kaikki yritykset, jotka palkkaavat toisessa Pohjoismaassa asuvan ja työnsä joko kokonaan tai osittain siellä suorittavan työntekijän, joutuvat arvioimaan, perustetaanko työntekijän asuinvaltioon kiinteä toimipaikka vai ei. Ongelma on näin ollen merkittävä este yrityksille ja etätyölle eri Pohjoismaiden välillä^[10].

Ratkaisu

Suositetaan, että Pohjoismaat määrittelevät yhteiset edellytykset sille, milloin asuinvaltiossa tehtävä työ, mukaan lukien etätyö kotitoimistosta, tulee arvioida verotuksellisesti kiinteäksi toimipaikaksi. Sen on mahdollisuuksien mukaan tapahduttava suhteellisen objektiivisten kriteerien perusteella.

Sääntöjen tulee olla mahdollisimman sallivat, kun etätyötä tehdään työntekijän asuinvaltiossa hänen omasta toivomuksestaan eikä työnantajan liiketoiminnallisten etujen sanelemana.

Työnantajan aseman turvaamiseksi olisi hyvä antaa mahdollisuus yksinkertaisen ja sitovan ennakkoratkaisun hakemiseen nopeasti. Ennakkoratkaisun vuosittaista uusimista voidaan vaatia sen varmistamiseksi, etteivät olosuhteet, kuten ulkomaalaisen työnantajan liiketoiminnalliset edut työntekijän asuinvaltiossa, muutu ajan kuluessa.

Edut kansalaisille/yrityksille

Pohjoismaisten yritysten olisi helpompi arvioida, milloin ne voivat antaa muista

9. Kiinteää toimipaikkaa koskeva ongelma on tunnistettu esteeksi myös Euroopan unionin tasolla, vrt. the European Economic and Social committee's encouragement to the commission from 18 July 2022.

10. Kiinteää toimipaikkaa koskeva ongelma on tunnistettu esteeksi myös Euroopan unionin tasolla, vrt. the European Economic and Social committee's encouragement to the commission from 18 July 2022.

Pohjoismaista tulevien työntekijöiden tehdä etätöitä. Se vähentää ennakkoimattomien kustannusten riskiä ja pienentää hallinnollista taakkaa. Samalla se tekee muista Pohjoismaista tulevien kansalaisten palkkaamisen houkuttelevammaksi ja antaa heille myös mahdollisuuden tehdä etätöitä.

Lisäksi suositettu ratkaisu vahvistaa pohjoismaalaisten työntekijöiden liikkuvuutta, koska heidän on helpompi ottaa töitä muista Pohjoismaista - myös mikäli he esimerkiksi haluavat tehdä osan työstä etänä kotitoimistosta.

Vaikutukset Pohjoismaille

Yksittäisen työntekijän toisessa maassa suorittamista työpäivistä saatavat verotulot ovat hyvin vähäiset. Mikäli suositeltu ratkaisu toteutetaan, sillä ei ole merkittäviä vaikutuksia yksittäisten maiden verotuloihin.

Pohjoismaiden veroviranomaisten hallinnollinen taakka kevenee samalla, koska kotitoimistossa tehtävän etätöiden yhteydessä ei enää tarvitse arvioida kiinteän toimipaikan muodostumista. Näin saadaan myös hyvä yleiskuva kotona etätöitä tekevien määrästä.

Kotitoimisto kiinteänä toimipaikkana - käytännöt eri Pohjoismaissa

Seuraavassa kuvataan, miten eri Pohjoismaat arvioivat kotitoimiston merkitystä siinä, pitääkö ulkomaisten yritysten perustaa kyseiseen maahan kiinteä toimipaikka.

Tanska

Tanskan vero-oikeudellinen käytäntö perustuu sitoviin vastauksiin, joiden mukaan kotitoimisto voidaan määritellä verotuksellisesti ulkomaisen työnantajan yrityksen kiinteäksi toimipaikaksi. Näin ollen ulkomaisten yritysten epävarmuus siitä, milloin kyse on kiinteästä toimipaikasta, on ollut perusteena suurimpaan osaan kotitoimistoa ja kiinteää toimipaikkaa koskevista julkaistuista oikeustapauksista. Kaikkien kiinteää toimipaikkaa koskevien päätösten läpikäynti vuosilta 2019–2021 osoittaa, että 75 % niistä oli kotitoimistoja koskevia sitovia vastauksia, mikä kuvaa asiaan liittyvää epävarmuutta.

Kun tarkastellaan viimeisintä tanskalaista käytäntöä kiinteästä toimipaikasta kotitoimistona, mukaan lukien SKM 2020.298.SKTST, edellytyksenä on, että työntekijän yritykselle suorittama työ on luonteeltaan jatkuvaa ja pitempiaikaista. Lisäksi seuraavat asiat puoltavat sitä, että kotitoimisto muodostaa yritykselle kiinteän toimipaikan:

- Työntekijällä ei ole käytettävissään muuta kiinteää toimipaikkaa, jossa työ tavallisesti suoritetaan.
- Yritys on suostunut siihen, että työntekijä tekee osan työstään kotoa. Tämä voi

ilmetä suoraan työsopimuksesta tai olla itsestään selvää.

- Työntekijän työ kotitoimistosta ei ole sattumanvaraista ja satunnaista vaan suunniteltua tai suunniteltavissa.
- Sopivin paikka yritystoiminnan harjoittamiseen on kotitoimisto Tanskassa, jolloin työnantajalle on etua siitä, että työ tehdään Tanskasta käsin.

Yhteenvetona todettakoon, että Tanskan käytäntö on muuttumassa sallivammaksi, eli Tanskassa hyväksytään yhä useammin, ettei kotona tapahtuvaa etätyöskentelyä määritellä kiinteäksi toimipaikaksi silloin, kun työntekijä itse henkilökohtaisista syistä haluaa työskennellä asuinpaikastaan käsin eikä työnantaja saa kaupallista etua siitä, että työntekijä työskentelee asuinmaassaan.

Ruotsi

Ruotsin veroviranomainen antoi 13. toukokuuta 2022 lausunnon (Dnro: 8-1677220), jossa Ruotsin verovirasto selvittää kantaansa siihen, milloin työntekijän kotoa tekemästä etätyöstä voi muodostua ulkomaiselle työnantajalle kiinteä toimipaikka.

Tämä lausunto korvaa vuodelta 2015 peräisin olevan aiemman lausunnon. Uudessa lausunnossa verovirasto antaa enemmän painoarvoa sille, onko yritys vaatinut työntekijää työskentelemään kotoa, vai tehdäänkö työtä kotoa muista syistä (esim. henkilökohtaisista syistä). Tämän odotetaan johtavan siihen, että entistä harvemmissä tilanteissa perustetaan kiinteä toimipaikka. Seuraavaan on poimittu lausunnosta kaksi esimerkkiä tilanteista, joissa kotoa tehty etätyö joko ei muodosta kiinteää toimipaikkaa tai muodostaa sen:

Alice asuu Lundissa ja työskentelee Kööpenhaminassa tanskalaisen työnantajan palveluksessa (yritys A). Yritys A toimii vain Tanskan markkinoilla. Yritys A:n käytäntö kotoa tehtävässä etätyössä on, että työntekijän pitää noudattaa Juutinrauman sopimuksessa annettuja määräaikoja. Juutinrauman sopimuksen mukaan ruotsalainen Juutinrauman alueen rajatyöntekijä voi tehdä etätyötä kotoa käsin korkeintaan 50 % työajasta kolmen kuukauden jaksolla ja silti maksaa koko työtulosta veroa pelkästään Tanskaan. Tämä sääntö on kuitenkin voimassa vain silloin, kun palkalla ei rasiseta yrityksen Ruotsissa olevaa toimipaikkaa. Alice haluaa vähentää työmatkustusta ja haluaisi sen vuoksi tehdä etätyötä kotoa käsin kaksi päivää joka toinen viikko ja kolme päivää joka toinen viikko.

Veroviraston kanta on, että etätyö ei johda siihen, että yritys A:lla olisi kiinteä toimipaikka Ruotsissa. Alicen asunnon ei katsota olevan yrityksen käytettävissä. Yritys ei ole vaatinut, että Alicen tulee tehdä etätyötä kotoa käsin, eikä yritykselle ole myöskään mitään etua siitä, että työ suoritetaan Ruotsissa.

Vaikka Alice tekisi lopulta töitä kotoa jopa viitenä päivänä viikossa, se ei veroviraston mukaan aiheuttaisi yritys A:lle kiinteää toimipaikkaa Ruotsissa. Tilanne on tämä niin kauan kuin yritys A ei vaadi, että Alicen pitää työskennellä kotoa käsin. Tämä tarkoittaa kuitenkin sitä, että Juutinrauman sopimusta ei enää sovelleta.

Frank työskentelee tanskalaisessa yrityksessä F, joka on pääasiassa tanskalaisille asiakkaille hiihtomatkoihin ja aurinkolomia myyvä matkatoimisto. Koronapandemian aikana yrityksen oli pakko vähentää toimiston pinta-alaa Kööpenhaminassa. Yritys F päätti säilyttää pienemmät toimitilat myös pandemian loputtua ja päätti, että työntekijät

tekevät etätyötä kotoa kahtena päivänä viikossa työvuorolistan mukaan, jotta miehitys saadaan sopeutettua uusien tilojen mukaiseksi. Frank työskentelee sen vuoksi kahtena päivänä viikossa etänä asunnostaan Malmössä. Frank myy matkoja yrityksen asiakkaille, sekä pakettimatkoja että räätälöityjä ratkaisuja.

Verovirasto katsoo, että yrityksellä F on kiinteä toimipaikka Ruotsissa. Frankin työskentely asunnostaan käsin johtuu yrityksen selkeästä vaatimuksesta, ja sen vuoksi asunnon katsotaan olevan yrityksen käytettävissä. Frankin työ on yrityksen ydinliiketoimintaa eikä valmistelevaa tai avustavaa työtä.

Suomi

Joulukuussa 2022 ei ole julkistettua oikeuskäytäntöä etätyön vaikutuksesta sen arviointiin, muodostuuko yritykselle kiinteä toimipaikka. Ei ole olemassa selkeää julkistettua käytäntöä siitä, milloin etätyö kotoa katsotaan tai ei katsota verotuksellisesti kiinteäksi toimipaikaksi Suomessa. Raportin määräajan jälkeen Suomesta on tullut asiaa koskeva ohje.

Norja

Norjan veroviranomaiset ovat huhtikuussa 2022 antamassaan lausunnossa vahvistaneet, että kotitoimiston käyttö voi muodostaa kiinteän toimipaikan Norjassa ulkomaiselle yritykselle. Näin on erityisesti siinä tapauksessa, että yritys ei tarjoa työntekijän käyttöön muuta toimistoa ja kotitoimiston käyttö on yrityksen hyväksymä pysyvä järjestelmä. Veroviranomaisten kannan mukaan sillä ei ole merkitystä, tapahtuuko kotitoimiston käyttö työntekijän toiveesta.



ONGELMA-ALUE 2

Työnantajan velvollisuus rekisteröityä useassa maassa

Toisessa Pohjoismaassa olevat työnantajat voivat monessa tapauksessa joutua pidättämään veron ja ilmoittamaan palkkatiedot useaan maahan yhden ja saman työntekijän palkan osalta. Tämä tarkoittaa, että yritykset ovat vaarassa joutua rekisteröitymään työnantajaksi kyseiseen maahan, mikä tuo mukanaan suuren hallinnollisen lisätaakan. Hallinnollinen lisätaakka voi rajoittaa kiinnostusta palkata työntekijä toisesta Pohjoismaasta ja antaa tälle etätyömahdollisuus. Näin ollen este rajoittaa pohjoismaalaisten liikkuvuutta ja mahdollisuuksia sekä yritysten mahdollisuuksia rekrytoida työntekijöitä.

Esimerkki

Ruotsissa asuva työntekijä työskentelee osittain Ruotsissa olevasta asunnostaan mutta myös Tanskassa tanskalaiselle (viralliselle) työnantajalleen. Koska myös Norja kuuluu työntekijän vastuualueeseen, työ edellyttää, että hän työskentelee osittain konserniyhtiön tiloissa Oslolla. Konserniyhtiötä pidetään Norjan lainsäädännön mukaan taloudellisena työnantajana.

Päätelmä: Tanskalaisten virallisten työnantajien on

Tanskassa olevien työnantajavelvollisuuksien lisäksi rekisteröitävä itsensä työnantajiksi Norjaan ja Ruotsiin, pidätettävä vero ja ilmoitettava palkkatulot siitä osasta työtä, joka on fyysisesti suoritettu Norjassa ja Ruotsissa.

Liikkuvuuden este

Toisessa Pohjoismaassa olevat työnantajat voivat monessa tapauksessa joutua pidättämään veron ja ilmoittamaan palkkatiedot useaan maahan yhden ja saman työntekijän palkan osalta. Yritys voi tehdä tämän vain, jos se rekisteröityy työnantajaksi kyseiseen maahan, mikä tuo mukanaan suuren hallinnollisen lisätaakan.

Toisesta Pohjoismaasta olevalle yritykselle tulee työnantajan velvollisuuksia Tanskassa, mikäli kyseisellä yrityksellä arvioidaan olevan Tanskassa kiinteä toimipaikka, vrt. luku kiinteästä toimipaikasta edellä.

Ruotsin ja Norjan lainsäädäntö menee kuitenkin vielä pidemmälle. Siellä ulkomaisille yrityksille tulee rekisteröitymisvelvollisuus heti, kun ne palkkaavat työntekijän, joka asuu Ruotsissa tai Norjassa ja työntekijä suorittaa osan työstään kotitoimistossa. Suomessa ulkomaisen työnantajan on ilmoitettava kuukausittain palkanmaksu suomalaiseen tulorekisteriin.

Luvun lopussa kuvaillaan yksityiskohtaisemmin eri Pohjoismaiden lainsäädäntöä ja käytäntöjä.

Rekisteröintivelvollisuus muodostaa esteen joustavalle etätyöpaikalle silloin, kun ei tarvita fyysistä läsnäoloa toimistossa. Lainsäädäntö muodostaa myös vakavan esteen integroiduille työmarkkinoille, koska pohjoismaiset työnantajat voivat sen perusteella päättää olla palkkaamatta toisessa Pohjoismaassa asuvia henkilöitä. Tämä koskee erityisesti pieniä yrityksiä, joilla ei ole talous-/palkkahallintoyksikköä tai resursseja hallinnoida ylimääräisiä velvoitteita silloin, kun palkat ja etuudet tulee laskea ulkomaan lainsäädännön mukaan.

Esteen laajuus

On vaikeaa arvioida esteen laajuutta, koska ei ole olemassa lukuja siitä, kuinka moni työntekijä työskentelee rajan yli esim. asunnostaan käsin tai kuuluu myös toisessa Pohjoismaassa olevaan konserniyhtiöön.

