

OVER DE GRENS

Vakblad over grensoverschrijdend werken en wonen



Dit artikel wordt u aangeboden door Over de Grens

Over de Grens is hét vakblad voor iedereen die op professioneel vlak te maken heeft met grensoverschrijdend ondernemen, werken en wonen. Met Over de Grens blijft u op de hoogte van ontwikkelingen en achtergronden op het gebied van sociale zekerheid, freelance werk, fiscaliteit, pensioen, arbeidsrecht en vermogen. Internationale aspecten worden vanuit meerdere invalshoeken en met een praktijkgerichte insteek behandeld.

Dit kunt u verwachten van Over de Grens:

- 10 keer per jaar het vakblad - digitaal en/of op papier
- maandelijkse nieuwsbrief met actuele ontwikkelingen
- toegang tot online database
- laatste vier vakbladen offline beschikbaar op tablet.

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/over-de-grens/abonneren/>

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Bewegingen van een uitgezonden werknemer: belang van monitoren (deel 2)

2017-0111

Regelmatig kom ik situaties in mijn praktijk tegen waarbij weer eens bewezen wordt hoe belangrijk het is om uitzendingen niet alleen ruim vooraf te plannen en achteraf te toetsen, maar ook om tijdens de uitzending constant de vinger aan de pols te houden. Ook in deze bijdrage omschrijf ik een fictieve situatie, die overigens wel gebaseerd is op en gecombineerd vanuit verschillende ervaringen in de praktijk. De hieronder beschreven fictieve situatie schetst de mogelijk vervelende gevolgen van het niet constant monitoren van internationale uitzendingen van werknemers met als moraal van het verhaal: adviseurs én werkgevers, houdt uw kikkers in de bak!

Vorbereiding van de tewerkstelling

In december 2014 besluit een in Nederland gevestigde werkgever één van haar werknemers, André, tijdelijk in Tanzania tewerk te stellen. De werkgever heeft daar een mooi project kunnen binnenhalen en om die reden zal het de komende jaren nodig zijn dat er behoorlijk wat werknemers in Tanzania tewerkgesteld zullen gaan worden om aan het project te werken, André zal de eerste zijn. De startdatum voor André wordt vastgesteld op 1 januari 2015.

Daar de leefomstandigheden in de desbetreffende omgeving in Tanzania niet ideaal zijn, spreken werkgever en André af dat hij daar alleen zal verblijven wanneer het strikt noodzakelijk is voor het werk en dat hij naar Nederland zal terugkeren wanneer hij op verlof is. Er wordt afgesproken dat André 7 dagen per week zal werken, gedurende 6 achtereenvolgende weken en dat hij vervolgens een verlofperiode van 4 weken kan opnemen, welke in Nederland zal worden

opgenomen. De nodige afspraken worden gemaakt, zoals verschillende vergoedingen waar André recht op heeft gedurende deze tewerkstelling en ook wordt afgesproken dat een adviseur geraadpleegd zal worden om te bezien wat de fiscale gevolgen zullen zijn. Overigens spreken werkgever en André af dat er voor tijdelijke huisvesting in Tanzania gezorgd zal worden, op kosten van de werkgever. Dit zal in eerste instantie een hotelkamer zijn en later – als blijkt dat het project verder doorgang kan vinden – waarschijnlijk een gemeubileerd appartement. De vliegtickets tussen Nederland en Tanzania worden uiteraard vergoed.

Werkgever neemt aldus contact met mij op en weet mij bovendien te vertellen dat er ook al een lokale adviseur in de hand is genomen. De lokale adviseur wist te vertellen dat er – vanwege wetgeving in Tanzania – het eerste halfjaar geen loon- en of inkomstenbelasting verschuldigd zal zijn over het salaris van André; een maatregel om buitenlandse investeerders aan te trekken. Mocht het project na een halfjaar écht levensvatbaar blijken te zijn, dan zal er vanaf dat moment wel loonbelasting verschuldigd zijn. De tarieven in Tanzania zijn gelukkig echter – in vergelijking met Nederland – erg laag.

