



## Grensoverschrijdend werken? Een uitdaging!

De BIZ. 18 april 2019

Boels  
Zanders  
Advocaten 

 Crowe

Roeland van Esveld  
Mareine Callemeijn

# Welkom

---



**Mr. Roeland van Esveld**  
Partner Global Mobility Services  
r.esveld@crowefoederer.nl



**Mr. Mareine Callemeijn**  
Advocaat arbeidsrecht  
callemeijn@boelszanders.nl



# De BIZ



- Waarom Europees arbeidsrecht?
- Bevoegde rechter
- Toepasselijk recht
- Grensoverschrijdende detachering
- Belastingheffing en sociale zekerheid



# Grensoverschrijdend arbeidsrecht



# Europees arbeidsrecht

---

EU Arbeidsrecht stelt de rechten en plichten vast voor “werkenden” en werkgevers

EU beleid:

- Hoge werkgelegenheid en goede sociale zekerheid;
- Betere leef- en werkomstandigheden;
- Instandhouding van de sociale samenhang

Doel: sociale vooruitgang en verbetering van de leef- en werkomstandigheden in Europa.



# Relevantie Europees arbeidsrecht

---

Werkgever zal in staat moeten zijn om te begrijpen welke rechten/plichten gelden en hoe ze kunnen worden ingeroepen in (bijv.) geval van:

- Werknemers/werkenden die in het buitenland wonen
- Werknemers die (intra concern) internationaal gedetacheerd (of te werk gesteld) worden
- Werknemers die in het buitenland worden geworven
- Werknemers die in meer dan één EU lidstaat werkzaamheden verrichten
- Een werkgever die activiteiten ontplooit in meer dan één EU lidstaat

Het vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en werknemers moet samengaan met een goed arbeidsrecht. Dat zorgt dat landen en bedrijven op gelijke voet met elkaar concurreren met de kwaliteit van hun producten.



# Europese Verordeningen en Richtlijnen

---

Nederlands recht is grotendeels gebaseerd op EU verordeningen en richtlijnen

- Arbeidstijden (vakantie en verlof, deeltijdwerk)
- Gelijke behandeling
- Overgang van ondernemingen (fusie, overname)
- Arbeidsvoorwaarden
- Coördinatie van stelsels van sociale zekerheid (WW-rechten?)
- Instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening
- Europees belastingrecht en internationale belastingverdragen



# Vergelijking Arbeidsrecht NL-BE-DE

Land	Max. # bepaalde tijd contracten	Proeftijd	Doorbetaling van loon bij ziekte	Ontslag
<b>Nederland</b>	3 in 24 mnd	1-2 mnd	104 weken, ontslagbescherming	Preventieve ontslagtoets. Opzegtermijn: 1-4 mnd
<b>België</b>	4 in 24 mnd, min. duur 3 mnd	n.v.t.	1 maand, soms geen ontslagbescherming	Toetsing achteraf. Opzegtermijn: 2-65 weken
<b>Duitsland</b>	3 in 24 mnd	1-6 mnd	6 weken, soms geen ontslagbescherming	Toetsing achteraf. Opzegtermijn: 1-7 mnd

→ Het is van groot belang om te weten welk recht van toepassing is en welke rechter bevoegd is!





# Bevoegde rechter arbeidszaken

---

- Welke rechter is bevoegd? **EEX-verordening II**
  - **Werkgevers:** keuze tussen woonplaats werkgever (statutaire zetel) of plaats waar werknemer gewoonlijk (of in hoofdzaak) werkte
  - **Werknemers:** kunnen een procedure opstarten bij de rechter in de lidstaat waar de werkgever is gevestigd of waar werknemer gewoonlijk werkte
  - **Forumkeuze?** Schriftelijk en alleen nadat geschil is ontstaan



# Toepasselijk recht

---

- **Rome I-verordening:**  
keuze- en contractsvrijheid versus bescherming van de “zwakkere contractspartij”
- **Hoofregel:** rechtskeuze
- **Uitzonderingen:**
  - Alleen bij internationale arbeidsovereenkomst
  - Voorrangsregels gaan voor (bijvoorbeeld Wet minimumloon, Arbeidstijden)
  - rechtskeuze mag niet het verlies van de dwingendrechtelijke bescherming tot gevolg hebben die de werknemer zou hebben genoten zonder rechtskeuze



# Geen rechtskeuze

---

1. Het recht van het land van waaruit de werknemer **gewoonlijk zijn arbeid verricht**.
2. Als dat land niet kan worden vastgesteld: het recht van het land waar **de werkgeversvestiging** zich bevindt die de werknemer in dienst heeft genomen.
3. Uitzondering: als de overeenkomst een **nauwere band** heeft met een ander land dan genoemd in (1) of (2), is het recht van dat land van toepassing.





# Detachering in Europa

---

- **Gedetacheerde werknemer:** wordt door zijn werkgever tijdelijk naar een andere lidstaat gestuurd om een dienst te verrichten. Blijft in dienst bij de oorspronkelijke werkgever.
- EU Detacheringsrichtlijn: De gedetacheerde werknemer
  - blijft onder het recht vallen van de lidstaat van de “uitzendende” werkgever
  - heeft recht op een aantal basisrechten in het gastland waar de diensten worden verricht
- **Mobiele werknemer:** verhuist naar een andere lidstaat om voor lange termijn of permanent te integreren in de arbeidsmarkt.