Ratkaisu

Suositetaan, että jatkossa tulot ilmoitetaan ja ennakonpidätys tehdään vain työnantajan kotivaltiossa, jotta työnantaja ei enää ole vaarassa joutua hallinnoimaan usean valtion lainsäädäntöä saman palkkatulon osalta – mukaan lukien eri verotusajankohdat, työsuhde-etujen verotusarvo, ilmoitusvelvollisuudet, veron pidättäminen jne.

1.1.1998 voimaan tulleen pohjoismaisen TREKK-sopimuksen tavoitteena oli nimenomaan se, että ennakonpidätys toimitetaan vain yhdessä maassa. Siihen tarkoitukseen on laadittu kaksi lomaketta, NT1 ja NT2. Lomakkeet mahdollistavat sen, että eri maissa olevat työntekijä ja työnantaja voivat pyytää verotuksen toimittamista kokonaisuudessaan joko asuinvaltiossa tai työntekevaltiossa (jos työpaikka on toisessa Pohjoismaassa).

TREKK-sopimusta ehdotetaan täydennettävän ottamalla käyttöön laajennettu NT3-lomake tilanteessa, jossa työnantajan kotivaltio on muu Pohjoismaa kuin se, jossa työntekijä asuu. Pohjoismainen työnantaja, jonka työntekijän asuinpaikka on toisessa Pohjoismaassa, voi pyytää NT3-lomakkeella koko työtulon ilmoittamista ja verojen pidättämistä työnantajan kotivaltiossa. Vuoden lopussa mahdollinen vero maksetaan työntekijän asuinvaltiolle. Menettely yksinkertaistaisi työnantajien hallinnollista työtä ja varmistaisi, ettei kaksinkertaista verotusta pääse tapahtumaan. Samalla se varmistaisi, että työnantajan kotivaltio ja työntekijän asuinvaltio saavat oikeat verotulot. Hyväksytyllä NT3-lomakkeella työnantaja vapautuisi myös rekisteröinti- ja ilmoitusvelvollisuuksistaan työntekijän asuinvaltiossa.

Mainitut asiat vaativat kuitenkin nykyisen TREKK-sopimuksen hallinnoinnin kehittämistä, koska monissa tapauksissa veroilmoitusten läpikäynti ja veron siirtäminen maiden välillä sekä mahdollisten veronpalautusten tai jäännösverojen laskeminen vie aivan liian kauan. Prosessin helpottamiseksi Pohjoismaiden veroviranomaiset voisivat harkita yhteisen sähköisen kalenterin käyttöönottoa. Työntekijä voi rekisteröidä kalenteriin, missä maissa työ on suoritettu. Siten veroviranomaiset saavat ne tiedot, joita veroilmoitusten käsittelyyn tarvitaan.

Ehdotetaan, että samaa menettelyä käytetään niissä tapauksissa, joissa työntekijä on palkkatulostaan verovelvollinen useammassa kuin kahdessa Pohjoismaassa. Verovelvollisuus useammassa kuin kahdessa maassa ei ole epätavallista, kun henkilö on pohjoismaisessa työssä tai esimerkiksi asuu Ruotsissa ja hänellä on tanskalainen työnantaja (virallinen työnantaja) mutta suorittaa osan työstään Norjassa esimerkiksi konserniyhtiölle (taloudellinen työnantaja). Kun työnantaja lähettää ehdotetun NT3-lomakkeen, Norjan ja Ruotsin viranomaiset saavat tiedon siitä, että palkkatiedot ilmoitetaan Tanskassa ja että koko palkkatulosta peritään lähdevero Tanskassa. Palkkatulo jaetaan sen jälkeen verotettavaksi sähköiseen kalenteriin ilmoitettujen tietojen perusteella sen mukaan, miten työntekijän työpäivät jakautuvat eri maiden välillä.

Yksityisen työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lisäksi ratkaisuehdotuksen pitäisi kattaa myös työsuhteiset taiteilijat ja urheilijat^[11] sekä julkisyhteisöjen palveluksessa olevat työntekijät.

Edut kansalaisille/yrityksille

Pohjoismaisten yritysten kannalta on helpompaa ja houkuttelevampaa palkata muista Pohjoismaista, koska työnantaja ei enää ole vaarassa joutua hallinnoimaan kahden tai useamman valtion lainsäädäntöä saman palkkatulon osalta – mukaan lukien eri verotusajankohdat, työsuhde-etujen verotusarvo, ilmoitusvelvollisuudet, ennakonpidätys jne.

Lisäksi suositettu ratkaisu vahvistaa pohjoismaisten työntekijöiden liikkuvuutta. He voivat näin helpommin ottaa töitä muista Pohjoismaista (myös mikäli he esimerkiksi haluavat tehdä osan työstä etänä kotitoimistosta).

Vaikutukset Pohjoismaille

Pohjoismaisesta näkökulmasta nykyisiä rekisteröitymisvelvoitteita ei voida perustella verotuloilla, joita saadaan asunnostaan käsin tai muissa Pohjoismaissa työskenteleviltä työntekijöiltä. Valtiot saavat nimittäin niille kuuluvat verot pohjoismaisen verosopimuksen, työntekijän veroilmoituksen sekä veron kantoa ja siirtoa koskevan pohjoismaisen sopimuksen (TREKK-sopimus) kautta. Kun veronpalautuksia ei makseta työnantajan kotivaltiossa ennen kuin mahdollinen jäännösvero on suoritettu asuinvaltiossa, torjutaan samalla veronkiertoa. Suositettu ratkaisu ei toisin sanoen vaikuta yksittäisten valtioiden verotuloihin.

Mikäli pohjoismaista TREKK-sopimusta päivitetään edellä esitetyn mukaisesti, viranomaisten hallinnollinen työ helpottuu rajatyöntekijöiden osalta.

11. Ehdotuksessa ei oteta huomioon niitä tapauksia, joissa maksu menee artistin perustamalle yhtiölle tai agentille. Keskiössä ovat artistit ja urheilijat, jotka ovat yksityisen toimijan palveluksessa toisessa Pohjoismaassa, kuten oopperassa tai jalkapalloseurassa.

Lainsäädäntö ja käytäntö suhteessa rekisteröintivaatimukseen

Seuraavassa kuvataan yksittäisten Pohjoismaiden lainsäädäntöä ja käytäntöjä, jotka koskevat kyseisessä maassa asuvien työntekijöiden palkanmaksun rekisteröintivaatimuksia.

Ruotsi

Ruotsi otti 1.1.2021 lainsäädännössään käyttöön käsitteen "taloudellinen työnantaja". Lainsäädäntö ei itsessään ole ongelmallinen. Yhdellä osa-alueella uudella lainsäädännöllä on kuitenkin ollut iso vaikutus pohjoismaisiin työnantajiin.

Uuden lainsäädännön ongelmakohta on se, että ulkomaisilla – mukaan lukien pohjoismaisilla – työnantajilla, jotka maksavat kuukausittain palkkaa Ruotsissa asuvalle työntekijälle, on ennakonpidätys- ja ilmoitusvelvollisuus Ruotsiin siellä suoritetusta työstä maksettavasta palkkatulosta, myös silloin kun kyse on kotitoimistosta käsin tehtävästä työstä. Jotta tämä voidaan panna täytäntöön, tanskalaisen, norjalaisen tai suomalaisen yrityksen on rekisteröidyttävä työnantajaksi Ruotsin verovirastoon. Palkka ja etuudet lasketaan Ruotsin lainsäädännön mukaan sen perusteella, montako päivää kyseinen työntekijä työskentelee Ruotsissa tietyinä kuukautena.

Norja

Norjassa on vastaavat määräykset kuin Ruotsissa. Niiden mukaan ulkomaisella yrityksellä, jolla on osittain Norjassa olevasta kotitoimistostaan työskentelevä työntekijä, on velvollisuus rekisteröityä Norjaan ja ilmoittaa palkkatulo sekä maksaa ennakovero Norjan veroviranomaisille.

Suomi

Tällä hetkellä ulkomaisella työnantajalla on ilmoitusvelvollisuus Suomessa siinä tapauksessa, että sen työntekijät tekevät etätöitä Suomessa sijaitsevasta kotitoimistosta.

Tanska

Tanskassa työnantajavelvollisuudet riippuvat siitä, onko ulkomaisella työnantajalla verotuksellinen kiinteä toimipaikka Tanskassa – esimerkiksi kotitoimiston takia. Ellei verotuksellista kiinteää toimipaikkaa ole Tanskassa, ulkomaisella työnantajalla ei ole mitään velvollisuutta ilmoittaa palkkatuloa tai pidättää veroa. Työntekijän tulee kuitenkin tässäkin tapauksessa ilmoittaa itse – veroilmoituksensa kautta – se osa palkkatulostaan, josta hän on verovelvollinen Tanskassa.



ONGELMA-ALUE 3

Palkkatulon verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa

Veronhuojennusmenetelmä, jota käytetään kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi Pohjoismaiden kansalaisen työskennellessä toisessa Pohjoismaassa, vaihtelee. Monimutkaisten säännösten takia on niin ikään vaikea arvioida, minne kansalaisen pitää maksaa veroa.

Este voidaan ratkaista yksinkertaistamalla sääntöjä niin, että palkkatulo verotetaan hyvin harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta työnantajan kotivaltiossa ja asuinvaltio antaa aina veronhuojennusta soveltamalla vapautusmenetelmää.

Liikkuvuuden este

Kun Pohjoismaan kansalainen työskentelee toisessa Pohjoismaassa, työnantajan kotivaltiossa suoritetusta työstä saatava palkkatulo verotetaan lähtökohtaisesti työnantajan kotivaltiossa. Asuinvaltiossa tai kolmannessa maassa suoritetusta työstä saatava palkkatulo verotetaan lähtökohtaisesti asuinvaltiossa. Tähän sääntöön on kuitenkin iso joukko poikkeuksia, jotka riippuvat muun muassa siitä, onko henkilö

- yksityisen työnantajan palveluksessa
- taiteilija tai urheilija
- julkisyhteisön palveluksessa.

Henkilöön voidaan soveltaa erilaisia kahdenvälisiä sopimuksia poikkeuksena pääsäännöstä sen mukaan, mihin ryhmään hän kuuluu. Sovellettava veronhuojennusmenetelmä riippuu niin ikään siitä, mihin ryhmään henkilö kuuluu.

Seuraavassa kuvataan erityisiä ongelmia, jotka koskevat yksityisen työnantajan palveluksessa olevia, taiteilijoita ja urheilijoita sekä julkisyhteisön palveluksessa olevia.

FAKTATIETOA

Mitä veronhuojennus tarkoittaa?

Veronhuojennus tehdään, kun kansalainen on verovelvollinen sekä työnantajan kotivaltiossa että asuinvaltiossaan. Tässä tilanteessa asuinvaltio voi verottaa kansalaisen kaikkia palkkatuloja. Asuinvaltion tulee kuitenkin hyvittää se vero, joka on jo maksettu palkanmaksun yhteydessä työnantajan kotivaltiossa.

Asuinvaltion käyttämä veronhuojennusmenetelmä vaihtelee yksittäisen henkilön tilanteen mukaan.

Joissakin tapauksissa käytetään niin kutsuttua vapautusmenetelmää. Sen mukaan asuinvaltioon ei makseta veroja työntekevaltiossa verotetusta palkkatulosta.

Toiset saavat veronhuojennuksen niin kutsutulla hyvitysmenetelmällä, jolloin asuinvaltio verottaa koko palkkatulon, mutta vähentää verosta pienemmän kahdesta seuraavasta summasta: 1) työntekevaltiossa maksetut verot tai 2) asuinvaltiossa laskettu vero työntekevaltiossa ansaitusta tulosta. Hyvitysmenetelmällä on siis yksilölle kielteisiä taloudellisia vaikutuksia, jos asuinvaltion veroprosentti on korkeampi kuin työnantajan kotivaltion.

Yksityisen työnantajan palveluksessa olevat

Yksityisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä verotetaan pohjoismaisen verosopimuksen 15. artiklan (yksityinen palvelus) mukaan. Tämä pääsääntö noudattaa OECD:n malliverosopimusta, eli työnantajan kotivaltiossa suoritetusta työstä saatu palkkatulo verotetaan lähtökohtaisesti työnantajan kotivaltiossa, kun taas asuinvaltiossa tai kolmannessa maassa suoritetusta työstä saatu tulo verotetaan lähtökohtaisesti asuinvaltiossa.

Näin ollen Norjassa asuva henkilö, joka on ruotsalaisen työnantajan palveluksessa Ruotsissa, maksaa lähtökohtaisesti veronsa Ruotsiin. Jos asianomainen tekee osittain etätöitä kotoaan Norjasta, vastaava osa palkkatulosta verotetaan Norjassa. Kolmannessa maassa suoritetusta työstä – esimerkiksi työmatkojen yhteydessä – saatu palkkatulo verotetaan Norjassa.

Pääsäännöstä on useita poikkeuksia, kuten Norjan ja Ruotsin, Norjan ja Suomen sekä Suomen ja Ruotsin väliset rajankävijäsäännökset. Lisäksi on Tanskan ja Ruotsin välinen entinen

rajankävijäsäännös^[12]. Yhteistä näille kaikille rajankävijäsäännöksille on se, että 15. artiklan pääsäännöstä poiketen kaikesta palkkatulosta maksetaan verot asuinvaltioon eikä työntekevaltioon^[13].

Toinen merkittävä poikkeus on Tanskan ja Ruotsin välinen rajankävijöitä koskeva Juutinrauman sopimus. Sen mukaan palkkatulo verotetaan tietyin ehdoin työntekevaltiossa, vaikka työ on osittain suoritettu asuinvaltiossa tai kolmannessa maassa. Sopimus tarkoittaa, että mikäli ehdot täyttyvät, koko palkkatulo verotetaan työntekevaltiossa riippumatta siitä, missä työ on suoritettu^[14].

Valitettavasti erilaisiin kahdenvälisiin sopimuksiin liittyy tällä hetkellä haasteita:

- **Norjan ja Ruotsin, Norjan ja Suomen sekä Suomen ja Ruotsin väliset rajankävijäsäännökset**

Palkkatulon verotuksesta asuinvaltiossa työntekevaltioon sijaan voi olla haittaa joillekin ryhmille. Ruotsin ja Norjan välisen rajankävijäsäännöksen osalta tämä koskee Ruotsista Norjaan pendelöiviä, jotka kuuluvat Norjan sosiaaliturvan piiriin, minkä vuoksi Norjasta saadusta palkkatulosta vähennetään 8 % sosiaalivakuutusmaksu (trygdeavgift). Työpendelöijä ei voi vähentää kyseistä maksua suoraan Ruotsin verotuksessa, vaan hän saa vähennyksen sosiaaliturvamaksusta tehdessään Ruotsiin veroilmoituksen, jolloin verotusarvo on matalampi. Näin ollen rajankävijä on verotuksellisesti huonommassa asemassa kuin toinen ruotsalainen työntekijä, joka niin ikään asuu Ruotsissa, mutta ei rajankävijäsäännöstä soveltavassa kunnassa.