Omdat Nederland geen belastingverdrag met Tanzania heeft gesloten, dien ik voor mijn advisering terug te vallen op het Besluit ter voorkoming van dubbele belasting 2001 ('Bvdb'). Ik informeer werkgever dat voor het eerste halfjaar geldt dat André tenminste drie maanden aaneengesloten in Tanzania werkzaam zal moeten zijn om te bewerkstelligen dat er in die periode ook in Nederland geen belasting verschuldigd zal zijn. Dat André wel

in Nederland aanwezig is, is geen probleem, zolang dit alleen om verlofperiodes gaat. Vanaf het tweede halfjaar, wanneer er wel degelijk loonbelasting in Tanzania verschuldigd zal zijn, is het geen probleem als André af en toe in Nederland of in een ander land werkt, er zal dan alleen voor dat gedeelte van het salaris geen vrijstelling ter voorkoming van dubbele belasting van toepassing zijn.

Ik wijs werkgever er wel op dat het misschien verstandig is, zeker nu het project nog niet van start is gegaan en het de bedoeling is dat er meer collega's van André volgen, goed na te denken over de salarisafspraken die worden gemaakt gedurende deze tewerkstelling. Het is natuurlijk enorm aantrekkelijk om helemaal geen of héél weinig belasting te hoeven betalen. Als er niets afgesproken wordt over deze gevolgen, kan werkgever het nog wel eens moeilijk krijgen om de werknemers in de toekomst te verleiden in een land te gaan werken waar het belastingtarief een stuk hoger ligt, misschien wel hoger dan in Nederland.

Werkgever besluit op mijn aanraden met André af te spreken dat zij de eventueel in Nederland en in Tanzania verschuldigde belastingen en premies voor haar rekening zal nemen en André zijn gewoontelijke *nettosalaris* zal garanderen, gebaseerd op Nederlandse belasting- en socialezekerheidsstarieven. Verder krijgt André nog een flinke netto vergoeding extra, om hem tegemoet te komen voor het feit dat het werken en verblijven in dat gedeelte van Tanzania behoorlijk gevaarlijk en spartaans is. Verder, als kers op de taart, erkent werkgever dat André ook een vergoeding voor het eventuele gemis aan hypotheekrente moet krijgen. Er zal naar alle waarschijnlijkheid immers geen belasting meer verschuldigd zijn in Nederland, dus zal er ook geen voordeel hypotheekrenteaftrek van toepassing zijn. Als tegenprestatie hiervoor spreken zij verder af dat een eventueel toekomstig voordeel als gevolg van toepassing van de stallingsregeling aan werkgever zal toevloeien.

Omdat André inwoner blijft van Nederland én in dienst is van een in Nederland gevestigde werkgever, blijft André gedurende de werkzaamheden in Tanzania wel in Nederland verplicht verzekerd voor zowel de volks- als de werknemersverzekeringen.

Voortgang van de tewerkstelling

Inmiddels is het februari 2016 en werkgever en André nemen contact met mij op, om ervoor te zorgen dat André zijn aangifte inkomstenbelasting 2015 kan laten verzorgen. Uit de aangeleverde informatie blijkt inderdaad dat er vanaf 1 juli 2015 loonbelasting in

Tanzania is betaald. Verder geeft André aan dat hij wel moeilijk kon wennen het eerste halfjaar en dat hij daarom – in overleg met de lokale projectleider – een aantal werkzaamheden gedurende maximaal 1 week per 6 weken in Nederland vanuit huis mocht uitvoeren; het ging voornamelijk om wat tekenwerk, waarvoor aanwezigheid in Tanzania niet strikt noodzakelijk was.

Zowel André als de lokale projectleider waren – zo blijkt – niet op de hoogte van het feit dat het belangrijk was dat André in ieder geval het eerste halfjaar niet in Nederland of een ander land mocht werken. De impact hiervan is helaas behoorlijk. Nu André niet langer dan drie maanden aaneengesloten in Tanzania werkzaam is geweest, kan zijn salaris, toerekenbaar aan de werkzaamheden verricht in Tanzania, alleen voor een vrijstelling ter voorkoming van dubbele belasting in aanmerking komen als hij kan aantonen dat zijn salaris aldaar aan belasting onderworpen is geweest óf als er belasting is betaald. Aan beide voorwaarden kan André niet voldoen, met als gevolg dat het salaris van het eerste halfjaar volledig in Nederland belast is, zonder vrijstelling. Dit is, vanwege de nettosalarisgarantie, een flinke tegenvaller voor de werkgever.

