

13. Internationale arbeid

Opgave 13.1

1. Het andere werkland mag het inkomen uit arbeid aan de aldaar geldende belastingheffing onderwerpen. Voor zover de werkgever in dat land gevestigd is, een vaste inrichting heeft of anderszins als inhoudingsplichtige wordt beschouwd, zal deze werkgever waarschijnlijk loonbelasting (of hiermee vergelijkbaar) moeten inhouden en afdragen. Zo niet, dan zal de werknemer zelf in dat werkland aangifte moeten doen.
In ieder geval zal de werknemer als inwoner van Nederland aangifte inkomstenbelasting moeten doen over zijn wereldinkomen. Hierbij kan hij een vermindering claimen ter voorkoming van dubbele belasting.
2. Inhoudingsplichtige:
 - als de buitenlandse werkgever beschikt over een vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger in Nederland;
 - wanneer de buitenlandse werkgever in Nederland personen in dienst heeft en zich als werkgever bij de Belastingdienst heeft gemeld;
 - als de buitenlandse onderneming die zich in Nederland bezig houdt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten;
 - als werknemers gedurende een aaneengesloten periode van ten minste 30 dagen werken op of boven het Noordzeewinningsgebied.
3. De belastingheffing over inkomen uit dienstbetrekking is toegewezen aan het werkland, tenzij het verblijf in het werkland niet meer dan 183 dagen is en de beloning niet ten laste komt van een werkgever in het werkland of een vaste inrichting/vaste vertegenwoordiger van de werkgever in het werkland.
4. De werknemer die vanuit Nederlandse verzekeringsplicht door een Nederlandse werkgever wordt uitgezonden naar het buitenland, blijft verzekerd in Nederland als de uitzending niet langer duurt dan 24 maanden. Bij de SVB kan een A1-verklaring worden aangevraagd als bewijs dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft.

Opgave 13.2

1. De sociale zekerheidswetgeving van beide landen is van toepassing. Dus zowel het andere land als Nederland kunnen premies heffen conform hun eigen nationale wetgeving.
2. Het loon kan door het werkland in de belastingheffing worden betrokken volgens de nationale wetgeving en regels van het desbetreffende land. Daarnaast zal de werknemer aangifte inkomstenbelasting moeten doen, waarbij Nederland een vermindering (ter voorkoming van dubbele belasting) kan geven conform het Besluit ter voorkoming van dubbele belasting (een eenzijdige regeling).
3. Tussen Nederland en Spanje is een bilateraal verdrag gesloten ter voorkoming van dubbele belasting. Op grond hiervan wordt de belastingheffing over het loon toegewezen aan Nederland, omdat het loon wordt betaald door een in Nederland gevestigde werkgever (dus ook als de periode van tewerkstelling korter is dan 183 dagen). De werknemer doet waarschijnlijk wel aangifte inkomstenbelasting in Spanje waarbij een vermindering geclaimd kan worden.
4. Nederland mag dan het loon belasten volgens de Nederlandse fiscale wetgeving en de Nederlandse werkgever houdt loonbelasting in en draagt deze af. Of de werknemer in het woonland nog aangifte moet doen (over zijn wereldinkomen) hangt af van de wetgeving van dat land.

Opgave 13.3

1. Extraterritoriale kosten zijn de kosten die extra gemaakt moeten worden in verband met het in een ander land uitvoeren van werkzaamheden door een werknemer. Het moet hierbij gaan om kosten die samenhangen met het werk en door de tijdelijke verhuizing die hiervoor noodzakelijk kan zijn. In ieder geval gelden niet als extraterritoriale kosten: toelagen of compensatie voor hogere belastingtarieven en dergelijke.