Pohjoismaiden ministerineuvoston sihteeristön saamien tietojen mukaan rajankävijöitä koskevat sopimukset, joihin sisältyy verotus asuinvaltiossa, aiheuttavat melko paljon hallinnollista työtä ja tämä koetaan hankalaksi sääntöjen piiriin kuuluvan yksittäisen henkilön kannalta^[15].

Juutinrauma-instituutti on laatinut Pohjoismaisen verosopimuksen koetuista seurauksista analyysin, jonka mukaan rajatyöntekijöiden ja työnantajien yleinen käsitys on, että poikkeus, jonka mukaan vero maksetaan asuinvaltioon, johtaa huonompaan ja varsinkin huonommin ennustettavaan verotustilanteeseen, jossa säännöt ovat epäselviä ja oikean vastauksen saaminen vaikeaa. Analyysin toimeksiantajia olivat Norjan ja Ruotsin välinen Grensetjänsten-neuvontapalvelu, Norjan, Ruotsin ja Suomen rajaneuvonta sekä

12. Tanskan ja Ruotsin välisen rajankävijäsäännöksen voimassaolo päättyi 1. tammikuuta 1997. Tietyt säännöksen piiriin kuuluvat henkilöt voivat tosin jatkaa sen hyödyntämistä, kunhan ehdot täyttyvät. Tämä ei kuitenkaan koske Tanskassa asuvia henkilöitä.

13. Selvyyden vuoksi on syytä mainita, että kansainvälisessä liikenteessä olevalla laivalla tai ilma-aluksessa suoritetun työn verotusta koskevat erityiset määräykset. Näitä kahta kategoriaa ei käsitellä raportissa tarkemmin.

14. Lisätietoa Juutinrauman sopimuksesta osoitteessa <https://skat.dk/borger/aarsopgørelse-forskudsopgørelse-og-indkomst/udlandsforhold/graensependler/privatansat-og-pendler-over-oresund/oresundsaf-talen-bor-i-sverige-og-arbejder-i-dk>

15. "Sammanställning av gränshinder med anknytning till det nordiska dubbelbeskattningsavtalet" (Kooste pohjoismaiseen kaksoisverotussopimukseen liittyvistä rajaesteistä), Pohjoismaiden ministerineuvoston sihteeristö, 18.8.2016.

Øresunddirekt-neuvontapalvelu. Säännöt lisäävät myös hallinnollista työtä huomattavasti^[16].

Juutinrauma-instituutin analyysistä 30. marraskuuta 2018 käy ilmi Norjan ja Ruotsin välisen rajankävijäsäännöksen osalta, että jotkut Ruotsin rajakunnassa asuvat henkilöt eivät ota vastaan työpaikkoja Norjan rajakunnasta, koska he kuuluisivat vaikeasti ymmärrettävän ja taloudellisesti epäedullisen rajankävijäsäännöksen piiriin.

Esimerkkinä mainitaan lisäksi, että Ruotsissa rajakunnassa asuvat henkilöt, jotka haluavat työskennellä rajakunnassa Norjassa, rekisteröityvät muodon vuoksi "ei rajakunnassa asuvaksi", jotta he eivät kuuluisi rajankävijäsäännöksen piiriin.

- **Juutinrauman sopimus**

Ennen koronapandemiaa Juutinrauman sopimus on toiminut yleisesti ottaen tarkoituksenmukaisesti. Toisin sanoen se on taannut helpon hallinnoinnin ja ennakoitavissa olevan verotaakan useimmille yksityisen työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille. Pandemian seurauksena kuitenkin monet, jotka tavallisesti työskentelevät Juutinrauman toisella puolella, eivät täyttäneet yksinomaan työntekovaltiossa toimitettavaa verotusta koskevia vaatimuksia yhteiskuntien sulkemisen, työntekijöiden kotiin lähettämisen ja etätyökehotusten takia. Vaatimuksena on nimittäin, että vähintään puolet työajasta yhtenäisen kolmen kuukauden jakson aikana on suoritettava työnantajan kotivaltiossa.

Eniten tästä kärsivät Tanskassa asuvat työntekijät, jotka tavallisesti työskentelevät Ruotsissa ja maksoivat palkkatulostaan veroa ainoastaan Ruotsiin. Monet näistä työntekijöistä tekivät pandemian aikana etätyötä kotoaan Tanskasta ja joutuivat sen vuoksi maksamaan tuloveroa Ruotsin sijaan Tanskaan. Heidän taloutensa kärsi verotuksellisesti kovan kolauksen, muun muassa marginaalivero nousi 30 prosenttia. Ruotsalaisen työnantajan tanskalaisesta rajatyöntekijästä Ruotsin eläkejärjestelmään suorittamat eläkemaksut olivat vaarassa tulla – yhteiskuntien sulkemisen ja työntekijöiden kotiin lähettämisen takia – verotettavaksi palkkatuloksi Tanskassa maksuhetkellä ja uudestaan Ruotsissa eläkkeen maksamishetkellä henkilön eläköityessä.

Tanskalaiset rajatyöntekijät, jotka olivat suunnitelleet oman taloutensa Ruotsin verotuksen pohjalta Juutinrauman sopimuksen mukaisesti, saivat siis maksettavaksi jäännösveroa, paitsi jos he jättivät noudattamatta viranomaisten suosituksia ja jatkoivat pendelöintiä. Ruotsissa asuville ja Tanskassa työskenteleville rajatyöntekijöille oli monessa tapauksessa verotuksellisesti edullista, että koko palkkatuloa ei verotettu Tanskassa.

Taiteilijat ja urheilijat

Työsuhteisia taiteilijoita ja urheilijoita verotetaan lähtökohtaisesti pohjoismaisen

16. "Upplevda konsekvenser av det Nordiska skatteavtalet" (Pohjoismaisen verotussopimuksen seurauksia), Juutinrauma-instituutti, 2018

verosopimuksen 17. artiklan mukaan^[17]. Verotusoikeutta koskee sama pääsääntö kuin edellä kuvailtujen yksityisen sektorin työntekijöiden kohdalla. Tämän tyyppisille rajatyöntekijöille aiheuttaa ongelmia 17. artiklan mukaan käytettävä huojennusmenetelmä.

Koska asuinvaltio voi verottaa työntekijää kaikista palkkatuloista, ts. myös työnantajan kotivaltiossa suoritettun työn perusteella maksetusta palkkatulosta, asuinvaltiolla on pohjoismaisen verosopimuksen nojalla velvollisuus antaa huojennusta kaksinkertaisen verotuksen välttämiseksi.

Asuinvaltion käyttämä menetelmä palkkatulon kaksinkertaisen verotuksen poistamiseksi riippuu siitä, mitä pohjoismaisen verosopimuksen artiklaa sovelletaan. Yksityisestä palveluksesta (15. artikla) ja julkisesta palveluksesta (19. artikla) saatuun tuloon sovelletaan pääsääntöisesti niin kutsuttua vapautusmenetelmää. Vapautusmenetelmän mukaan asuinvaltioon ei makseta veroja työntekevaltiossa verotetusta palkkatulosta.

Sopimuksen 17. artiklan mukainen huojennusmenetelmä on puolestaan niin kutsuttu hyvitysmenetelmä. Tämä tarkoittaa, että kaksinkertainen verotus poistetaan vähentämällä asuinvaltiossa maksetusta verosta pienempi summa seuraavasta kahdesta vaihtoehdosta:

- työntekevaltiossa maksetut verot
- asuinvaltiossa laskettu vero työntekevaltiossa ansaitusta tulosta

Menettelytavan perusteella työntekevaltiossa maksettu vero hyvitetään kokonaisuudessaan silloin, kun se on pienempi kuin asuinvaltiossa maksettu vero. Tämän jälkeen asuinvaltio perii veroa työntekevaltion ja asuinvaltion verotuksen välisestä erotuksesta.

Hyvitystä myönnetään kuitenkin enintään siitä veromäärästä, joka vastaa asuinvaltion laskennallista veroa työntekevaltiossa saadusta työtulosta; ts. jos vero työntekevaltiossa on korkeampi kuin asuinvaltiossa, hyvitystä ei myönnetä asuinvaltiossa.

Hyvitysmenetelmän käyttö johtaa kuitenkin toisessa maassa työssä käyvien taiteilijoiden ja urheilijoiden verotukselliseen syrjintään. Voidaan todeta, että syrjintä riippuu siitä, onko kulttuurityöntekijä työsuhteessa julkisyhteisöön vai yksityiseen tahoon. Julkisyhteisön palveluksessa oleviin henkilöihin sovelletaan tyyppillisesti edullisempaa vapautusmenettelyä, kun taas yksityissektorilla työskentelevä kuuluu hyvitysmenettelyn piiriin.

17. On huomattava, että julkisyhteisön palveluksessa oleville esiintyville taiteilijoille ja urheilijoille maksettava palkkio kuuluu 19. artiklan piiriin, mikäli ei ole kysymys julkisyhteisön liiketoiminnasta.

Esimerkki

Malmön opperaan työsuhteessa oleva sopraano, joka asuu Tanskassa, maksaa palkastaan Ruotsissa 15 % tuloveron (A-SINK skat). Tanskan viranomaiset perivät palkasta myös Tanskan yleisen tuloveron ja tekevät siitä vähennyksen Ruotsissa maksettavan veron suuruisena.

Malmön oopperan lipunmyyntikonttorissa työskentelevä henkilö, joka myös asuu Tanskassa, maksaa Ruotsissa 25 % tuloveroa (SINK-skat), eikä lainkaan Tanskan tuloveroa. Jos molempien vuoden bruttopalkka on 600 000 Ruotsin kruunua, kulttuurityöntekijän nettopalkka on vuositasolla 56 000 Ruotsin kruunua pienempi kuin tavallisen työntekijän nettopalkka, vaikka molemmilla on sama bruttopalkka ja työpaikka^[18].

18. Tämä on esimerkki julkaisusta "Kooste pohjoismaiseen kaksoisverotussopimukseen liittyvistä rajaesteistä" vuodelta 2016, Pohjoismaiden ministerineuvoston sihteeristö.

Julkisyhteisön palveluksessa olevat työntekijät

Pääsäännön mukaan luonnolliselle henkilölle työstä maksettava palkka, jonka maksaa sopimusvaltio, sen poliittinen alueyksikkö, paikallisviranomainen tai julkisoikeudellinen taho sille tehdystä työstä, verotetaan vain kyseisessä valtiossa. Tämä tarkoittaa, että jos työntekijä asuu Ruotsissa ja työskentelee Tanskan julkisen sektorin palveluksessa, palkkatulo verotetaan Tanskassa ja toisin päin.

Pääsääntö ei kuitenkaan koske asuinvaltiossa tehdystä työstä saatua palkkatuloa, mikäli henkilö on asuinmaansa kansalainen (eikä ole siirtänyt kirjojaan sinne pelkästään työtehtävää varten). Tämä tarkoittaa, että suurin osa julkisen sektorin työntekijöistä jää pääsäännön ulkopuolelle.

Mikäli pääsääntöä ei voida soveltaa, Tanskassa tehdystä työstä maksetaan verot Tanskaan ja Ruotsissa tehty työ verotetaan Ruotsissa.

Esteen laajuus

Tätä ongelma-aluetta pidetään hyvin laaja-alaisena, sillä oletuksen mukaan monet pohjoismaalaiset työskentelevät työuransa jossain vaiheessa muussa Pohjoismaassa kuin siinä, missä asuvat. Lisäksi hallinnollinen taakka arvioidaan suureksi – koskee sekä kansalaisia, yrityksiä että viranomaisia.

Ratkaisu

Suositetaan sääntöjen huomattavaa yksinkertaistamista, jotta voidaan välttää tiettyjen ryhmien epäedullinen verokohtelu ja jotta sääntökokonaisuuden sisällä olisi helpompi navigoida. Konkreettinen ehdotus on, että työnantajan kotivaltio perii veron palkkatulosta ja asuinvaltio tekee hyvityksen vapautusmenettelyllä. Näin siitä riippumatta, onko kyseessä yksityinen työnantaja, kulttuurialan vai julkisyhteisön työntekijä. Asuinvaltiossa kotitoimistossa tehtävä etätyö tulee rinnastaa työnantajan kotivaltiossa tehtävään työhön. Sama koskee työmatkoja ja muuta tilapäisluonteista työtä asuinvaltiossa ja kolmansissa maissa.

Edellä oleva edellyttää, että työntekijän kotona tekemä etätyö ei muodosta asuinvaltioon kiinteää toimipaikkaa – katso tarkemmin edellinen luku kiinteän toimipaikan määrittelyn ongelmasta.

Mikäli edellä olevaa ehdotusta pidetään liian pitkälle menevänä, voidaan myös pohtia, olisiko määräystä sovellettava vain tilanteessa, jossa suurin osa työstä, esim. 50 % tehdään työnantajan

kotivaltiossa^[19].

Samoin voidaan tarkastella sitä, että työnantajan kotivaltion oikeus verottaa palkkatulo kokonaisuudessaan riippuu siitä, kuuluuko työntekijä työnantajan kotivaltion sosiaalivakuutuksen piiriin EU-asetuksen 883/2004 lainvalintasääntöjen mukaan. Näin estetään keinottelu tilanteessa, jossa matalan verotuksen maa yhdistettäisiin maahan, jossa työnantajan maksamat sosiaaliturvamaksut ovat alhaiset^[20].

Edut kansalaisille ja yrityksille

Suosittettu ratkaisu antaa pohjoismaisille työntekijöille aiempaa paremmin ennakoitavat säännöt, kun he vastaanottavat työn toiseen Pohjoismaahan sijoittautuneelta työnantajalta. Ratkaisuehdotuksen avulla myös hallinnollinen taakka siirtyy työnantajan ja työntekijän harteilta veroviranomaisille. Lisäksi verotulojen jakamisvastuu siirtyy yksittäiseltä veronmaksajalta vastuuviranomaisille.

Näin lisätään myös etätyön joustavuutta ja vähennetään työntekijän riskiä joutua verotuksellisiin ongelmiin rajojen sulkeutuessa, kuten tapahtui koronapandemian aikana.

Vaikutukset Pohjoismaille

Koska ratkaisuehdotus siirtää veronkannon yksinomaan työnantajan kotivaltiolle, on otettava käyttöön oikeudenmukainen tasausjärjestelmä. Ehdotetaan, että tasausjärjestelmä perustuu samoille periaatteille kuin pääsääntö. Tämän mukaan noudatetaan pohjoismaisen verosopimuksen artiklaa 15 ja kansainvälisesti sovittua sääntöä työpäivien määrästä työntekovaltion ulkopuolella – vrt. yhteisen sähköisen kalenterin käyttöönotto.

Todennäköisesti verotulojen menetykset koskevat ensi sijassa niitä Ruotsin kuntia, joista käydään paljon töissä rajan yli Norjan puolella ja jotka nykyisin kuuluvat rajakävijäsäännösten piiriin. Ehdotettu tasausjärjestelmä voidaan mahdollisesti laatia siten, että tämä asia otetaan erityisesti huomioon.

