

# Wonen in Nederland en werken in het buitenland, de hoofdlijnen voor de belastingheffing en de sociale verzekeringen

**Bij Cervus krijgen wij veel vragen over het onderwerp van deze bijdrage. Niet merkwaardig in de steeds meer internationale omgeving om ons heen. Werken buiten Nederland – en zeker binnen Europa – is voor veel medewerkers zeker géén uitzondering meer. Om die reden hebben wij gemeend erover een algemene uitzetting te publiceren op de Cervus website.**

Wanneer iemand in het buitenland werkt, zal het woonland vaak belasting heffen op grond van het zogenaamde woonplaatsbeginsel. Op grond van verdragen en afhankelijk van de situatie mag het woonland echter niet altijd heffen en wordt het heffingsrecht toegewezen aan het werkland. Het woonland verleent dan een aftrek op de in het woonland te betalen belasting om dubbele belasting te voorkomen. Opvallend is, dat voor 'gewone' werknemers daarbij vaak andere regels gelden dan voor bestuurders. Dit komt door de opbouw van belastingverdragen. Afhankelijk van de duur van de werkzaamheden in het buitenland is men of in Nederland of in het buitenland sociaal verzekerd.

Hieronder behandelt Cervus de belangrijkste hoofdlijnen voor belastingheffing en voor sociale verzekeringen.

## A. Belastingheffing

### *Grensoverschrijdende arbeid bij 'gewone' werknemer*

Een werknemer die in Nederland woont maar in een ander land werkt, is soms belastingplichtig in het werkland. In dat geval kan/moet Nederland vaak een vermindering verlenen ter voorkoming van dubbele belasting.

Heeft Nederland een belastingverdrag gesloten met het werkland, dan gelden meestal de volgende drie voorwaarden om te bepalen welk land mag heffen. Voldoet de werknemer aan één van deze voorwaarden, dan mag het werkland belasting heffen over zijn loon.

1. De werknemer is fysiek aanwezig in het werkland gedurende meer dan 183 dagen in een jaar.

Toelichting: Alle kalenderdagen tellen mee dat de werknemer in het werkland aanwezig is, dus ook dagen dat er niet daadwerkelijk arbeid wordt verricht zoals in de weekenden. Gedeeltes van dagen worden als hele dagen meegeteld bij de beoordeling van de aanwezigheid. Ziekte-dagen tellen niet mee indien de werknemer niet meer in het werkland zou zijn geweest als hij niet ziek was geworden.

2. De beloning die de werknemer ontvangt wordt betaald door of namens een werkgever in het werkland.

Toelichting: Hier is met name het begrip werkgever van belang.

- Er is sprake van een werkgever in het werkland indien er sprake is van een gezagsverhouding van degene voor wie in het werkland werkzaamheden worden verricht.
  - De vennootschap waarvoor in het werkland wordt gewerkt draagt de kosten van de desbetreffende werknemer.
  - De voordelen van de werkzaamheden, maar ook de risico's komen voor rekening van de buitenlandse werknemer.
  - De vennootschap in het buitenland is verantwoordelijk voor de werkzaamheden van de desbetreffende werknemer.
  - Vindt er een doorberekening plaats van de specifiek aan die werknemer toe te rekenen kosten.
3. De beloning die de werknemer ontvangt komt ten laste van een vaste inrichting die zijn (Nederlandse) werkgever heeft in het werkland.

Toelichting: Ook in het geval dat de Nederlandse werkgever een vaste inrichting in het buitenland heeft en de kosten van de werknemer komen ten laste van de vaste inrichting in het buitenland, dan is het heffingsrecht toegewezen aan het werkland. Of sprake is van een vaste inrichting dient aan de hand van de feiten en omstandigheden te worden bepaald.

Teneinde dubbele belasting te voorkomen, zal Nederland als het woonland een vermindering verlenen op de hier verschuldigde belasting ter grootte van de Nederlandse belasting, die samenhangt met de in het buitenland verdiende inkomsten ten opzichte van de totale inkomsten van de werknemer. Oftewel het buitenlandse inkomen wordt gedeeld door het totale inkomen en vermenigvuldigd met de belasting in box 1 over het totale inkomen. Per land kan het berekenen van deze voorkoming van dubbele belasting nog wel verschillen.

### *Belastingvermindering indien er geen verdrag is gesloten met het werkland*

Heeft Nederland géén belastingverdrag gesloten met het werkland en is het loon in dat land onderworpen aan belasting, dan kan in Nederland ook een vermindering van belasting worden geclaimd. Duurden de werkzaamheden korter dan 30 aaneengesloten dagen, dan geldt de eis dat in het werkland daadwerkelijk belasting is betaald over de looninkomsten. Duren de werkzaamheden in het niet-verdragsland minimaal drie aaneengesloten maanden, dan geldt de veronderstelling dat de inkomsten in het werkland onderworpen zijn aan belasting.