2. Het moet gaan om werknemers die beschikken over een specifieke deskundigheid die niet of schaars aanwezig is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Werkgever en werknemer zullen deze schaarse deskundigheid aannemelijk moeten maken en de regeling kan alleen door een beschikking van de Belastingdienst plaatsvinden. In bepaalde gevallen wordt deze vereiste schaarse specifieke deskundigheid aanwezig verondersteld. Dit betreft wetenschappers en werknemers bij een internationaal opererend concern die in het kader van jobrotation naar Nederland komen. Het criterium van de schaarse en specifieke deskundigheid wordt ingevuld door een inkomenscriterium. De schaarse specifieke deskundigheid wordt aanwezig geacht indien de werknemer een loon (exclusief 30%-vergoeding) ontvangt van € 39.467 op jaarbasis (2022). Voor werknemers jonger dan 30 jaar met een masteropleiding geldt een verlaagde salarismnorm van € 30.001 (2022). De 30%-regeling kan niet worden aangevraagd voor een werknemer die in het buitenland woont op een afstand van minder dan 150 kilometer van de Nederlandse grens, of in een voorafgaande periode van 24 maanden niet voor ten minste 2/3 deel op meer dan 150 kilometer woonde. Dus de afstand van de woonplaats in het buitenland naar de NL-grens moet ten minste 150 kilometer bedragen. Voorts geldt dat de 30%-regeling gedurende maximaal 5 jaar mag worden toegepast.
3. Voor toepassing van de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers is geen beschikking van de Belastingdienst nodig. Voorwaarde is wel dat de werknemer wordt uitgezonden naar een land in bepaalde (in het kader van de regeling) aangewezen regio's. Ook geldt de regeling voor ambtenaren bij een vertegenwoordiging van Nederland, militairen, wetenschappers en werknemers in het onderwijs. Voorts moet sprake zijn van een uitgezonden periode van ten minste 45 dagen, waarbij voor de bepaling of hier aan voldaan is alleen perioden meetellen van ten minste 15 dagen.
4. De 30%-regeling beoogt in een praktische regeling te voorzien waarbij de extraterritoriale kosten onbelast vergoed kunnen worden zonder dat de werkgever van de kosten bonnen en nota's moet administreren. De extraterritoriale kosten kunnen dan ook niet nogmaals naast de 30%-vergoeding onbelast vergoed worden. Indien de werkelijke extraterritoriale kosten echter hoger zijn dan de maximale 30%-vergoeding dan kan men er voor kiezen om toch de werkelijke kosten te vergoeden. Er is dan wel een bewijslast voor de hoogte van de bedragen.

Opgave 13.4

1. c. valt onder de Duitse regels voor de sociale verzekeringen
e. betaalt via inhouding door de werkgever Lohnsteuer in Duitsland
f. zal aangifte inkomstenbelasting in Nederland moeten doen
2. a. De belastingheffing over het loon is toegewezen aan Portugal
b. De socialezekerheidswetgeving van Nederland blijft van toepassing
3. b. De socialezekerheidswetgeving van zowel Duitsland, België als Nederland is van toepassing op respectievelijk het aan het die landen toe te rekenen loon
c. de belastingheffing over het aan Duitsland en België toe te rekenen loon is ook aan deze landen toegewezen
e. de werknemer is verplicht het gehele inkomen aan te geven bij zijn aangifte inkomstenbelasting in Nederland, waarbij een vermindering kan worden geclaimd in verband met het werk in het buitenland
4. b. kan de 30%-regeling voor ingekomen werknemers worden toegepast
c. kan de werkgever de werknemer een onbelaste vergoeding geven voor de verhuiskosten en de herinrichtingskosten van de woning in Nederland
d. is de werkgever over het loon van de werknemer premies werknemersverzekeringen verschuldigd
5. b. Stelling I is onjuist, stelling II is juist
6. b. De hogere kosten van levensonderhoud in Nederland (ten opzichte van het land van herkomst) worden aangemerkt als extraterritoriale kosten
d. Of sprake is van een schaarse specifieke deskundigheid wordt bepaald op basis van de hoogte van het salaris