Siirtyminen hyvitysmenettelystä vapautusmenettelyyn artiklan 17 tarkoittamien taiteilijoiden ja urheilijoiden kohdalla vähentää asuinvaltion verotuloja, mutta taiteilijoiden

19. Mikäli pohjoismaisen verosopimuksen artiklan 15 mukaisesta kansainvälisesti tunnustetusta jakoperusteesta poikkeaminen tuntuu liian suurelta askeleelta, voidaan työnantajan kotivaltion oikeutta koko palkkatulon verottamiseen mahdollisesti rajoittaa. Edellytyksenä voi esimerkiksi olla, että vähintään 50 % työstä tehdään

työnantajavaltiossa, jotta sillä olisi verotusoikeus koko palkkatuloon. Tällaisen määräyksen ei kuitenkaan pidä olla samanlainen kuin Juutinrauman sopimuksessa, jonka mukaan yhtenäisellä kolmen kuukauden jaksolla vähintään puolet työstä tulee tehdä työnantajan kotivaltiossa. Jos työnantajan kotivaltion verotusoikeutta koko palkkatuloon rajoitetaan vaatimuksella, että vähintään 50 % työstä tulee tehdä työnantajan kotivaltiossa, ajanjakson pituuden tulee olla kokonainen verovuosi. Jotta rajatyöntekijät eivät joutuisi pulaan, voidaan harkita asuinvaltiossa kotoa tehtävän etätyön rinnastamista työntekovaltiossa tehtävään työhön ulkoisen tilanteen niin vaatiessa, josta esimerkkinä on rajojen sulkeminen koronapandemian aikaan.

20. Tähän asiaan voidaan hakea mallia sopimuksesta, jonka Försäkringskassan ja Udbetaling Danmark (entinen Den Sociale Sikringsstyrelse) ovat tehneet. Sopimuksen oikeusperusta on EU-asetuksessa, jonka mukaan tiettyjen edellytysten vallitessa sallitaan jopa 50 % työstä tehtäväksi asuinvaltiossa ilman, että sosiaalivakuutusta koskeva lainvalinta siirtyy työntekovaltiosta asuinvaltioon.

ja urheilijoiden määrä arvioidaan niin pieneksi, ettei mainittavia vaikutuksia synny.

Päivitetty TREKK-sopimus yhdistettynä yhteiseen sähköiseen kalenteriin – ks. suositus yritysten tarpeetonta rekisteröitymistä koskevassa luvussa – keventää viranomaisten hallinnollista taakkaa nykyisestä.



ONGELMA-ALUE 4

Eläkkeiden ym. verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa

Eläkkeiden ja sosiaalilainsäädännön perusteella maksettavien etuuksien verotus on yksi analysoiduissa raporteissa useimmin mainituista esteistä. Nykykäytännön mukaan esimerkiksi työntekijät, jotka kartuttavat eläkettä toisessa Pohjoismaassa, ovat vaarassa joutua maksamaan korkeampaa veroa kuin kollegat, joiden eläke kertyy asuinvaltion eläkejärjestelmään. Tämä voi tuoda monelle rajatyöntekijälle lisää hallinnollista vaivaa, sillä he joutuvat itse selvittämään, miten heidän asuinvaltionsa mahdollisesti verottaa eläkejärjestelmän tuottoa.

Suositetaan esteen ratkaisemista sopimuksella kaikkien Pohjoismaiden eläkejärjestelmien vastavuoroisesta tunnustamisesta sekä siten, että eläkejärjestelmän tuotto ja maksettava eläke verotetaan ainoastaan maassa, jossa eläkejärjestelmä sijaitsee. Vastaavasti sosiaalilainsäädännön perusteella maksettavat etuudet tulee verottaa vain niitä maksavassa maassa. Lyhyesti sanoen suositetaan, että palataan ennen vuotta 2009 voimassa olleeseen järjestelmään.

Liikkuvuuden este

Pohjoismaissa sovelletaan erilaisia sääntöjä ja käytäntöjä eläkkeiden sekä sosiaalilainsäädännön perusteella maksettavien etuuksien verotukseen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että pohjoismaalaiset, jotka kerryttävät eläkettä toisessa Pohjoismaassa,

saattavat joutua maksamaan enemmän veroa kuin muut samankaltaisen eläkejärjestelmän piirissä olevat. Esteitä voi syntyä useissa ei tilanteissa, erityisesti seuraavissa yhteyksissä:

- eläkkeiden maksaminen
- eläkemaksut
- eläkekattuman tuoton verotus
- sosiaalilainsäädännön perusteella maksettavat etuudet.

Edellä lueteltuja suurimpia haasteita tarkastellaan lähemmin seuraavassa. On kuitenkin mainittava, että pienempiä esteitä voi syntyä myös Tanskassa pidätettävästä työmarkkinamaksusta (AM-bidrag). Lisätietoa kyseisestä ongelmasta on alaviitteessä^[21].

Eläkkeiden maksaminen

Aiemmissa esteitä käsittelevissä raporteissa on keskitytty ensi sijassa eläkkeiden maksamiseen – ts. kun henkilö, joka on työskennellyt toisessa Pohjoismaassa, alkaa nostaa eläkettä, hänen kokonaisveroasteensa on korkeampi kuin tilanteessa, jossa eläkettä verotettaisiin pelkästään lähtömaassa (eläkettä maksava maa), koska eläkettä verotetaan myös asuinvaltiossa.

Usein tämä ongelma johtaa epäsymmetriaan, koska eläkemaksun perimisen yhteydessä vähennysoikeus (huomiotta jättämisoikeus) on pienempi kuin eläkkeestä maksettava vero sitä nostettaessa.

Jos Tanskassa asuvalla työntekijällä on ruotsalainen työnantaja, joka maksaa ruotsalaista yksityisen sektorin toimihenkilöiden työmarkkinaeläkevakuutusta (ITP), sen maksusuoritus on verovapaa. Verovapautuksen verotusarvo vastaa ulkomailla asuvan tuloveroa (SINK), ts. 25 % prosenttia, kun taas veroprosentti eläkettä nostettaessa on vähintään noin 44 %. Harvat haluavat vapaaehtoisesti valita tällaisilla ehdoilla toimivan eläkejärjestelmän. Perusajatuksen mukaan tarvitaan kannustimia eläkkeen kartuttamiseen sen sijaan, että kaikki nostettaisiin palkkatulona.

Edellä mainittu ei aiheuttanut ongelmaa ennen kuin pohjoismaisen verosopimuksen artiklan 18 mukaista veronhuojennusmenetelmää muutettiin. Seuraavassa on lisätietoja käytännön muuttamisesta ja muutoksen taustasta.

21. Verovuodesta 2008 lähtien 8 %:n suuruinen työmarkkinamaksu (AM-bidrag) muuttui työntekijän sosiaaliturvamaksusta tuloveroksi muiden tuloverojen rinnalle. Tanskan eläkejärjestelmään maksettaessa eläkeyhtiö pidättää suorituksesta 8 prosentin työmarkkinamaksun. Sen vuoksi eläkkeensaajan ei tarvitse maksaa eläkkeestään AM-maksua. Tämä toimii hyvin niin kauan, kun henkilö asuu Tanskassa.

Mikäli henkilö kuitenkin asuu toisessa Pohjoismaassa, hän saa hyvityksen verosta, jonka Tanska perii eläkkeen maksamishetkellä. Mutta koska AM-maksu maksetaan eläkemaksun suorittamisen eikä eläkkeen nostamisen yhteydessä, se jää hyvittämättä eläkettä nostettaessa. Näin ollen toisessa Pohjoismaassa asuvat Tanskassa työskennelleet voivat joutua maksamaan AM-maksun verran enemmän veroa kuin Tanskassa asuvat eläkeläiset.

Käytännön muutos pohjoismaisen verosopimuksen artiklaan 18 huhtikuun 4. päivänä 2008

Käytäntöä muutettiin 4. huhtikuuta 2008, jolloin pohjoismaisen verosopimuksen verohuojennusperiaate muutettiin vapautusmenettelystä hyvitysmenettelyksi. Tämän mukaan ennen muutosta vain eläkettä maksava valtio oli oikeutettu verottamaan eläkettä (vapautusmenetelmä). Muutoksen myötä myös asuinvaltio voi verottaa henkilön toisesta Pohjoismaasta saamaa eläketuloa, kuitenkin niin, että asuinvaltion eläkkeestä pidättämästä verosta on vähennettävä toisessa valtiossa maksettu vero.

Muutos tehtiin Tanskan aloitteesta, ja lakiehdotusta koskeissa huomautuksissa muutosta perustellaan sillä, että aiempi määräys antoi "mahdollisuuden epätarkoituksenmukaisiin vaikutuksiin, mikäli toinen valtio verottaa kyllä eläkkeen, mutta matalammalla veroprosentilla".

Todennäköisesti tanskalainen lainsäätäjä viittasi ruotsalaiseen 25 %:n tuloveroon (SINK) mainitessaan "mahdolliset epätarkoituksenmukaiset vaikutukset".

Tässä yhteydessä ei lainkaan huomioida mahdollisia epätarkoituksenmukaisia vaikutuksia, jotka kohdistuvat yksittäiseen rajatyöntekijään, koska vähennys-/huomiotta jättämisoikeuden verotusarvo oli eläkemaksun suorittamisen ajankohtana 25 % (ruotsalainen SINK-vero), kun taas eläkkeen kokonaisvero sen maksamisajankohtana voi olla jopa 50 %.

Tämä epäsymmetria vaikuttaa esimerkiksi Tanskassa asuviin sairaalatyöntekijöihin, jotka käyvät Ruotsin puolella töissä ja joilla on eläkejärjestelmä sekä työehtosopimus; pieni vähennys-/huomiotta jättämisoikeus eläkemaksun suorittamisajankohtana ja huomattavasti korkeampi verotus eläkettä maksettaessa.

Eläkemaksut

Pohjoismaisittain ongelmia ei ole pelkästään eläkkeiden verotuksessa, vaan myös eläkemaksujen suorittamisessa eläkejärjestelmään.

Eläkejärjestelmä, johon työntekevaltion lainsäädännön mukaan eläkemaksut maksetaan verovapaasti/vähennyskelpoisesti, voi muuttua työntekijän asuinvaltiossa maksuajankohtana verotettavaksi samalla tavalla kuin palkkatulo. Tämä tarkoittaa ajan myötä sitä, että eläkettä itse asiassa verotetaan kaksinkertaisesti – asuinvaltiossa eläkemaksun suoritusajankohtana ja uudelleen entisessä työntekevaltiossa eläkkeen maksamisen yhteydessä.

Esimerkki

Henkilö asuu Ruotsissa ja työskentelee 45 % työajasta Tanskassa tanskalaisen työnantajan palveluksessa. Loput 55 % hän tekee kotitoimistostaan Ruotsista. Työntekijällä on työnantajansa kautta tanskalainen eläkesäästöjärjestelmä (rateopsparing i pensionsøjemed).

Ruotsin veroviraston kannanotosta 7.7.2011 käy ilmi, että

"työnantajan suorittamaa maksua työntekijän eläkesäästötilille voi Ruotsin lainsäädännön mukaan verrata palkanmaksuun".

Ruotsin veroviraston kannan mukaan 55 % eläkejärjestelmään maksetuista varoista verotetaan Ruotsissa palkkatulona. Kun eläkettä aikanaan aletaan maksaa, se verotetaan kokonaisuudessaan Tanskassa.

Pohjoismaisen verosopimuksen 18. artiklan nykyisen määräyksen soveltamisen tuloksena – kuten edellä oleva esimerkki osoittaa – rajatyöntekijöitä saatetaan verottaa kaksinkertaisesti.

Vaikka esimerkissä otettaisiin ruotsalaiselle työntekijälle ruotsalainen eläkevakuutus, se johtaisi ajan mittaan kaksinkertaiseen verotukseen päinvastaisessa järjestyksessä, koska Tanska ei verotuksellisesti tunnusta Ruotsin eläkejärjestelmiä vähennyskelpoisiksi (huomiotta jättämisoikeus). Tässä tapauksessa Tanska perisi 45 % veroa eläkemaksusta, ja Ruotsi verottaisi aikanaan maksettavaa eläkettä. Vastaava ongelma voi esiintyä myös silloin, kun työntekijä asuu Suomessa tai Norjassa ja hänen eläkekertymänsä on toisessa Pohjoismaassa, tai tilanteessa, jossa työntekijälle on karttunut eläkettä Suomessa tai Norjassa, joista kummassakaan hän ei asu.

Eläkekarttuman tuoton verotus

Ruotsin ja Tanskan eläkejärjestelmässä olevien varojen tuotosta peritään veroa, jonka eläkelaitos yleensä maksaa. Norjassa ja Suomessa eläkejärjestelmässä olevien varojen tuotosta ei lähtökohtaisesti makseta veroa.

Tästä voi syntyä ongelma silloin, kun henkilö asuu Ruotsissa ja käy päivittäin töissä Tanskassa (rajoitetusti verovelvollinen Tanskassa). Hän ei ole verovelvollinen Tanskassa tanskalaisen eläkejärjestelmän tuotosta. Sen sijaan hänen on maksettava veroja Ruotsiin tanskalaisen eläkejärjestelmän tuotosta.

Yhteenlaskettuna tämä ei kiristä verotusta. Hallinnollisesti se tuo kuitenkin paljon hankaluuksia rajatyöntekijälle, koska tanskalainen eläkelaitos ei hoida asiaa. Työntekijä joutuu itse itse ilmoittamaan eläkevarojen tuoton Ruotsiin antaessaan veroilmoituksensa.

Tästä koituu myös taloudellisia rasitteita, koska veroja ei pidätetä kertyneestä eläkkeestä

kuten sekä Tanskassa että Ruotsissa, vaan rajatyöntekijän on maksettava ne omista varoistaan.

Sosiaalilainsäädännön perusteella maksettavat etuudet

Kun henkilö saa sosiaalilainsäädännön perusteella etuuksia – esim. sairauspäivärahaa – summa mukautetaan yleensä maksajavaltion verosääntöihin.

Tässä haasteena on tilanne, jossa työntekijälle maksetaan työntekevaltiosta esimerkiksi sairauspäivärahaa tai vastaavaa.

Kun palkkatuloista peritään vero lähtökohtaisesti vain työnantajan kotivaltiossa, sosiaalilainsäädännön perusteella maksetuista etuuksista peritään vero myös asuinvaltiossa hyvitysmenetelmää soveltaen. Tässä tilanteessa veroa maksetaan enemmän, jos asuinmaan veroaste on maksajavaltion veroastetta korkeampi.

Øresunddirektin kotisivulla olevalla verolaskurilla laskettu esimerkki^[22]

Gunnar asuu Tanskassa, työskentelee tavallisesti Ruotsissa ja on kokopäiväisesti sairauslomalla. Hän maksaa työstään veroa Ruotsiin ja kuuluu Ruotsin sosiaalivakuutuksen piiriin. Ruotsin kuukausittain maksamasta 26 000 Ruotsin kruunun sairauspäivärahasta hän maksaa veroa sekä Ruotsissa että Tanskassa. Ruotsin tulovero (SINK) 20 % (noussut sittemmin 25 %:iin) hyvitetään tanskalaisesta verosta, joka on 44 %. Koska Tanskan vero on korkeampi kuin Ruotsin, hän saa kuukaudessa käteen 5 300 Ruotsin kruunua vähemmän kuin jos hänen sairauspäivärahansa verotettaisiin ainoastaan Ruotsissa.

