



## Courdid Nieuws: Grensoverschrijdende werknemers

### Het begrip “werkgever” binnen concernverband

Op 20 januari is een nieuw besluit gepubliceerd van de Staatssecretaris van Financiën (met ingangsdatum 12 januari 2010) inzake de uitleg van het begrip “werkgever” in de toepassing van belastingverdragen. Dit besluit is met name van belang voor werknemers die binnen een internationaal concern werkzaam zijn en daarbij tevens werkzaamheden verrichten voor een in het buitenland (niet zijnde het woonland) gevestigd concernonderdeel.

In 2006 heeft de Hoge Raad bepaald dat voor verdragsdoeleinden een buitenlands concernonderdeel ook als werkgever kan worden aangemerkt, indien de werknemer werkzaamheden verricht voor rekening en risico van dat concernonderdeel en onder diens leiding en toezicht. Hierbij was niet vereist dat het betreffende concernonderdeel ook tevens de formele werkgever was. Dus naast de werkgever waarmee formeel een arbeidsovereenkomst was overeengekomen, kon een ander concernonderdeel ook als werkgever worden aangemerkt. Het gevolg van deze “materiële” benadering van het begrip werkgever is dat het heffingsrecht over het loon van de werknemer veelal al vanaf de 1<sup>e</sup> dag van tewerkstelling in het buitenland (niet zijnde het woonland) aan het buitenland toekomt. Aan de zogenaamde 183-dagenregeling op basis waarvan het heffingsrecht pas aan een ander land toekomt wanneer een werknemer langer dan 183 dagen per jaar (of 12 maandenperiode) in het andere land aanwezig is, wordt dan niet meer toegekomen.

In het nieuwe besluit kondigt de Staatssecretaris aan dat ingeval werknemers in totaal niet meer dan 60 werkdagen per 12-maandsperiode in Nederland tewerk worden gesteld bij een concernonderdeel, Nederland het standpunt zal innemen dat geen sprake is van een werkgever. Als belangrijkste argument hierbij wordt aangegeven dat bij



dergelijke kortdurende tewerkstellingen de gezagsverhouding met het andere concernonderdeel ontbreekt. Het gevolg van dit uitgangspunt is dat ingeval een buitenlandse werknemer tijdelijk (in totaal minder dan 60 dagen per 12-maandsperiode) tewerk wordt gesteld bij een Nederlands concernonderdeel, de betreffende werknemer niet in Nederland belast zal zijn, ook al werkt deze voor rekening (doorbelasting van kosten) en risico van het Nederlandse concernonderdeel en onder diens leiding en toezicht (mits er geen formeel dienstverband is).

Een belangrijk voordeel van dit nieuwe beleidsstandpunt is dat minder werknemers in Nederland belast zullen zijn wanneer deze tijdelijk (niet meer dan 60 dagen) tewerk worden gesteld bij een Nederlands concernonderdeel. Voor zover de werknemers langer in Nederland werkzaam zijn, geldt dit uitgangspunt niet en zal getoetst moeten worden of sprake is van een werkgever voor verdragsdoeleinden. Als hiervan sprake is en de werknemer toch belast is in Nederland, dan is het op basis van het nieuwe besluit toegestaan dat het Nederlandse concernonderdeel zorgt voor de inhouding en afdracht van de loonheffingen. Dit hoeft dan niet door het buitenlandse concernonderdeel (de formele werkgever) te gebeuren.

In de omgekeerde situatie waarbij inwoners van Nederland niet meer dan 60 dagen werkzaam zijn bij een buitenlands concernonderdeel,

zal ook het standpunt worden ingenomen dat het buitenlandse concernonderdeel niet als werkgever kwalificeert. Nederland zal dan geen aftrek ter voorkoming van dubbele belasting toekennen. Voor werknemers die op basis van een salary-split werkzaam zijn zonder dat sprake is van een formele arbeidsovereenkomst met het buitenlandse concernonderdeel, betekent dit dat ingeval zij minder dan 60 dagen per jaar werkzaam zijn in het andere land, Nederland het inkomen dat betrekking heeft op de buitenlandse werkdagen in beginsel niet meer zal vrijstellen.