Opgave 13.5

1.
 - b. Werkgever en werknemer kunnen gebruik maken van de 30%-regeling voor uitgaande werknemers
 - c. De werknemer betaalt belasting over het loon in Gambia
 - d. De werknemer betaalt premie volksverzekeringen in Nederland via de aangifte inkomstenbelasting
2.
 - b. is de Nederlandse socialeverzekeringswetgeving van toepassing
 - d. mag de werkgever een onbelaste vergoeding geven in verband met de hogere kosten van levensonderhoud in Nederland
3.
 - a. De belastingheffing over het loon is in principe toegewezen aan het werkland
 - c. Als commissaris van de Nederlandse vennootschap is de werknemer wel belast voor de loonbelasting in Nederland
 - d. De socialezekeringswetgeving van Nederland is van toepassing als de werknemer in meer Europese landen buiten Nederland werkzaam is
4.
 - a. Bert verblijft in een periode van 12 maanden niet meer dan 183 dagen in het buitenland
 - c. Het loon komt niet ten laste van een vaste inrichting van zijn werkgever in Luxemburg
5.
 - a. Tineke werkt in een niet-verdragsland
 - c. Tinekes inhoudingsplichtige is geen publiekrechtelijke, maar een privaatrechtelijke werkgever
 - d. Tineke werkt niet als zeevarende
6.
 - b. Bij detachering kan de wetgeving van het uitzendende land in principe maximaal 5 jaar van toepassing blijven
 - c. De verordening regelt de verzekeringsplicht voor de volksverzekeringen
 - d. De verordening regelt de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen

Opgave 13.6

1.

Werknemer woont in Nederland en:	Wel loonheffing	Geen loonheffing
Verblijft meer dan 183 dagen in een verdragsland, waarbij het verdragsland belasting mag heffen		x
Werkt minder dan 30 dagen in een niet-verdragsland en betaalt daar geen belasting	x	
Werkt minder dan 183 dagen in een verdragsland waar geen vaste inrichting is	x	
Werkt tenminste 3 maanden in een niet-verdragsland		x
Werkt tussen 30 dagen en 3 maanden in een niet-verdragsland, waarbij dit land belasting mag heffen		x

2.

	Wel extraterritoriale kosten	Geen extraterritoriale kosten
Aan- en verkoopkosten van een woning in het werkland		x
Compensatie voor hogere belastingen in het werkland		x
Cursuskosten om de taal van het werkland te leren	x	
Extra bonus i.v.m. de uitzending		x
Extra energiekosten wegens verblijf in het werkland	x	
Kosten voor een internationale school waar de kinderen les krijgen	x	
Kosten voor een vaccinatie i.v.m. verblijf in het werkland	x	
Kosten voor een verblijfsvergunning	x	
Opslagkosten voor meubels die niet meeverhuizen	x	
Vermogensverlies i.v.m. verblijf in het werkland		x

Opgave 13.7

1. Uit het belastingverdrag tussen Nederland en Ierland volgt dat de belastingheffing aan Ierland is toegewezen als de periode van verblijf in het belastingjaar 183 dagen te boven gaat. Let er hierbij op dat het belastingjaar kan afwijken van het kalenderjaar! Op grond van de bekende feiten van de casus ligt het voor de hand dat de belastingheffing ook daadwerkelijk aan Ierland zal zijn toegewezen, maar het kan zijn dat een deel van de genoemde 11 maanden in een belastingjaar niet boven de 183 dagen zal uitkomen. In dit geval, en er is geen vaste inrichting of vast middelpunt van Holtermans bv in Ierland, zal de heffing in Nederland blijven.
2. De toewijzing van de belastingheffing wordt bepaald door het belastingverdrag tussen Nederland en Frankrijk. Hieruit volgt dat de belastingheffing aan Frankrijk is toegewezen als de periode van verblijf in het belastingjaar 183 dagen te boven gaat (hetgeen niet het geval zal zijn), of dat de beloning van Jaap van Keulen voor rekening komt van een vaste inrichting in Frankrijk. Dit laatste is waarschijnlijk wel het geval en de belastingheffing komt (ook ingeval het verblijf korter is dan 183 dagen) toe aan Frankrijk.
3. De toepasselijke sociale zekerheidswetgeving binnen twee landen van de EU is in dit geval het woonland (Nederland) omdat Jurgen Zijlstra voor een kortere periode dan 24 maanden naar Ierland wordt gedetacheerd.
4. Zie het antwoord op vraag 3.