Esteen laajuus

Edellä mainittu on iso ongelma hyvin monelle toisessa Pohjoismaassa työskentelevälle, koska sillä saattaa olla hyvin suuri vaikutus heidän yksityistalouteensa. Tämä koskee erityisesti ryhmiä, jotka elävät ensisijaisesti julkisen eläkkeen, sairauspäivärahojen ja vastaavien varassa.

Monet ovat joutuneet pulaan erityisesti sen jälkeen, kun pohjoismaisen verosopimuksen 18 artiklan veronhuojennusmenettelyä muutettiin vuonna 2009.

22. <https://www.oresunddirekt.dk/dk/jeg-har-faaet-arbejde-i-sverige/skat-og-fradrag/skatteberegner>

Ratkaisu

Eläkkeitä koskeva kansallinen lainsäädäntö on laaja ja usein melko monimutkainen. Sen vuoksi pohjoismaalaisten on vaikea tulkita sitä. Tässä suositetaan yksinkertaista ratkaisua monimutkaiseen asiaan sen varmistamiseksi, että toisissa Pohjoismaissa työskentelevät eivät joutuisi vaikeuksiin. Konkreettisesti suositetaan seuraavaa:

- Eläkemaksut toisten Pohjoismaiden eläkejärjestelmiin tunnustetaan vastavuoroisesti vähennyskelpoisiksi.
- Eläkevarojen tuottoa verotetaan ainoastaan sen maan lainsäädännön mukaan, jossa eläkejärjestelmä sijaitsee.
- Lähdevaltio perii maksettavasta eläkkeestä veroa samalla kun eläke vapautetaan verosta asuinvaltiossa (sovelletaan vapautusmenetelmää). Näin toimitaan, vaikka toinen Pohjoismaa olisi tehnyt vähennyksen. Koska verotus tapahtuu aina lähtömaassa, ei ole vaaraa "kaksinkertaisesta verottamatta jättämisestä".
- Edellä mainitun periaatteen tulee koskea myös sosiaalilainsäädännön perusteella maksettavia etuuksia. Toisin sanoen etuuksia tulee verottaa vain siinä maassa, joka etuuden maksaa.

Edut kansalaisille ja yrityksille

Pohjoismaalaiset työntekijät hyötyvät tästä siten, ettei heillä enää ole vaaraa joutua maksamaan korkeampaa veroa kuin kollegat, jotka asuvat ja työskentelevät samassa maassa. Näin ollen valtioiden toisistaan poikkeavat säädökset eivät enää vaarantaisi kannustinten katoamista eläkkeen kartuttamiselta, jolloin varat saatettaisiin maksaa palkkatulona. Samalla niiden pohjoismaalaisten, jotka asuvat ja työskentelevät eri maassa, on helpompi navigoida lakipykäliden keskellä ja saada talouteensa turvaa.

Jos maa, jossa eläkejärjestelmä on perustettu, saa verotusoikeuden eläkekertymän tuottoon, tuoton verotus kiristyy niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluvat tanskalaisten eläkejärjestelmien piiriin mutta asuvat muualla, koska Tanskassa ei nykyisellään ole oikeusperustaa veron perimiseksi järjestelmän tuotosta toisessa Pohjoismaassa asuvalta. Toisaalta verotus yhdenmukaistuisi Tanskassa asuvien kanssa.

Edellä mainittujen eläkejärjestelmiä koskevien hyötyjen lisäksi ratkaisuehdotus poistaa myös haasteen, joka liittyy sosiaalilainsäädännön mukaisten etuuksien korkeampaan verotukseen niissä tapauksissa, joissa veronmaksaja asuu muussa kuin maksajavaltiossa.

Ratkaisuehdotus poistaa lisäksi tanskalaisia eläkejärjestelmiä koskevan haitan, joka syntyy eläkemaksun suorittamisen yhteydessä pidätettävästä veroluonteisesta työmarkkinamaksusta (AM-bidrag), jota ei kuitenkaan lasketa veroksi työntekijän asuinvaltiossa eläkettä nostettaessa.

Vaikutukset Pohjoismaille

Huomautuksessa Tanskan aloitteesta tehtyyn lakiehdotukseen käytännön muuttamisesta 4. huhtikuuta 2008 todetaan, että muutos, jonka myötä eläkkeitä ym. voidaan verottaa myös vastaanottajan kotimaassa, johtaisi ajan myötä kasvaviin verotuloihin, joiden määrä riippuu Tanskaan asumaan jäävien tai muualta Pohjolasta eläkettä saavien määrästä sekä Tanskan ja kyseisen Pohjoismaan verotuksen välisestä erosta. Verotulojen arvioidaan kuitenkin jäävän vaatimattomiksi. Mikäli palattaisiin ratkaisuehdotuksen osalta ainoastaan lähtömaassa kannettavaan veroon, tuloksena olisi yhtä lailla vaatimaton verotulojen menetys.

Mitä tulee edellä kuvattuun ajan mittaan toteutuvaan kaksinkertaiseen verotukseen, ts. tilanteisiin, joissa eläkekarttumaa verotetaan sekä eläkemaksun suorittamisen että eläkkeen nostamisen yhteydessä, verotuloista keskusteleminen ei liene relevanttia, sillä tarkoituksena tuskin on hyvinvointijärjestelmien rahoittaminen rajatyöntekijöiden eläkesäästöjen kaksinkertaisella verotuksella.

Verotulot eivät voi myöskään olla syy siihen, että sosiaalilainsäädännön nojalla maksettavia etuuksia verotetaan Pohjoismaissa kireämmin siksi, että ao. henkilö asuu toisessa Pohjoismaassa.

Lyhyesti sanottuna vuonna 2009 tehty muutos on johtanut epätarkoituksenmukaiseen verotukseen – on syntynyt haittaa samalla kun veronmaksajien ja viranomaisten hallinnollinen taakka on kasvanut.

Eläkkeiden ym. vastavuoroinen tunnustaminen ja järjestelmä, jossa vain lähtömaa verottaa, helpottaisi merkittävästi veroviranomaisten hallinnollista työtä, koska enää ei olisi tarpeen arvioida ulkomaisen järjestelmän laatua suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön, eikä poikkeuksia koskevien edellytysten toteutumista ym.

LIITE

Avgang **Departures**



6

7



Kansalliset kokoukset ja lausunnot

Tässä liitteessä kuvataan veroraportista järjestettyä kuulemisprosessia, joka toteutettiin jokaisessa Pohjoismaassa kokouksina tai kirjallisina kuulemisina. Neljässä maassa pidettiin fyysiset kokoukset, joiden koollekutsujana oli kyseisen maan rajaesteneuvoston edustaja (Norja, Suomi, Ruotsi ja Tanska). Islannissa, Ahvenanmaalla ja Grönlannissa järjestettiin kirjalliset kuulemiset. Färsaarilla ei ollut mahdollisuutta järjestää kuulemista/lausuntokierrosta.

Projektiryhmän toivomuksena oli laaja työmarkkinaosapuolten edustus jokaisesta maasta, minkä avulla voitiin varmistaa raportissa kuvattujen ongelmien olevan oikeansuuntaisia, minkä lisäksi haluttiin vahvistaa, että ratkaisuehdotuksilla voidaan yksinkertaistaa etätyön tekemistä Pohjoismaissa.

Kirjalliset kuulemiset on toteutettu siten, että rajaesteneuvoston edustaja on lähettänyt raportin asianomaisille sidosryhmille, vastaanottanut palautteen ja toimittanut sen projektiryhmälle.

Rajaesteneuvoston kansalliset jäsenet ovat itse kartoittaneet asian kannalta keskeiset kokousohallitajat, joille he lähettivät kutsut. Rajaesteneuvoston jäsenet ovat myös järjestäneet kokoukset projektiryhmän tuella. Projektiryhmä on ensin esitellyt kokouksissa raporttiluonnoksessa käsitellyt ongelmat ja ratkaisut, minkä jälkeen niistä on keskusteltu.

Seuraavassa kerrotaan, ketkä ovat osallistuneet kokouksiin ja kirjallisiin kuulemisiin sekä selostettu kokousten ja kuulemisten jälkeen mahdollisesti käytyä kirjallista vuoropuhelua yksittäisissä maissa.

Koko Pohjolaa koskevat ongelmat

YS (Ammattijärjestöjen keskusliitto, Norja) ja PAY (Pohjoismaisten ammattiliittojen yhteisjärjestö) ovat kansallisten keskustelujen jälkeen ottaneet esiin joitakin ongelmia (kirjeitse ja sähköpostitse), jotka koskevat kaikkia Pohjoismaita ja jotka siksi käsitellään kaikkien maiden puolesta. Joihinkin ongelmiin liittyy vaara siitä, että uusien sääntöjen voimaantultua työntekijät ja yritykset saattavat jättää verot kokonaan maksamatta. Toiset ongelmat liittyvät sosiaalivakuutusalan huoliin sekä hybridi- ja etätyön työehtoihin. Sekä kysymykset että vastaukset yhteispohjoismaisiin kysymyksiin on luettavissa yksityiskohtaisesti tästä liitteestä.

Yleisellä tasolla projektiryhmä torjuu vastauksessaan näkemyksen, jonka mukaan uuden järjestelmän yksinkertaistukset tuovat mukanaan riskin veronmaksun laiminlyönnin lisääntymisestä nykytilanteeseen verrattuna.

Mitä tulee sosiaalivakuutusalaan sekä hybridi- ja etätyön työehtoihin, todetaan, että projektiryhmän tehtäviin kuuluu ainoastaan verotukseen liittyvien ongelmien ja ratkaisujen analysointi. Siksi nämä ongelmat jäävät projektiryhmän työn ulkopuolelle.

NORJA

Dialogikokous pidettiin Norjan elinkeinoelämän etujärjestön (NHO) tiloissa Osllossa 19. joulukuuta 2022. Rajaesteneuvoston norjalainen jäsen Vibeke Hammer Madsen toimi dialogikokouksen puheenjohtajana. Kokouksessa käytiin hyvää ja rakentavaa keskustelua. Raportissa esitetyt ongelmat todettiin oikeansuuntaisiksi ja ratkaisuehdotusten todettiin olevan hyvä keino verotusalueen yksinkertaistamiseksi.

Projektiryhmä sai kokouksen jälkeen yhteispohjoismaiset kommentit YS:ltä ja PAY:ltä. Niistä on lisätietoa tämän liitteen lopussa.

Kokousosallistujat

- Ellen Mulstad, NHO
- Anne-Lise Rolland, LO (Norjan työntekijöiden liitto)
- Kjetil Staalesen, LO (Norjan työntekijöiden liitto)
- Bengt Holmen, Akademikerne (akateemisesti koulutettujen keskusjärjestö)
- Jon Olav Bjergene, Unio (toimihenkilöiden keskusjärjestö)
- Morten Skauge, Virke (elinkeinoelämän keskusliitto)
- Tore Eugen Kvalheim, Spekter (työnantajajärjestö)
- Jakob Rasborg, Resonans Nordic

- Fredrik Lundgren, KPMG Tanska
- Håkon Rakkenes, KPMG Norja
- Sandra Forsén, Pohjoismaiden ministerineuvosto

Kirjallinen palaute LO:lta

Kiitos hyvästä joulun alla pidetystä kokouksesta! On totta, että tuemme näkemyksiä alueista, joilla koetaan olevan esteitä, ja kannatamme ehdotuksia sääntöjen yksinkertaistamisesta. Tähän on kuitenkin yksi poikkeus: emme ole lausuneet mitään siitä, kummassa maassa työntekijä on verovelvollinen, jos kotitoimisto ja työnantaja ovat eri maissa.

On ilmiselvää, että sääntöjen tulee olla selkeät ja niitä koskevan hallinnon mahdollisimman kevyttä. Raportissa ja kokouksessa annetut esimerkit osoittivat hyvin selvästi, että paljon tarpeetonta päällekkäistä työtä ja epävarmuutta liittyy tilanteeseen, jossa työ ja asunto sijaitsevat eri maissa.

Kjetilillä ja minulla ei kummallakaan kuitenkaan ollut valtuuksia puhua LO:n nimissä esimerkiksi ratkaisuehdotuksesta, joka koski verotusta työnantajan kotivaltiossa.

Ystävällisin terveisin

Anne-Lise H. Rolland Advokatene i LO

Landsorganisasjonen i Norge Torggata 12, 0181 Oslo

[LO-advokatenes Facebookgruppe](#)

Palaute VIRKE:ltä



Telefon: +47 22 54 17 00
E-post: info@virke.no
Henrik Ibsens gate 90 0255 Oslo

Nordisk grenschinderråd
v/ leder Leder Vibeke H. Madsen
vibeke.madsen@outlook.com

Vår ref.: Morten Skjelge
Saksnr.: 23.3936
Sted: Oslo
Dato: 08.02.2023

Virkes innspill til Nordisk grensehinderråd vedr den nordiske skatteavtalen

Det vises til dialogmøte 19. desember 2022 mellom Nordisk grenschinderråd og partene i arbeidslivet om arbeidsmarkedet post-korona knyttet til den nordiske skatteavtalen.

Virke takker for muligheten til å komme med innspill til rapporten «Analyse: Behov og muligheter for oppdatering av den nordiske skatteavtale med fokus på arbeidskraftens mobilitet» gjennomført av Resonans Nordic og KPMG på oppdrag fra grenschinderrådet og rådets anbefalinger for videre arbeid med utfordringer knyttet til dagens nordiske skatteavtale.

Virke har følgende vurderinger av de fire problemområdene som grensehinderrådet peker på i sin rapport:

1) Fast driftssted ved hjemmearbeid

Virke har medlemmer som påvirkes av dagens regelverk og støtter grenschandelsrådets anbefaling om å innføre felles nordiske regler for fortolkning av skattemessig fast driftssted ved hjemmearbeid.

Virke anser at en regelendring i tråd med anbefalingen vil innebære en forenkling både for arbeidsgiver og arbeidstager, gi bedre mobilitet i arbeidsmarkedet og styrke virksomheters rekrutteringsgrunnlag. Virke støtter at regelverket utformes så lempelig som mulig med tanke på å unngå unødvendige administrative byrder. Virke støtter også anbefalingen om å åpne for en forenklet og bindende forhåndsgodkjennelse, og at det eventuelt stilles krav om årlig fornyelse av dette.

2) Arbeidsgivers registreringsplikt i flere land

Virke har medlemmer som påvirkes av dagens regelverk og støtter grenschandelsrådets anbefaling om at innberetning av forskuddsskatt kun skal skje i arbeidsgiverlandet.