Tijdens het tweede halfjaar is André alleen nog maar een paar dagen per 6 weken in Nederland werkzaam geweest, totdat het werk het niet meer toeliet om dit vanuit huis te doen. Omdat er in het tweede halfjaar wel degelijk belasting is betaald, ook al is dit tegen een heel laag tarief, komt André vanaf die datum gelukkig wel voor het grootste gedeelte van zijn salaris in aanmerking voor een vrijstelling ter voorkoming van dubbele belasting.

Gedane zaken nemen geen keer, er is geen mogelijkheid om nog enig reparatiewerk aan het eerste halfjaar van 2015 te verrichten. Werkgever neemt zich voor om deze situatie binnen de organisatie aanhangig te maken, in de hoop dat dit soort situaties in de toekomst voorkomen kunnen worden.

Is het einde al in zicht?

In februari 2017 wordt afgesproken dat de werkzaamheden van André in Tanzania met minstens nog een jaar verlengd worden en beide partijen melden zich nog eens bij mij om mij hiervan te informeren. Verder begrijp ik dat André in 2016 besloten heeft om zijn verlofperiodes niet meer in Nederland op te nemen. André heeft namelijk begin 2016 zijn toekomstige echtgenote ontmoet die in de Verenigde Staten woont. Omdat zij zoveel mogelijk tijd met elkaar willen doorbrengen en André niet zoveel meer in Nederland te zoeken heeft, heeft hij in september 2016 zijn

huis in Nederland verkocht, zich uitgeschreven uit het bevolkingsregister en sindsdien verblijft hij bij zijn vriendin in de Verenigde Staten wanneer hij op verlof is. Werkgever heeft hiermee ingestemd en samen hebben ze besloten dat André dan zelf het verschil bijlegt tussen de kosten van de vliegtickets Tanzania – Nederland / Tanzania – de Verenigde Staten.

Ik wijs werkgever erop dat het verstandig was geweest de gevolgen van een dergelijke keuze vooraf af te stemmen.

Nu André zich heeft uitgeschreven en zich eigenlijk niet meer in Nederland laat zien, zal André ook niet meer als inwoner van Nederland worden aangemerkt. Dat heeft de volgende gevolgen:

1. Omdat André niet meer in Nederland woont, noch in een andere lidstaat van de Europese Unie, een staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, of Zwitserland, zal hij in Nederland niet meer sociaal verzekerd zijn. Niet voor de volksverzekeringen en ook niet voor de werknemersverzekeringen. André werkt immers ook niet meer in Nederland. Voor de volksverzekeringen kan dit desgewenst opgevangen worden door vrijwillige verzekeringen af te sluiten, maar voor de werknemersverzekeringen is dit helaas te laat. Dit had binnen de 13 weken na beëindiging van de verplichte verzekering moeten plaatsvinden. Ook kan André geen recht meer doen gelden op een Nederlandse zorgverzekering.
2. Omdat André niet meer als inwoner van Nederland wordt aangemerkt én hij overigens ook niet meer in Nederland werkt, zal hij niet meer in Nederland belastingplichtig zijn. Er zal dus in ieder geval (nog steeds) geen Nederlandse belasting verschuldigd zijn;
3. Omdat André nu regelmatig in de Verenigde Staten verblijft, bestaat de kans dat hij op enig moment als fiscaal inwoner aldaar wordt aangemerkt. Gedurende de periode dat dat nog niet het geval is, is er niet zoveel aan de hand, omdat André dan ook geen belastbaar inkomen in de Verenigde Staten heeft aan te geven. Vanaf het moment dat dat wel het geval is, wanneer hij voldoende dagen aanwezig is in de Verenigde Staten, is de kans groot dat hij nog steeds in aanmerking komt voor een voorkoming van dubbele belasting, maar is het aannemelijk dat hij dan slechts een verrekening krijgt voor de in Tanzania betaalde belasting, die heel laag is. Naar alle waarschijnlijkheid zal er in de Verenigde Staten dus belasting 'bijbetaald' moeten worden¹.
4. Zouden de afspraken tussen werkgever en André ongewijzigd blijven, dan zou de werkgever – vanwege de nettosalaris-