Opgave 13.8

1. De activiteiten van Rodetach in Nederland bestaan uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Op grond hiervan moet worden vastgesteld dat het bedrijf in Nederland beschikt over een vaste inrichting en inhoudingsplichtig is voor de loonheffingen. Voor de sociale verzekeringen geldt dat er geen sprake is van detachering (materieel is Rodetach een in Nederland gevestigde werkgever) en bij werken in Nederland de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving van toepassing is. Voor de loonbelasting geldt dat de belastingheffing over het loon aan Nederland is toegewezen aangezien er een vaste inrichting in Nederland is.
2. De werknemer werkt dan in twee landen van de EU en de sociale zekerheidswetgeving van Roemenië als woonland is van toepassing, ervan uitgaande dat de werkzaamheden in Roemenië substantieel zijn (ten minste 25%).
3. In dit geval is sprake van een tijdelijke detachering en blijft de sociale zekerheidswetgeving van Roemenië van toepassing. Voor wat betreft de belastingheffing, deze is toegewezen aan Roemenië omdat de verblijfsperiode korter is dan 183 dagen.

4. De kosten die de werknemers moeten maken naar aanleiding van en in verband met hun werkzaamheden in Nederland kunnen onbelast worden vergoed of verstrekt. In beginsel moet het verband met de dienstbetrekking aannemelijk gemaakt kunnen worden en moet Dogtrom hiervan nota's en bonnen administreren. Het is echter ook mogelijk om de 30%-regeling toe te passen. Van het loon kan 30% als onbelaste vergoeding worden betaald zonder dat bonnen of nota's nodig zijn. De 30%-vergoeding betreft extraterritoriale kosten, die als gerichte vrijstelling onbelast zijn. Voor de 30%-regeling is vereist dat aannemelijk gemaakt kan worden dat de werknemers vanuit de VS worden aangeworven en dat zij beschikken over een specifieke deskundigheid die in Nederland niet of slechts schaars aanwezig is. Als de werknemers een loon (exclusief 30%-vergoeding) ontvangen van € 39.467 of € 30.001 (voor masters jonger dan 30 jaar), is de schaarse en specifieke deskundigheid aanwezig (bedragen 2022). In het geval van IT-specialisten zal dit waarschijnlijk geen probleem zijn. Voor ingekomen werknemers moet een beschikking worden gevraagd bij de Belastingdienst.
5. De toepassing van de 30%-regeling kan voor maximaal 5 jaar plaatsvinden, maar deze duur wordt verminderd met eerdere verblijven in Nederland gedurende de afgelopen 25 jaar. Voor deze werknemer zou de 30%-regeling dus weinig voordeel bieden aangezien de eerdere verblijven in Nederland van voor zijn emigratie gekort worden.
6. Als de werknemer bij indiensttreding bij LittleWood (nog) aantoonbaar beschikt over een schaarse specifieke deskundigheid kan de 30% worden aangevraagd door de werknemer en LittleWood. De periode tussen uitdiensttreding bij Dogtrom en indiensttreding bij LittleWood mag maximaal 3 maanden betreffen. Bovendien geldt dat de 30%-regeling slechts voor de nog resterende duur (tot maximaal 5 jaar) mag worden toegepast.