En endring i tråd med rådets anbefaling vil bidra til at arbeidsgivere slipper å administrere flere ulike lands lovgivning for samme lønnsutbetaling, for eksempel ulike tidspunkter for beskatning, ulike skattemessige beregningsverdier av goder og ulike forpliktelser for innberetning.

Virke er positiv til forslaget om å utvide avtalen med løsninger tilpasset situasjoner der arbeidstager er bosatt i et annet nordisk land enn der arbeidsgiver har forretningsadresse dersom dette kan bidra til å forenkle administrasjonen for arbeidsgiver, gjøre det enklere å unngå dobbeltbeskatning og bidra til at både arbeidsgivers og arbeidstagers land får beregnet korrekt skatt. Virkes vurdering er at dette er forhold som bør utredes nærmere i det videre arbeidet.

3) Beskatning av lønnsinntekt ved arbeid i et annet nordisk land

Virke støtter at det foretas en nærmere utredning av regelverket i tråd med rådets anbefalinger med sikte på forenklinger, mer forutsigbarhet og større fleksibilitet både for arbeidsgiver og arbeidstager når det gjelder mulighetene for å benytte hjemmekontor.

4) Beskatning av pensjon m.m. ved arbeid i et annet nordisk land

Virke deler rådets vurdering av at ulikt regelverk for sosialytelser og pensjon mellom de nordiske landene kan være en barriere mot mobilitet i arbeidsmarkedet.

Virke mener at rådets anbefalinger som gjelder endringer i regelverket knyttet til beskatning av pensjon m.m. på tvers av de nordiske landene bør utredes nærmere.

Med vennlig hilsen

Stian Sigurdson
Direktør Samfunnspåvirkning
Hovedorganisasjonen Virke

Morten Skauge
Fagsjef Bransjepolitikk
Hovedorganisasjonen Virke

RUOTSI

Dialogikokous pidettiin ulkoministeriössä Tukholmassa 14. helmikuuta 2023.

Dialogikokousta johti rajaesteneuvoston ruotsalainen jäsen Sven-Erik Bucht. Kokouksessa käytiin hyvää ja rakentavaa keskustelua. Raportti antaa oikeansuuntaisen kuvan ongelmista, ja ratkaisuehdotuksia pidettiin hyvinä keinoina verotusalueen yksinkertaistamiseksi.

Projektiryhmä sai kokouksen jälkeen yhteispohjoismaiset kommentit YS:ltä ja PAY:ltä. Niistä on lisätietoa tämän liitteen lopussa.

Osallistujat

- Sven-Erik Bucht, rajaesteneuvosto
- Carina Mårtensson, Ruotsin ulkoministeriö
- Ellen Dahl, Etelä-Ruotsin teollisuus- ja kauppakamari
- Pål M. Jebsen, Norjalais-ruotsalainen kauppakamari, Tukholma
- Claes Hammarstedt, Ruotsin elinkeinoelämän keskusliitto
- Sabrina Suikki, Norrbottenin kauppakamari
- Jenny Rydstedt, Saco (Ruotsin akateemisten keskusjärjestö)
- Fredrik Lundgren, KPMG Tanska
- Johan Rova, KPMG Ruotsi
- Petri Suopanki, Pohjoismaiden ministerineuvosto

TANSKA

Dialogikokous pidettiin Kööpenhaminassa kansankärjällä 2. maaliskuuta 2023.

Rajaesteneuvoston Tanskan edustaja Annette Lind toimi kokouksen puheenjohtajana. Kokouksessa käytiin hyvää ja rakentavaa keskustelua. Raportti antaa oikeansuuntaisen kuvan ongelmista, ja ratkaisuehdotuksia pidettiin hyvinä keinoina yksinkertaistaa verotusta.

DI (Dansk Industri, Tanskan työnantajajärjestö) halusi kuulla jäsenistönsä raportista antamat kommentit, jotka toimitettiin projektiryhmälle sähköpostitse.

Kommentit koskivat seuraavia asioita: työvoiman liikkuvuudella on esteitä, lyhytaikainen työtehtävä toisessa maassa (hybridityö) aiheuttaa ongelmia, "shadow payroll" vaatii paljon resursseja, kiinteän toimipaikan käsitteen tulkinta on epäselvä, ja ongelmia on myös

konsernin sisällä omien työntekijöiden lyhytaikaisessa lainaamisessa toiseen maahan. Yksityiskohtaiset kommentit voi lukea seuraavasta.

Osallistujat

- Annette Lind, rajaesteneuvosto ja kansankärjäedustaja
- Søren Kjærsgaard Høfler, Dansk Industri
- Lene Nielsen, Dansk Industri
- Jens Heinrich, rajaesteneuvosto ja Grönlannin Kööpenhaminan-edustusto
- Stina Saxbøl, Dansk Metal
- Jacob Ravn, Dansk Erhverv (Tanskan keskuskauppakamari)
- Birgitte Nymark, Dansk Arbejdsgiverforening (Tanskan työnantajyhdistys)
- Tobias Vestergaard Christensen, Fagbevægelsens Hovedorganisation (ammattiyhdistysliikkeen keskusjärjestö)
- Jakob Rasborg, Resonans Nordic
- Fredrik Lundgren, KPMG Ruotsi
- Petri Suopanki, Pohjoismaiden ministerineuvosto

Palaute Dansk Industrilta

Suurkiitos hyvästä 2. joulukuuta pidetystä kokouksesta, jossa käsiteltiin työmarkkinoita koronan jälkeen pohjoismaisen verosopimuksen näkökulmasta. Olet tehnyt hyvin arvokasta työtä panostaessasi mm. verotuksen synnyttämien esteiden poistamiseen, kun työskennellään yli Pohjoismaiden rajojen.

Kuten lupasimme kokouksessa, DI on kysynyt jäseniltään, onko heillä huomautettavaa hyvään raporttiluonnokseen.

Raportti on saanut jäsenistöltä hyvää palautetta. Kaksi yritystä on antanut konkreettisia huomautuksia oman nykytilanteensa perusteella. Huomautuksissa on tuotu esiin seuraavaa:

Yksi yritys ilmoittaa, että raportti "Behov og muligheder for opdatering af den nordiske skatteaftale med fokus på arbejdskraftens mobilitet" näyttää keskittyvän pääasiassa rajantyöntekijöihin/pendelöjiin, mikä onkin tarkoituksenmukaista.

Yritys kuitenkin lähettää hyvin monia työntekijöitä lyhyille komennuksille mm. Norjaan ja Ruotsiin. Tyypillistä vuokratyötä. Siksi olisikin erityisen perusteltua, että sääntöjen yksinkertaistaminen (mm. verojen tilitys) koskisi myös tilanteita, joissa mm. joudutaan jatkuvasti ilmoittamaan ja tilittämään verot muuhun kuin asuinvaltioon.

Yritys käyttää hyvin paljon resursseja "shadow payrollin" ylläpitämiseen Norjassa ja Ruotsissa, jolloin yritys joutuu myös hankkimaan veronumeron ja varmistamaan verojen

maksun oikeellisuuden vuosittaisissa veroilmoituksissa. Yrityksellä on Tanskassa hyvin tarkat tiedot palkkajakaumasta, jonka se myös ilmoittaa verohallitukselle. Siksi olisi ihanteellista, jos jatkuva ilmoitus- ja ennakonpidätysvelvollisuus Norjassa ja Ruotsissa voitaisiin ratkaista siten, että tulot ilmoitetaan ja verot pidätetään vain Tanskassa (Tanskan veroasteella), ja samalla tietenkin myös ilmoitetaan palkkajakaumaa koskevat tiedot Tanskan/Norjan ja Tanskan/Ruotsin välillä.

Jos yhteispohjoismainen kalenteri otettaisiin käyttöön, yrityksen mielestä saattaisi olla syytä pohtia, annetaanko työnantajalle/työntekijälle mahdollisuus ladata kalenteriin tietoa omista järjestelmistä. Monilla on käytössään joko työajan rekisteröinti tai kalenteri muussa yhteydessä, ja siksi automaattisen tallennuksen/synkronoinnin tarkastelu olisi hyvä tehdä.

Toinen yritys ilmoittaa, että yleisesti ottaen sillä on samoja haasteita kuin raportissa ja että se tukee yksinkertaistamista kohti yhtenäistä sääntelyä seuraavissa asioissa:

- milloin syntyy kiinteä toimipaikka
- vähemmän rekisteröitymisiä työntekovaltioissa
- työntekijän verotus ainoastaan työnantajan kotivaltiossa
- viranomaisten välillä tehtävä verontasaus ao. maissa.

Yrityksen konkreettiset kommentit siitä, mitkä ovat toisessa Pohjoismaassa työskentelevien kokemat tärkeimmät esteet:

Kiinteän toimipaikan muodostumisen riski

On hyvin hankalaa tutkia kiinteän toimipaikan muodostumisriskiä, kun työntekijä tekee etätyötä toisessa maassa. Vaikka käytettäisiin ulkoista neuvonantajaa, aina ei saada selvyyttä siitä, koska kiinteä toimipaikka katsotaan muodostuneeksi. Tätä on erityisen vaikeaa arvioida Norjan ja Suomen kohdalla.

Rekisteröitymisvelvollisuus useassa maassa

Jos yrityksellä on työntekijöitä, jotka työskentelevät toisissa Pohjoismaissa muutaman päivän (lähetettyinä tai etätyöntekijöinä), ulkomainen yritys on rekisteröitävä työntekomaassa.

Yrityksen rekisteröiminen toisessa maassa on kallista ja siihen liittyy paljon hallinnollista työtä. Norjassa ulkomaisen yrityksen rekisteröinti on pakollista, jos tanskalaisen yrityksen työntekijät työskentelevät Norjassa. Ruotsi on ottanut käyttöön vastaavat säännöt, joiden mukaan ulkomaisen yrityksen on nykyisiin pakko rekisteröityä, jos se laskuttaa ruotsalaista tytäryhtiötä tai Ruotsissa olevaa asiakasta. Tämä pätee, vaikka työntekijöistä ei tulisikaan verovelvollisia.

Työntekijän verovelvollisuus alkaa Norjassa jo ensimmäisestä työpäivästä ja Ruotsissa 45 päivän jälkeen, mikä tuo mukanaan paljon hallinnollista työtä ja ylimääräisiä kustannuksia yritykselle:

1. Yrityksen on perittävä työntekijältä samasta palkasta henkilökohtainen ennakkovero kuukausittain sekä asuinvaltiossa että työntekevaltiossa.
2. Yrityksen täytyy laatia "shadow payroll" isäntämaassa:
 - a. laskelman tekeminen yrityksen sisällä teettää paljon hallinnollista työtä
 - b. laskelman laadituttaminen ulkoisella palveluntarjoajalla lisää kustannuksia.
3. Tämä rasittaa työntekijän taloutta tai vaihtoehtoisesti yritys joutuu maksamaan ulkomaille veroa työntekijän puolesta ja saa veronpalautuksen antamansa veroilmoituksen perusteella.
4. Veroilmoituksen tekemiseen tarvitaan apua sekä asuin- että työntekevaltiossa, jotta varmistetaan kaikkien sääntöjen noudattaminen ja veron tasaaminen.

Toisessa Pohjoismaassa ansaitun tulon verotus

Suurin osa yrityksen toisessa Pohjoismaassa työskentelevistä on tanskalaisia, jotka työskentelevät Norjassa tai Ruotsissa. Heidän palkkansa on kokonaisuudessaan veronalaista tuloa Tanskassa, ja ainoastaan Ruotsissa ja Norjassa ansaitusta tulosta maksetaan veroa Ruotsiin ja Norjaan. Tanska myöntää hyvityksen Ruotsissa ja Norjassa maksetuista veroista. Verotus sekä asuin- että isäntämaassa on enimmäkseen hallinnollinen taakka, kuten jo on mainittu kohdassa "Työnantajan velvollisuus rekisteröityä useassa maassa".

Työntekijät, jotka asuvat eri Pohjoismaassa kuin missä työskentelevät, kuuluvat useiden monimutkaisten henkilöverotusta koskevien säännösten piiriin. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kahdenkeskiset sopimukset, erilaiset tavat poistaa kaksinkertainen verotus ja se, minkä maan sosiaalivakuutuksen piiriin työntekijä kuuluu. Kyseisen yrityksen kokemusten mukaan pohjoismainen hyvin monimutkainen säännöstö on johtanut tilanteeseen, jossa jotkut työntekijät ovat kieltäytyneet vastaanottamasta työtä (muutosta Ruotsista Tanskaan), sillä taloudellisten seurausten tarkka selvittäminen on ollut liian vaikeaa.

Eläkkeiden verotus

Eläke on yleinen ongelma, mitä tulee ulkomailta maksettavien eläkemaksujen vähennysoikeuteen ja ulkomailta maksettavan eläkkeen verotukseen sitä nostettaessa. Toisten Pohjoismaiden eläkejärjestelmien tunnustaminen voi olla hyvä tapa ratkaista ongelma.

Voin lisäksi kertoa, että Danske Industrin liikennesektorin toimialajohtaja Karsten Lauritzen keskittyi tämänpäiväisessä Berlinsken artikkelissaan siihen, että Juutinrauman sillan ylittämiseen kohdistuva vähennys tulee tarkistaa (1. osa, sivu 6; tekijänoikeudellisista syistä en liitä artikkelia tähän). Vähennyksen tarkistus voisi myös lisätä työvoiman liikkuvuutta Pohjoismaissa – ainakin Juutinrauman alueella. Nykysäännön mukaan vähennyksestä ei ole olemassa sääntelyä.

Vastaan mielelläni, jos edellä oleva herättää kysymyksiä tai jos voin olla muuten avuksi

jatkossa. Danske Industri on hyvin kiinnostunut edistämään liikkuvuutta pohjoismaisilla työmarkkinoilla.

Ystävällisin terveisin

Lene Nielsen

johtava konsultti

Projektiryhmän vastaus Tanskalle (DI)

Hyvä Lene Nielsen

Suuret kiitokset yksityiskohtaisista kommenteista raporttiin. Huomaamme teidän olevan yleisesti ottaen samoilla linjoilla raportissa esitettyjen ratkaisujen kanssa. Raportissa olevilla ehdotuksilla ratkaistaan suurin osa kuvaamistanne ongelmista. Olemme yhtä mieltä siitä, että "lyhyet komennukset Ruotsiin ja Norjaan" sekä "työnantajalle/työntekijälle annettava mahdollisuus tallentaa tietoa omista järjestelmistä yhteiseen kalenterijärjestelmään" helpottaisivat pohjoismaisten yritysten hallinnollista taakkaa.

SUOMI

Dialogikokous pidettiin KPMG:n tiloissa Helsingissä 1. helmikuuta 2023.

Rajaesteneuvoston suomalainen edustaja Kimmo Sasi toimi kokouksen puheenjohtajana. Kokouksessa käytiin hyvää ja rakentavaa keskustelua. Raportti antaa oikeansuuntaisen kuvan ongelmista, ja annettuja ratkaisuehdotuksia pidettiin yleisesti hyvänä tapana yksinkertaistaa alaa. Kokouksessa kuitenkin ilmaistiin erinäisiä huolia, jotka liittyivät verotulojen jakamiseen maiden kesken uudistuksen jälkeen.