garantie tegen Nederlands tarief - nu geconfronteerd kunnen worden met extra kosten: de in de Verenigde Staten verschuldigde extra belasting. Daar staat tegenover dat er geen premie volksverzekeringen, noch premies werknemersverzekeringen meer verschuldigd zijn.

En nu?

Wanneer wenselijk, kan er alsnog een vrijwillige verzekering voor de volksverzekeringen georganiseerd worden; dit is tijdig wanneer dit aangevraagd wordt binnen een termijn van één jaar na de afloop van de verplichte verzekeringen. Om het gat van de werknemersverzekeringen op te vangen, kan alleen nog iets in de particuliere sfeer gezocht worden. Dit is echter veelal vrij prijzig en daardoor niet aantrekkelijk.

Als het juiste voorbehoud en/of de juiste formulering in de afspraken rondom de tewerkstelling is opgenomen, kan werkgever zich beroepen op dat voorbehoud en/of die afspraken om niet ook de in de Verenigde Staten verschuldigde belasting voor haar rekening te nemen. Is dat voorbehoud niet gemaakt, of is niet de juiste formulering gekozen, dan zal ik werkgever adviseren om ofwel:

1. Met André te bespreken dat hij in de Verenigde Staten kan blijven wonen, maar dat de gevolgen van deze keuze dan voor zijn eigen rekening komen. Werkgever en André kunnen dan bijvoorbeeld afspreken dat de totale extra kosten (minus de besparingen) voor rekening komen van André; óf
2. de uitzending van André zo snel mogelijk, indien de praktijk dit toelaat, te beëindigen en hem door een collega te laten vervangen; óf
3. André te bewegen zich zo snel mogelijk weer in Nederland te vestigen, waardoor de oude, destijds voorziene gevolgen min of meer vanzelf weer herleven.

Hoe dan ook is duidelijk dat ook hier het nodige reparatiewerk verricht moet gaan worden en dat dit ook de nodige kosten met zich meebrengt. Wederom zullen er niet alleen belasting- en sociale zekerheidskosten zijn, maar ook advieskosten.

Tot slot

Ook uit deze casus wordt duidelijk dat bepaalde keuzes voor partijen tot volstrekt onverwachte en onlogische gevolgen kunnen leiden. In het eerste halfjaar van 2015 was er bovendien een gebrek aan communicatie; André was niet doordrongen van het feit dat het van het grootste belang was dat er niet in Nederland gewerkt mocht worden in dat tijdsbestek en de lokale projectleider was hier in het geheel niet van op de hoogte. De keuze

van André voor het verhuizen naar de Verenigde Staten lag in de relationele sfeer en zowel André als werkgever konden zich niet voorstellen dat dit dergelijke fiscale en sociale zekerheidsgevolgen zou hebben. Immers, alleen de verlofperioden zouden nu buiten Nederland worden doorgebracht en verder zou er niets wijzigen.

Ook in dit geval is mijn advies: blij aangehaakt bij je cliënt en benadruk hoe belangrijk het is om ruim van te voren over bepaalde beslissingen

met je adviseur van gedachten te wisselen, voordat er onherstelbare en flinke schade geleden wordt.

Auteur: Saskia Hemmes-van der Kruk, partner bij SAS for Expats (deel van HBK Tax Advisors) te Leiderdorp (sas@hbk.eu)

Noot:

- 1 Daar ik niet een in Amerikaans belastingrecht gespecialiseerde belastingadviseur ben, is de kennis die ik hier deel alleen van algemene aard en onder de nodige voorbehouden.