Opgave 13.9

1. De heffing over de inkomsten uit dienstbetrekking van Frank Hermans is toegewezen aan Nederland. De werkgever Ramonzo is echter niet in Nederland gevestigd en is dan ook in beginsel niet inhoudingsplichtig. De belastingheffing over het loon zal door Frank Hermans moeten worden betaald via zijn aangifte inkomstenbelasting. De vrije ruimte van de werkkostenregeling kan dan niet in de loonbelasting geëffectueerd worden. Het is mogelijk dat Frank Hermans in zijn aangifte inkomstenbelasting de gerichte vrijstellingen en vrije ruimte (ter grootte van 1,7%/1,18% van zijn fiscale loonsom) op zijn inkomen in mindering brengt. Hiervoor dient Frank Hermans wel te beschikken over een nauwkeurige onderbouwing van deze vergoedingen en verstrekkingen, hetgeen Ramonzo aan hem zal moeten verstrekken.
2. Voor de dagen dat Frank Hermans bij de productielijn in België is, gebruikt hij waarschijnlijk de lunch en de bedrijfskantine waarbij de lunch voor rekening van Ramonzo blijft. In beginsel betreft het hier kosten van zakelijke maaltijden tijdens dienstreizen, welke gericht zijn vrijgesteld en dus niet ten koste gaan van de vrije ruimte. Er ontstaat een andere situatie als Frank Hermans ten minste op 1 dag per week naar de productielijn in België aanwezig is en dat gedurende meer dan 20 dagen doet. In dat geval is hij geen ambulante werknemer meer en wordt de productielijn in België aangemerkt als werkplek in de zin van de werkkostenregeling. De maaltijden in de bedrijfskantine worden dan feitelijk genoten op de werkplek en vallen onder de forfaitaire waardering van € 3,35 per maaltijd. Dat wil zeggen dat de maaltijden voor dat bedrag ten laste van de vrije ruimte komen.
3. De kantoorruimte thuis is geen werkplek in de zin van de werkkostenregeling. Dat betekent dat de door Ramonzo verstrekte voorzieningen (zoals bureau, verlichting, boekenkasten e.d.) in principe ten laste komen van de vrije ruimte. De nihilwaardering voor voorzieningen op de werkplek is dus niet van toepassing.
Onder voorwaarden wordt de thuiswerkplek toch beschouwd als officiële werkplek:
 1. Er moet sprake zijn van een zelfstandige ruimte (eigen opgang en eigen sanitair);
 2. De werkgever heeft een reële huurovereenkomst met de werknemer afgesloten, waardoor de ruimte alleen aan de werkgever ter beschikking staat;
 3. De werknemer werkt in deze ruimte. Een ander mogelijkheid is de aanwijzing als 'arbovoorzieningen', waarvoor geldt dat de voorzieningen vallen onder de Arboret en verstrekt worden in het kader van een arboplan bij Ramonzo.

4. Frank Hermans werkt dan in meer landen, waaronder Nederland als zijn woonstaat. De situatie ontstaat dan dat (de belastingheffing over) een deel van de inkomsten is toegewezen aan Italië (en overigens ook België). Voor de werkkostenregeling worden echter in eerste instantie het gehele loon en alle vergoedingen/verstrekkingen meegenomen. Mocht de vrije ruimte overschreden worden, dan wordt vervolgens een vermindering op de eindheffing gegeven in verband met het feit dat de heffing over een deel van het loon is toegewezen aan Italië en België. Deze vermindering wordt berekend door de eerder bepaalde eindheffing te vermenigvuldigen met de breuk: buitenlands fiscale loon/totale fiscale loon.

Opgave 13.10

1. Om voor de 30%-regeling in aanmerking te komen, geldt onder meer als voorwaarde dat de werknemer in een periode van 12 maanden ten minste 45 dagen in het buitenland moet verblijven. Nu de werknemer als gevolg van heimwee op een eerder tijdstip huiswaarts keert, wordt hieraan niet voldaan met als gevolg dat de 30%-regeling niet van toepassing is.
2. Nee. De dubbele belastingheffing wordt in dit geval voorkomen doordat Nederland op basis van de eenzijdige regeling niet heft over de inkomsten die in het buitenland zijn verdiend.
3. Het loon van Nederlandse ambtenaren is belast in het land dat de ambtenaar uitzendt, dus in Nederland.
4. Deze werknemer is verzekerd in het werkland België. Deze werknemer woont en werkt in België.