# Detachering

- **Detacheringsrichtlijn: 1996**
- Bij **tijdelijk** over de grens: geen wijziging gewoontelijke werkland;
- Risico oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden;
- Daarom ook aanspraak op 'harde kern' arbeidsvoorwaarden gastland
- Minimumlonen, werk- en rusttijden, vakantiedagen, voorwaarden voor ter beschikkingstellen, veiligheid en hygiene;



# Detachering

---

- **Handhavings richtlijn 2014** geïmplementeerd in **WagwEU**  
Gelijk loon voor gelijk werk in het kader van detachering;
- Zuivere dienstverlening; detachering binnen internationale concerns; uitzendarbeid;
- Art. 2 WagwEU: harde kern Nederlandse arbeidsvoorwaarden van toepassing op werknemers die tijdelijk in Nederland worden gedetacheerd;
- Administrative verplichtingen: informatieplicht; verplichte contactpersoon, administratieplicht en (meldingplicht)



# Grensoverschrijdende belastingheffing en sociale zekerheid





# Belastingheffing gedetacheerde werknemers

---

- Werknemer belastingplichtig voor de inkomstenbelasting in het land waarvan hij/zij inwoner is.

Gevolg; wereldwijde inkomen aangeven in IB woonland.

- Als het land waar de werkzaamheden worden verricht een andere is dan het woonland;

belastingverdrag toepassen.



# Belastingheffing gedetacheerde werknemers

- Belastingverdrag wijst het heffingsrecht toe **aan het werkland** als aan 1 van de volgende 3 voorwaarden wordt voldaan:
  1. De werknemer verblijft meer dan 183 dagen per kalenderjaar of 12 maandsperiode in het werkland (per verdrag anders);
  2. De werknemer wordt betaald door een (economisch) werkgever die inwoner is van het werkland;
  3. De werkgever in een ander land heeft een “vaste inrichting” in het werkland waarvan de salariskosten ten laste komen.



# Sociale zekerheid gedetacheerde werknemer

- Binnen de EU + Noorwegen, Zwitserland, IJsland en Liechtenstein bepaalt de Europese Verordening voor sociale zekerheid welke sociale zekerheidswetgeving van welke staat exclusief van toepassing is.

Kortom, de werknemer kan slechts in 1 staat sociaal verzekerd zijn.

- Met een aantal andere landen heeft Nederland sociale zekerheidsverdragen gesloten aan de hand waarvan dient te worden vastgesteld welke wetgeving van welk land van toepassing is (USA/China/Japan etc.).



# Sociale zekerheid gedetacheerde werknemer

- **Regels welke wetgeving van toepassing is op grond van Verordening:**
  1. werkland (hoofdregel);
  2. bij detachering tot 24 maanden, land waaruit de werknemer wordt uitgezonden;
  3. indien de werknemer gelijktijdig werkzaamheden verricht in verschillende lidstaten; woonland mits de werknemer daar 25% van zijn tijd werkt of daar 25% van zijn loon verdient. Indien < 25%, land waar de werkgever gevestigd is;
  4. ongewenst resultaat; verzoek indienen voor uitzondering. Toestemming betreffende landen nodig;
  5. bewijsmiddel sociale zekerheid; A1-verklaring.



# Aandachtspunten

---

1. Aangifteplicht werknemer IB in woonland en mogelijk in werkland.
2. Mogelijk splitsing belastingheffing en sociale zekerheid in woonland en werkland.
3. Registratie van werkgever bij de belasting- en sociale zekerheidsautoriteiten in verschillende landen.
4. Salarisadministratie in verschillende landen.
5. Betalen sociale zekerheidspremies in 1 land en dekking voor sociale zekerheid conform dat land. Check of dekking voor bijvoorbeeld ziektekosten afdoende is in alle betrokken landen!
6. Optimalisatiemogelijkheden (salary split, 30%-regeling).



# 30%-regeling

---

- 30% van het fiscale loon onbelast uit te betalen!
- Voorwaarden:
  1. dienstbetrekking;
  2. door de werkgever uit een ander land aangeworven of uit een ander land naar de werkgever gezonden;
  3. de werknemer heeft 2 jaar vóór de 1ste werkdag in Nederland, meer dan 16 maanden buiten Nederland gewoond. En dat ook nog op een afstand van meer dan 150 km van de Nederlandse grens.
  4. de werknemer heeft specifieke deskundigheid ofwel inkomen van minimaal 2019: € 37.743;
  5. de Belastingdienst heeft een geldige beschikking afgegeven.



# 30%-regeling

---

- Aandachtspunten:
  1. addendum op de arbeidsovereenkomst (afstand doen 30% brutoloon in ruil voor onbelaste vergoeding);
  2. looptijd maximaal 5 jaar per 1 januari 2019 (was 8 jaar);
  3. overgangsrecht voor beschikkingen die in 2019 of 2020 zouden aflopen;
  4. geen andere zogenaamde “extraterritoriale kosten” vergoeden (bijvoorbeeld huisvesting) naast 30%-regeling;
  5. door 30%-regeling mogelijkheid om te opteren voor partiële buitenlandse belastingplicht in de aangifte IB;
  6. internationale schoolgelden onbelast te vergoeden naast 30%-vergoeding.



---



**PRAKTIJK-  
VOORBEELDEN**







Vestdijk 76, 5611 CE Eindhoven  
Aziëlaan 22, 6199AG Maastricht-Airport  
Hulsterweg 82, 5912 PL Venlo (Trencadis)



088 30 40 000



[info@boelszanders.nl](mailto:info@boelszanders.nl)  
[www.boelszanders.nl](http://www.boelszanders.nl)

Volg ons op:



Boels  
Zanders  
Advocaten 