# Wonen in Nederland en werken in het buitenland, de hoofdlijnen voor de belastingheffing en de sociale verzekeringen

## *Grensoverschrijdende arbeid bij bestuurder/commissaris*

Voor de bestuurder/commissaris hebben de meeste belastingverdragen afzonderlijke artikelen. Dit komt omdat – internationaal gezien – die werkzaamheden meer verknocht worden geacht met het land waar die vennootschap is gevestigd. Dat heeft tot gevolg dat het andere land eerder belasting mag heffen over de bestuurders- of commissarisbeloning. Dit is in vrijwel alle belastingverdragen zo geregeld. In Nederland kan men dan een vermindering claimen ter voorkoming van dubbele belasting.

De vraag of iemand als bestuurder opereert kan zowel blijken uit formele stukken zoals inschrijving als bestuurder bij de Kamer van Koophandel, maar ook materieel worden benaderd indien iemand daadwerkelijk bestuurstaken verricht. Het alleen hebben van een vertegenwoordigingsbevoegdheid is niet voldoende om iemand als bestuurder aan te merken, er dienen ook daadwerkelijk bestuurshandelingen te worden verricht cq daar moet de bevoegdheid voor bestaan om die te verrichten.

Ten aanzien van de beloning van een bestuurder in grensoverschrijdende situaties ziet men vaak dat de rol van bestuurder worden gecombineerd met die van werknemer. De inkomsten dienen zowel aan de bestuurstaken als aan de werknemertaken te worden toegerekend.

In vrijwel alle verdragen voorkomt Nederland dubbele belasting door een aftrek te verlenen op de in Nederland verschuldigde belasting, gelijk aan de in het buitenland daadwerkelijke betaalde belasting.

## **B. Sociale verzekeringen**

Voor de sociale verzekeringen staan wij eerst stil bij de situatie dat binnen de Europese Unie wordt gewerkt en vervolgens bij enkele andere situaties.

### *Internationaal werken binnen de EU*

Bij internationale arbeidsverhoudingen binnen de lidstaten van de EU wordt op basis van de Richtlijn 883/2004 bepaald welk sociale verzekeringen van toepassing zijn. Voor de Nederlandse loonheffingen ziet dit zowel op de volksverzekeringen als de werknemersverzekeringen.

### *Hoofdregeel en uitzonderingen*

De hoofdregeel bij tewerkstelling binnen de EU is dat de SV-wetgeving van het werkland van toepassing is. Hierop zijn een aantal uitzonderingen:

- Bij een tijdelijke detachering van niet meer dan 24 maanden blijft de SV-wetgeving van het woonland van toepassing.

- Ook bij het werken in meerdere landen blijft de SV-wetgeving van het woonland van toepassing onder de voorwaarde dat de werkzaamheden in het woonland substantieel zijn, dat houdt in tenminste 25%. Zijn de werkzaamheden in het woonland niet substantieel, dan is de wetgeving van het land waar de wetgever is gevestigd van toepassing.

Met een zogenaamde A1 (voorheen E-101) verklaring kan een bevestiging van de toepasselijke wetgeving worden verkregen. De SVB geeft dergelijke verklaringen af en andere landen moeten zich conformeren aan deze afgegeven verklaring.

### *Sociale verzekeringen niet verdragslanden*

Buiten het kader van de EU wordt het bepalen van de toepasselijke SV-wetgeving ingewikkelder. Met een aantal landen is een SV-verdrag gesloten waarbij net als onder de EU-wetgeving is afgesproken onder welke voorwaarden de SV-wetgeving van een land van toepassing is. Voor de overige landen geldt dat de aldaar toepasselijke wetgeving op een internationaal opererende werknemer van toepassing zijn.

Daarnaast bevat de Nederlandse wetgeving eenzijdige regelingen waarmee in internationale situaties de werkingssfeer kan worden uitgebreid of beperkt. Dit wordt in het besluit uitbreiding en beperking kring van verzekerden geregeld. Indien er een EU-verordening of bilateraal verdrag van toepassing is, dan wordt niet aan voornoemd besluit toegekomen.

## **C. Conclusie**

Toewijzing van de heffingsbevoegdheid van de belasting over het inkomen en de toepasselijke SV-wetgeving is een eerste stap bij grensoverschrijdende arbeid. Vervolgens dient in het desbetreffende land te worden beoordeeld of er op grond van de aldaar geldende wetgeving ook daadwerkelijk loonheffing en premies zijn verschuldigd. Een goede beoordeling van de situatie met betrekking tot de belastingheffing en heffing van SV-premies is belangrijk bij het aangaan of opzetten van een internationale arbeidsverhouding.

Bij werken in het buitenland spelen een groot aantal regelingen op het gebied van belastingheffing en sociale verzekeringen een rol. Advisering hierover is maatwerk. Cervus beschikt over de kennis en ervaring om u hierover op maat te adviseren.

Mocht u grensoverschrijdende arbeid wensen te spreken met één van onze adviseurs, neemt u dan gerust contact met ons op.

**Cervus Belastingadvies B.V.**

Johan Nijboer

+31 (0)6 – 3976 8053