Osallistujat

- Niko Pankka, SAK
- Elena Gorschkow, STTK
- Pasi Sorjonen, Akava
- Lauri Lehmusojä, EK
- Jukka-Pekka Hellman, SY
- Emmiliina Kujanpää, EVA
- Minna Ojala, valtiovarainministeriö
- Ann-Sofie Stude, ulkoministeriö
- Anna-Leena Rautajuuri, verohallinto
- Paula Holmström, KPMG Suomi
- Fredrik Lundgren, KPMG Tanska
- Petri Suopanki, Pohjoismaiden ministerineuvosto

ISLANTI

Rajaesteneuvoston islantilainen edustaja Siv Friðleifsdóttir on hoitanut kuulemisprosessin. Raportti lähetettiin helmikuun puolivälissä ja vastausaikaa oli 10. maaliskuuta asti 2023. Vastaanottajina olivat työnantajajärjestö Samtök atvinnulífsins (SA) ja työntekijäjärjestöt Alþýðusamband Íslands (ASÍ) ja BSRB, Bandalag háskólamanna BHM sekä Kennarasamband Íslands KÍ (opettajajärjestö).

Palautteen mukaan ongelmanasettelua pidettiin oikeansuuntaisena ja ratkaisuehdotukset nähtiin yleisesti hyvänä tapana yksinkertaistaa menettelyjä.

Palaute Islannista (opettajajärjestö):

(konekäännös islannin kielestä)

Seuraavassa vastauksemme ja yleisiä perusteluja.

- a. Oletteko sitä mieltä, että kuvatulla tilanteella on tai voi olla kielteinen vaikutus jäsenistöönne/yritykseenne? Kyllä
- b. Ovatko ehdotukset sellaisia, että ne parantavat jäsenistöönne/yritystenne vapaata liikkuvuutta ja/tai työympäristöä? Kyllä
- c. Muita ehdotuksia? Ei tällä hetkellä. Muita kommentteja (konekäännös islannista):
 - Yksittäiset henkilöt ja/tai perheet haluavat asua kahdessa tai useammassa maassa ja/tai muuttaa maiden välillä lyhemmäksi tai pitemmäksi aikaa. Esimerkiksi opettajat ovat lähteneet opintovapaalle opiskellakseen toisissa maissa, ja heidän aviopuolisonsa ovat joissakin tapauksissa muuttaneet mukana tehdäkseen etätyötä opettajapuolison opiskellessa, tai opintovapaata ottaneella opettajalla on ollut samanaikaiseksi kaksi kotia, toinen opiskelumaassa ja toinen Islannissa. Joissakin tapauksissa aviopuolisot tekevät työtä yhdessä tai useammassa maassa. Jos sen maan verotus, jossa opettajan on tarkoitus hankkia täydennyskoulutusta, on liian monimutkainen, saattaa syntyä tilanne, jossa aviopuoliso ei saa työnantajaltaan lupaa etätyöhön, esimerkiksi siksi, että palkanmaksupalveluiden hankkimisesta syntyy lisäkuluja, minkä lisäksi vaarana on, että tällainen työnteke edellyttää työnantajan perustavan kiinteän toimipisteen toiseen maahan. Mikäli aviopuolison työnantaja ei hyväksy etätyötä monimutkaisten veroseuraamusten ja niihin liittyvien lisäkustannusten tähden, saattaa käydä niin, että kyseinen opettaja jättää lähtemättä opiskelemaan ulkomaille.
 - On myös esimerkkitapauksia, joissa opettajien aviopuolisot ovat muuttaneet ulkomaille opiskelemaan, ja heidän opettajapuolisonsa ovat muuttaneet mukana jatkaakseen opetustyötään esimerkiksi lukiossa väliaikaisesti etänä, sillä välin kun puoliso opiskelee. Tämä saattaisi olla työnantajan (islantilainen koulu) kannalta hyödyllistä, koska kyseinen opettaja vahvistaisi uuden kielen osaamistaan ja

tutustuisi uuteen kulttuuriin, mikä voisi olla hyödyksi kouluyhteisölle. Mikäli verotusympäristö on monimutkainen ja koulu joutuu ostamaan palkanmaksupalveluja ulkomailla, saattaa muodostua este kuvatus etätyön/etäopetuksen hyväksymiselle.

- Monimutkainen ylikansallinen verotusympäristö estää sekä työntekijöitä, heidän perheitään että työnantajia ryhtymästä järjestelyihin ulkomailla opiskelemiseksi, mikä on ETA-sopimuksen tavoitteiden vastaista.
- On tärkeää kannustaa opettajia, rehtoreita ja muita hakeutumaan täydennyskoulutukseen muihin maihin esimerkiksi siksi, että se lisää koulutuksen monimuotoisuutta ja vahvistaa islantilaisten opettajien taustaa. Opiskelijoiden aviopuolisoiden mahdollisuudet etätyöhön voivat vaikuttaa siihen, voiko ulkomaille lähteä kouluttautumaan.
- Maiden välillä liikkuvan työvoiman määrän lisääminen, mukaan lukien koulun hallintovirkamiehet, opettajat ja oppilaat, lisää monimuotoisuutta sekä kouluissa oppilaiden ja opettajien parissa että muilla työpaikoilla. Monimuotoisuuden lisääntyminen kokoaa eritaustaisia ihmisiä yhteen erilaisine koulutuksineen ja kokemuksineen. Tämä lisää erilaisuutta, tuo uutta ja mahdollisesti johtaa tarkemmin pohdittuihin ideoihin ja päätöksiin, joita on voitu tarkastella eri näkökulmista ja jotka tuovat parempia ratkaisuja. Voidaan olettaa, että monimuotoisuus saattaa lisätä innovointia ja vahvistaa kilpailukykyä koko yhteiskunnan eduksi.
- Tähän voimme lisätä, että verotuksen yksinkertaistaminen voi helpottaa islantilaisten yritysten tavara- ja palvelukauppaa ulkomaille ja toimia kannustimena ulkomaisten yritysten toiminnan aloittamiselle Islannissa. Monimutkainen verotus voi myös johtaa verovilppiin ja verojen ilmoittamiseen väärään maahan, koska työnantajan ja palkansaajan on liian vaikeaa ilmoittaa tulot, maksaa lähdeveroa ja palkkojen sivukuluja oikeaan maahan.

Vastaus Islannille

Monet kiitokset pohdinnoistanne ja palautteestanne lähinnä opetusosalta. Olemme vakuuttuneita siitä, että vastaavia ongelmia on myös muilla ammattialoilla. Huomaamme, että olette samoilla linjoilla kanssamme, mitä tulee ongelmanasetteluun ja ratkaisuihin. Kiitos palautteesta.

GRÖNLANTI

Rajaesteneuvoston grönlantilainen edustaja Jens Heinrich on hoitanut kuulemisprosessin. Raporttiluonnos lähetettiin helmikuun puolessavälissä 2023, ja vastausaikaa oli 10. maaliskuuhun 2023. Raportti lähetettiin Grönlannin verohallitukselle ja ammattiliitoille SIK (työntekijäliitto), ASG (akateemisten liitto) ja IMAK (opettajien ammattiyhdistys).

Grönlannin palaute

Tässä yhteenveto veroraporttiin saadusta palautteesta Nuukin verohallituksesta, jota edustivat johtaja Kim Neumann ja juridinen neuvonantaja Morten Selvejer:

- Ongelma-alue 1 – kiinteä toimipaikka etätyössä:
 - myös Grönlannissa lisääntyy kotona tehtävä etätyö, mutta se ei koske laajoja piirejä, sillä Grönlannissa on vähän työntekijöitä muista Pohjoismaista
 - monet pohjoismaiset työntekijät työskentelevät troolareilla, kaivosteollisuudessa ja suurissa rakennushankkeissa sekä sekä rakennusalan konsultteina
 - oletuksen mukaan etätyön lisääntyminen vähentää verotuloja.
- Ongelma-alue 2 – työnantajien velvollisuus rekisteröityä useassa maassa:
 - asiasta on jo olemassa sopimus Tanskan kanssa, josta suurin osa työntekijöistä tulee
 - oletuksen mukaan onnistuminen on vaikeaa, sillä edessä olisi tilanteita, jossa pudotaan kahden järjestelmän väliin.
- Ongelma-alue 3 – ansiotulon verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa:
 - käytännössä järjestelmä ei mahdollista ilman henkilötunnusta maksettavaa palkkaa. Tilanne olisi vaikea pohjoismaalaisille työntekijöille,
 - joita varten pitäisi perustaa ylimääräinen rekisteröintinumero
 - oletuksen mukaan Grönlanti menettäisi rahaa
 - siksi muiden Pohjoismaiden kanssa tarvitaan verosopimuksia (Ruotsin ja Suomen kanssa ei ole sopimusta)
- Ongelma-alue 4 – eläkkeiden ym. verotus työskenneltäessä toisessa Pohjoismaassa
 - Grönlannilla on eläkkeisiin liittyvä sopimus Tanskan kanssa (vuodesta 2017)
 - nykyjärjestelmä toimii Grönlannin kannalta hyvin, kun eläkemaksuja verotetaan niiden suorittamisen yhteydessä
 - Grönlanti tulisi menettämään verotuloja, jos verotus tapahtuisi vasta eläkkeiden maksamisen yhteydessä

Vastaus Grönlannille

Hyvä Kim Neumann ja Morten Selvejer

Kiitos antamastanne palautteesta raporttiin ja siinä esitettyihin ratkaisuihin.

Mitä tulee ongelma-alueeseen 1, joka koskee verotuloja, ehdotamme, että verotulojen jakaminen tapahtuisi samoin kuin nykyisen kaksinkertaisen verotuksen estävän sopimuksen artiklassa 15, jonka mukaan katsotaan, missä työ on tehty, mutta varmasti on myös muita tilanteita, jotka tulee ottaa huomioon tasausjärjestelmässä.

Mitä muihin ongelma-alueisiin tulee, suositamme, että Tanska ottaa teidän näkemyksenne huomioon etätöyöhön liittyvien verotusongelmien ratkaisemisessa. Kommenttinne on sen vuoksi mukana raportissa.

AHVENANMAA

Rajaesteneuvoston edustaja Max Andersson on hoitanut kuulemisprosessin. Raportti lähetettiin helmikuun puolivälissä ja vastausten määräpäivä oli 15. maaliskuuta. Raportti lähetettiin Ahvenanmaan maakuntahallituksen erälle edustajille. Sen lisäksi se lähetettiin ammattiliitoille, työntekijäjärjestöille, suoraan suurimmille yrityksille sekä yliopistolle.

Palaute Mathias Brinkiltä, Ahvenanmaan maakuntahallitus

- Ruotsissa asuvien työntekijöiden, joiden työpaikka on Ahvenanmaalla, eli Suomessa, on erityisen tärkeää saada sääntelyyn kaksi yksinkertaistusta.
- Ensimmäinen ratkaisuehdotus on, että etätöyö asuivaltiossa tulee rinnastaa työnantajavaltiossa tehtävän työn kanssa. Tämä ehdotus on erittäin tärkeä, koska sillä olisi suuri käytännön merkitys henkilölle, joka työskentelee Ahvenanmaalla mutta asuu Ruotsissa.
- Toinen ratkaisuehdotus on, että riippumatta siitä, onko työntekijä yksityisen vai julkisen sektorin palveluksessa, palkkatuloon sovelletaan vapautusmenetelmää. Tämä lisäisi Ahvenanmaan työmarkkinoiden vetovoimaa, koska Ahvenanmaan veroaste on huomattavasti Ruotsia matalampi.

Sofia Higsonin palaute, Ahvenanmaan maakuntahallitus

- Yleinen huomioni raportin ehdotuksista on, että niillä pyritään luomaan veronmaksajalle käyttäjäystävällisempi verotusjärjestelmä, mikä vastaa maakuntahallituksen budjettitavoitteiden mukaista linjausta etätöyön tekemisen helpottamiseksi Ahvenanmaalta käsin. Ehdotusten vaikutusta verotuloihin meidän tulisi kuitenkin analysoida niiden todellisten vaikutusten kannalta. Tähän mennessä

analysointiin ei ole ollut aikaa.

- Yleisesti näyttää siltä, että raportissa on keskitytty Juutinrauman alueeseen ja siellä vallitsevaan rajatilanteeseen. Se on tietenkin luonnollista, koska suurin osa rajatyöntekijöistä on sillä alueella, mutta vaikutusten arviointi on hieman vaikeampaa omilla Ruotsin ja Suomen välisillä rajoillamme.
- Ongelma-alueiden 2 ja 3 ratkaisuksi ehdotetaan yhteistä sähköistä kalenteria ja tasausjärjestelmän käyttöönottoa tapauksissa, joissa työntekijä valitsee verovelvollisuuden työntekomaassa. Tällaiset ratkaisut edellyttänevät järjestelmämuutoksia tai uusia rajat ylittäviä järjestelmiä. Se saattaa olla aikaavievää ja kallista ja aiheuttanee seurauksia Pohjoismaille, mutta tästä ei ole mitään mainintaa kyseisten ongelma-alueiden kohdalla.

Vastaus Ahvenanmaalle

Hyvä Sofia ja Mathias,

kiitos myönteisestä vastauksesta raporttiin. Olemme iloisia siitä, että raportissa on pystytty tunnistamaan erinäisiä keskeisiä ongelmia ja että näette ratkaisut tarkoituksenmukaisina. Korostamme kuitenkin, että ratkaisut on suunniteltu sopiviksi yhteispohjoismaisiin ongelmiin, kaikille maille ja pohjoismaisille rajoille. Yksittäisiin raja-alueisiin ei ole kiinnitetty huomiota.

FÄRSAARET

Färsaarilla ei ollut mahdollista järjestää kuulemista/lausuntokierrosta.

Yhteispohjoismaisia kysymyksiä

PAY (Pohjolan ammatillinen yhteisjärjestö)

PAY:n palaute

Rajaesteneuvostolle – Pohjoismaiden ministerineuvostolle

Hyvät pohjoismaiset kollegat

Haluan aivan aluksi kiittää Tukholmassa 14. helmikuuta pidetystä rakentavasta ja antoisasta dialogikokouksesta, jossa käsiteltiin pohjoismaista verosopimusta rajojen yli tehtävän työn näkökulmasta. Keskustelu ja dialogi olivat oikein onnistuneita, ja saimme hyvän esityksen sekä haasteista että konsulttien esittämistä mahdollisista ratkaisuista.

Sovimme kokouksessa mahdollisuudesta täydentää näkökulmiamme ennen kuin työ siirtyy loppuvaiheeseen. Kuten olemme PAY:n puolelta todenneet monissa yhteyksissä, suhtaudumme periaatteessa myönteisesti liikkuvuuden ja integraation lisäämiseen yhteispohjoismaisilla työmarkkinoilla. On tärkeää, etteivät säädökset estä liikkuvuutta.