Het Nederlandse standpunt kan afwijken van de interpretatie van een ander land, met mogelijk als gevolg een dubbele heffing of een heffingsvacuüm. In dat geval zal onderling overleg tussen de staten nodig zijn.

### **Nieuwe regels Europese Sociale zekerheid**

Met ingang van 1 mei 2010 zal de nieuwe EG Verordening 883/04 in werking treden. Deze vervangt de Verordening 1408/71. Deze nieuwe Europese regeling brengt een aantal belangrijke wijzigingen met zich. Het is derhalve van belang de huidige sociaal zekerheidsrechtelijke situatie van uw grensoverschrijdende werknemers te beoordelen en daar waar nodig actie te ondernemen.

Hieronder kort de belangrijkste wijzigingen:

#### *Detachering*

Onder de huidige verordening kunnen werknemers die voor maximaal 12 maanden worden gedetacheerd naar een andere lidstaat, sociaal verzekerd blijven in hun woonland (de uitzendende staat). In de nieuwe verordening geldt een periode van maximaal 24 maanden.

De mogelijkheid om de sociale zekerheidswetgeving van de uitzendende staat langer dan 2 jaar (maximaal 5 jaar) van toepassing te laten, blijft onder de nieuwe verordening ook nog bestaan. Dit zal eveneens in overleg gaan tussen de betreffende lidstaten.

#### *Gelijktijdig werkzaam in twee of meer lidstaten*

Onder de nieuwe verordening is de werknemer met 1 formeel dienstverband bij werkzaamheden in verschillende landen waaronder het woonland, exclusief in het woonland verzekerd indien substantiële werkzaamheden in het woonland worden verricht. Substantieel is minimaal 25% van het loon of de werktijd. In de oude verordening is dit niet geregeld. De Nederlandse autoriteiten hanteerden hiervoor het minimum van 1 dag per maand op regelmatige basis.

Dit kan bijvoorbeeld gevolgen hebben voor werknemers met een salary-split. Als een werknemer nu voor één werkgever 20% in zijn woonstaat werkt en 80% in een ander land, is deze werknemer onder de huidige verordening in zijn woonstaat sociaal verzekerd. In dezelfde situatie onder de nieuwe verordening zou hij echter sociaal verzekerd zijn in de staat waar zijn werkgever is gevestigd.

#### *Internationaal transport*

Onder de huidige verordening zijn personen werkzaam in het internationaal transport sociaal verzekerd in de lidstaat waar hun werkgever gevestigd is, tenzij ze hoofdzakelijk in hun woonstaat werken.

De nieuwe verordening kent geen aparte aanwijsregels meer voor werknemers werkzaam in het internationale transport. Voor deze groep worden de hiervoor genoemde aanwijsregels voor werken in meerdere landen van toepassing. Nederlandse transportondernemingen met in het buitenland woonachtige werknemers zullen daarom eerder in het buitenland sociale zekerheidspremies voor hun werknemers moeten gaan afdragen.

#### *Werkzaamheden als zelfstandige en werknemer*

Indien een persoon kwalificeert als werknemer en ook als zelfstandige, kan op grond van de oude verordening onderworpenheid aan twee socialezekerheidsstelsels ontstaan. Onder de nieuwe verordening zal er in beginsel onderworpenheid zijn aan één socialezekerheidsstelsel.

#### *Overgangsrecht*

Op grond van het overgangsrecht vallen werknemers en zelfstandigen die op dit moment grensoverschrijdend werken, tot 1 mei 2020 onder de oude verordening, zolang hun situatie niet wijzigt. Indien zij echter de nieuwe regels van toepassing willen laten zijn, dan dienen zij hier binnen 3 maanden na inwerkingtreding van de nieuwe verordening voor te opteren.

#### *Courdid*

*Prinses Margrietplantsoen 83  
2595 BR Den Haag  
(The Hague) The Netherlands*

*Telephone: +31 (0)70-3153470*

*Fax: +31 (0)70-3153479*

*E-mail: info@courdid.com*

*Website: www.courdid.com*