Samalla olemme myös tuoneet esiin, että lainsäädäntöä ja olemassa olevaa sääntelyä ja menettelytapoja mahdollisesti yksinkertaistettaessa tai muutettaessa ei saa käydä niin, että sääntelyä voidaan käyttää työehtojen polkemiseen eri maissa, tai siten, että yritysten sijoittautuminen, toimipaikka tai veroedut valitaan hyötymistarkoituksessa tai hyödynnetään yksinkertaistettuja sääntöjä siten, että seurauksena on epäterveitä kilpailuetuja tai että sovittuja työehtoja ja/tai sosiaaliturvaa vesitetään.

Olemme nyt keskustelleet näistä asioista lähemmin eräiden PAY:n jäsenjärjestöjen kanssa, ja keskustelujen perusteella haluamme lisätä, että mainittujen haasteiden parempi huomioiminen raportissa ja siinä olevissa ratkaisuehdotuksissa on myös tärkeää. Näin uudet ehdotukset eivät johda ei-toivottuihin seurauksiin. Samalla me tietenkin edelleen tuemme tavoitetta helpottaa sekä työntekijän tilannetta että asiallisesti toimivien yritysten tilannetta. Lisätietoa ja konkreettisia esimerkkejä huomioon otettavista ja tarpeellisista esiin nostettavista haasteista ja kysymyksistä liitteenä olevassa Norjan YS:n kollegojen laatimassa raportissa.

Olemme tietenkin käytettävissä keskustelun jatkamiseen näistä asioista.

Ystävällisin terveisin

Magnus Gissler

Pääsihteeri

Vastaus PAY:lle (Magnus Gissler)

Viittamme YS:lle antamaamme vastaukseen alla.

YS **(Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund)**

YS:n palaute



Deres ref.:

Vår ref.:

Dato:

LAG

13.03.2023

Skriftlig innspill vedrørende skatteproblemer under corona og mulige justeringer i den nordiske skatteavtalen

YS viser til mottatt invitasjon til dialogmøte 19 desember om mobiliteten i Norden knyttet til den nordiske skatteavtalen, og det nordiske Grensehinderrådets prosjekt som ser på hvordan avtalene kan oppdateres. Videre følger noen innspill fra YS til dette arbeidet, og til skatterapporten basert på KPMGs analyser.

Et felles nordisk arbeidsmarked er viktig for norske arbeidstakere og de nordiske økonomiene. YS er i utgangspunktet for et smidig og velfungerende felles arbeidsmarked, med forutsigbarhet og enkle regler for arbeidstakere og arbeidsgivere. Dette inkluderer gode løsninger for at arbeidstakere som ønsker det skal kunne arbeide hjemmefra til tider.

Koronapandemien tydeliggjorde noen av de hindringene som fortsatt eksisterer på det felles nordiske arbeidsmarkedet, både for ansatte og bedrifter. YS ønsker velkommen en gjennomgang og diskusjon av disse hindrene, deriblant skattehindre. Samtidig er det aspekter ved skattesystemet som denne rapporten fra KPMG ikke behandler, men som er av stor betydning for de nordiske landene. Det er også problematiske sider ved å øke mobiliteten på denne måten, som ikke blir diskutert i rapporten. YS mener at det er behov for en grundigere gjennomgang, der konsekvensene av de foreslåtte endringene vurderes i en bredere forstand, før vi kan ta stilling til forslagene i rapporten. Under er noen av de punktene YS særlig mener at trenger en grundigere behandling.

Sosialt sikkerhetsnett

Da grensene mellom de nordiske landene stengte under koronapandemien, fikk dette store negative konsekvenser for arbeidstakere som arbeider i et annet land enn der de er bosatt. I perioder fikk de såkalte grensependlerne lov til å fortsette å pendle mellom landene, uten innreisekarantene, men måtte sitte i fritidskarantene mens de var hjemme. I andre perioder ble disse personene avskåret fra å utføre arbeid i det landet de var ansatt i, men uten rett på økonomiske ytelser som dagpenger.

Komplikasjonene vedrørende skatt for de som plutselig måtte arbeide hjemmefra, var en del av dette bildet, men kan ikke ses alene. YS mener det er viktig å se på ansattes rett til sosiale ytelser og et økonomisk sikkerhetsnett ved uforutsette situasjoner, samtidig som vi ser på skattesystemet. Koronapandemien var en ekstrem situasjon, men den viste hvor sårbare grensependlere kan være i slike situasjoner. Skal vi gjennomføre endringer i skattesystemet som sannsynligvis øker andelen som arbeider på tvers av grensene våre, må vi samtidig utrede om vi har de nødvendige ordninger for at disse blir ivarett når kriser inntreffer. Det er også viktig å vurdere eventuelle konsekvenser for de sosiale ytelsene av at mange flere kan komme til å både bo og utføre en stor del av arbeidet i et annet land enn der de er tilhørende i trykkesystemet. Tilsvarende kan en økning i mobilitet, kombinert med den foreslåtte hovedregelen om å skatte i arbeidsgiverlandet heller enn det landet der du befinner deg og forbruker tjenester og infrastruktur, kunne ha konsekvenser for landene. YS savner betraktninger rundt dette i rapporten fra KPMG.

YS: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0167 Oslo



side 2

Selskapsplanlegging for skatt og arbeidsvilkår

Å øke mobiliteten ved å sikre at bedrifter kan etablere seg i et av de nordiske landene, men ha ansatte som utfører arbeidet i et annet land, kan også skape noen andre utfordringer. Det er faktiske forskjeller mellom de nordiske landenes skatte- og avgiftssystemer, skattenivåer, kollektivavtaler og lønnsnivåer. Ved å åpne helt for at bedrifter kan være etablert i ett land, men ha alle sine ansatte sittende i et annet land, åpner man også opp for at disse forskjellene systematisk kan utnyttes. Det vil være vanskelig for skattekontorene å vurdere når stor bruk av hjemmekontor og fjernarbeid er basert på de ansattes eget ønske, og når det er basert på bedriftens interesse.

Dersom et selskap ikke må ta hensyn til hvor de ansatte er bosatt, og ikke trenger å etablere seg i det samme landet som de ansatte sitter i, kan selskapet velge å kun etablere seg i det landet der selskapet får de skattemessige beste vilkårene for sin selskapsbeskatning. Et norsk IT-selskap som har alle sine arbeidstakere i Norge, kan f.eks. velge å heller etablere selskapet sitt i Sverige, for å få lavere selskapsbeskatning. Samtidig som de beholder alle sine norske arbeidstakere, men på hjemmekontor.

De foreslåtte endringene åpner også for at selskaper som kan benytte fjernarbeid, kan planlegge hvilket land de vil ansette fra, basert på lønns- og arbeidsvilkårene i det landet. Kanskje vil dette også ha konsekvenser for fagorganisering og muligheten til å kreve tariffavtale for de ansatte, når selskap og ansatte er i forskjellig land.

Dette kan føre til et høyere innslag av skatteplanlegging, skattekonkurranse mellom landene, og negativ konkurranse på lønns- og arbeidsvilkår. Selv om alle de nordiske landene har stabile ordninger, med stor utbredning av tariffavtaler og et høyt nivå på vilkårene for de ansatte, kan vi ikke se bort ifra at dette vil kunne legge et uønsket press på systemene. Dette må være med i en vurdering.

Tilsvarende, for arbeidstakere, foreslås det at arbeidstakeren skal kunne bestemme å skatte i "hjemlandet" dersom det er mer gunstig. Vi ønsker heller ikke et slikt skattesystem, der ansatte kan arbeide i ett land, men velge hvilket land de vil bo i basert på hvor det er skattemessig mest gunstig å skatte av sin lønnsinntekt.

Hjemmekontor

YS mener hjemmekontor er en positiv ting, som kan bidra til større valgmuligheter for de ansatte, gi mindre stress i hverdagen, og bidra til å senke utslipp fra transport. Men hjemmekontor kan også ha sine baksider. Vi er opptatt av at hjemmekontor skal være en frivillig mulighet for de ansatte, og ikke et pålegg fra arbeidsgiver. Alle skal ha rett på å ha en arbeidsplass å gå til, og vi mener tillitsvalgte bør være involvert i å legge detaljerte rammer for hjemmekontor. Hjemmekontor er lite regulert i Norge i dag, og det er mange uklarheter rundt f.eks. gjennomføring av regler for helse, miljø og sikkerhet for hjemme- og fjernarbeid, og hvordan reglene for yrkesskader gjelder ved hjemme- og fjernarbeid. YS vil peke på risikoene ved å legge til rette for ubegrenset bruk av hjemmekontor på tvers av de nordiske landene, samtidig som vi ikke har avklart situasjonen for hjemmekontor internt i alle disse landene. Det hadde vært nyttig dersom vi også hadde et kunnskapsgrunnlag på dette.

Med vennlig hilsen

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund - YS

Håvard Lismoen

Konstituert generalsekretær

Lin Andrea Gulbrandsen

Samfunnspolitisk rådgiver

YS: Orgnr: 971454431
Tlf: 21013600
E-post: post@ys.no

Postadresse
Postboks 9232, Grønland
0134 Oslo

Besøksadresse
Lakkegata 23
0187 Oslo

PAY:n ja YS:n antamat koko Pohjolaa koskevat vastaukset

Projektiryhmä kiittää kokouksessa käydystä positiivisesta ja myönteisestä dialogista, ja olemme iloisia siitä, että YS ja PAY myös katsovat, että toiseessa maassa etätyötä tekevien työntekijöiden verotusongelmat tulee ratkaista vähentämällä palkansaajien ja yritysten kokemia ongelmia ja keventämällä hallinnollista taakkaa.

YS ja NFS ottavat esiin kolme yleistä ongelma-aluetta:

1. sosiaalinen turvaverkko
2. kotitoimisto
3. yhtiöiden verosuunnittelu ja työehdot.

Kohdissa 1 ja 2 käsitellään työehtoja ja oikeutta sosiaalietuuksiin hybridi- ja etätyössä, mutta nämä jäävät raportin toimeksiannon ulkopuolelle. Siksi projektiryhmän tehtävänä ei ole antaa vastauksia näihin kysymyksiin.

Kohdassa 3 käsitellään vaaraa siitä, että yritys tai työntekijä voisi hyödyntää ehdotettuja sääntöjä keventääkseen verotustaan rekisteröitymällä toiseen maahan. Yksinkertaisuuden vuoksi olemme ottaneet YS:n esimerkin vastaukseemme mahdollisesta verosääntöjen hyväksikäytöstä:

"Jos yrityksen ei tarvitse ottaa huomioon, missä työntekijä asuu eikä eikä tarvitse sijoittautua samaan valtioon tämän kanssa, yritys voi valita ainoaksi kotipaikakseen sen maan, jonka yhtiöverotus on yritykselle edullisin. Norjalainen IT-yritys, jonka kaikki työntekijät ovat Norjassa, voi esimerkiksi valita kotipaikakseen Ruotsin hyötyäkseen matalammasta yhtiöverotuksesta. Samalla yritys kuitenkin pitää kaikki norjalaiset työntekijänsä, mutta he tekevät etätyötä kotoaan."

Vastaus YS:lle ja PAY:lle:

Edellä esitetty esimerkki ei muodosta riskiä veroanalyysissä ehdotettujen ratkaisujen valossa.

Ensinnäkin työntekijä tulee verotetuksi asuinvaltiossaan, jos työ tehdään yksinomaan siellä. Toiseksi verotulojen jakautuminen työntekovaltion ja asuinvaltion välillä noudattaa samaa periaatetta kuin nykyisin, eli perustuu siihen, missä työ tehdään.

Projektiryhmän ehdotuksessa uutta on se, että verotulot jaetaan maiden välillä nimenomaan maiden veroviranomaisten toimesta, eikä yksittäisen työntekijän veroilmoituksen perusteella kuten nykyisin. Vaivannäkö ja hallinnollinen työ vähenevät, kun veroilmoitus annetaan kahteen maahan, ja näin myös virheriski pienenee.

Emme näe mitään vaaraa siitä, että yritys käynnistää toimintaa maassa, jossa yhtiöverotus on yritykselle edullisin, viittaamme esimerkkinä, jossa yritys avaa toimipisteen Ruotsissa, mutta työntekijät tekevät etätyötä Norjasta käsin.

Tällaisessa tapauksessa yritys pyytäisi Norjan veroviranomaisia vahvistamaan, ettei sillä ole Norjassa verotuksellisesti kiinteää toimipaikkaa, minkä Norjan veroviranomaiset torjuisivat. Siksi ruotsalaisyrityksen Norjassa harjoittama toiminta on yhtiöverotuksen alaista samoilla periaatteilla, joita sovelletaan norjalaisiin yrityksiin ja kiinteisiin toimipaikkoihin.

Koska yhtiöveroaste vaihtelee Pohjoismaissa välillä 20–22 prosenttia, mahdollinen hyöty toiminnan järjestelystä verotuksen mukaan on hyvin pieni.

Tietoja tästä julkaisusta

TYÖSKENTELY MAIDEN RAJOJEN YLI POHJOISMAISSA: Ehdotus pohjoismaisten verosääntöjen yksinkertaistamiseksi tavoitteena liikkuvuuden lisääminen

Fredrik Lundgren, KPMG Acor

Tax Jakob Rasborg, Resonans Nordic

Nord 2023:027

ISBN 978-92-893-7645-7 (PDF)

ISBN 978-92-893-7646-4 ONLINE

<http://dx.doi.org/10.6027/nord2023-027>

© Pohjoismaiden ministerineuvosto 2023

Julkaistu 8.12.2023

Tämän julkaisun on rahoittanut Pohjoismaiden ministerineuvosto. Sisältö ei kuitenkaan välttämättä kuvasta Pohjoismaiden ministerineuvoston näkemyksiä, mielipiteitä, asenteita tai suosituksia

Kuvat: Moa Karlberg/norden.org, Adobe Stock, Unsplash.com

Pohjoismainen yhteistyö

Pohjoismainen yhteistyö on yksi maailman laajimmista alueellisista yhteistyömuodoista. Yhteistyön piiriin kuuluvat Islanti, Norja, Ruotsi, Suomi ja Tanska sekä Ahvenanmaa, Färsaaret ja Grönlanti.

Pohjoismaista yhteistyötä tehdään politiikan, talouden ja kulttuurin aloilla tärkeänä osana eurooppalaista ja kansainvälistä yhteistyötä. Pohjoismaisen yhteisön tavoitteena on vahva Pohjola vahvassa Euroopassa.

Pohjoismainen yhteistyö pyrkii vahvistamaan pohjoismaisia ja alueellisia etuja ja arvoja globaalissa maailmassa. Maiden yhteiset arvot lujittavat osaltaan Pohjolan asemaa yhtenä maailman innovatiivisimmista ja kilpailukykyisimmistä alueista.

Pohjoismaiden ministerineuvosto

Nordens Hus

Ved Stranden 18

DK-1061 Kööpenhamina

www.norden.org

Lisää pohjoismaisia julkaisuja on luettavissa osoitteessa www.norden.org/fi/julkaisut