Opgave 13.11

1. Juist. (Voor de verzekeringsplicht is bepalend het land waar de werkzaamheden worden verricht, het zogenoemde werklandbeginsel. In dit geval is het werkland Nederland.)
2. Willem woont op 1 december in België. Hij is bestuurder van een bedrijf in Nederland. Dit betekent dat Nederland heffingsbevoegd is voor het innen van de verschuldigde loonbelasting.
3. Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en het Koninkrijk België tot het vermijden van dubbele belasting en tot het voorkomen van het ontgaan van belasting inzake belastingen naar het inkomen en naar het vermogen.
4. Nee. De Wet op de Loonbelasting 1964 maakt geen onderscheid in binnenlandse en buitenlandse zakelijke kilometers. Er geldt een maximum voor de vrije vergoeding van € 0,19 per kilometer, zodat € 0,17 belast wordt. Het totale bedrag dat aan loonheffingen onderhevig is, bedraagt $2.555 \times € 0,17 = € 434,35$ in plaats van € 27.

Opgave 13.12

1. Vansanten bv moet premies werknemersverzekeringen afdragen. Hier is sprake van het zogenoemde werklandbeginsel. Omdat Gerard uitsluitend werkzaamheden in Nederland verricht, bestaat hier verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Als hij ook voor ten minste 25% in België zou werken of als er sprake was van een tijdelijke detachering door een Belgische werkgever naar werk hier in Nederland, zou Gerard in zijn woonland verzekerd blijven voor de sociale verzekeringen.
2. Extraterritoriale kosten zijn de extra kosten van verblijf die de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking moet maken buiten het land van herkomst.
3. De 30%-regeling.
4. Nee. Hij valt, omdat hij voor tenminste 25% in zijn woonland werkt (werk van enige betekenis uitvoert), en slechts tijdelijk naar Nederland wordt gedetacheerd, onder de detacheringbepaling van de EG-verordening en is daardoor in zijn woonland (België) verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Opgave 13.13

1. Een vaste inrichting is een (zelfstandige) bedrijfsruimte in Nederland van waaruit de bedrijfsactiviteiten worden verricht, zoals leveringen of diensten aan derden.
2. Geen vaste inrichting is een opslagruimte, goederendepot, inrichting waar alleen ondersteunende activiteiten plaatsvinden (zoals onderzoek, reclame of het verstrekken van inlichtingen) en een vakantiewoning (die voor verhuur is bestemd).
3. Nederland heeft met andere landen, waaronder Frankrijk, verdragen afgesloten ter voorkoming van dubbele belasting. Deze verdragen bevatten heffingsregels voor inkomsten uit dienstbetrekking.
Indien de werknemer zijn dienstbetrekking uitoefent in zijn woonstaat of in een derde staat, wordt het exclusieve heffingsrecht over de daarmee verband houdende beloning toegewezen aan de woonstaat.
Wordt de dienstbetrekking in de andere verdragsluitende staat uitgeoefend (de werkstaat), dan heeft deze staat het primaire heffingsrecht.
Indien cumulatief aan de volgende drie voorwaarden is voldaan, is het exclusieve heffingsrecht over de beloning alsnog toe te wijzen aan de woonstaat (Frankrijk). Deze voorwaarden zijn:
 - a. De genietter van de beloning verblijft niet langer dan 183 dagen in de werkstaat gedurende een referentieperiode (kalenderjaar of 12 maanden).
 - b. De beloning wordt betaald door of namens een werkgever die geen inwoner is van de werkstaat.
 - c. De beloning komt niet ten laste van een vaste inrichting die de werkgever in de werkstaat heeft.Aan ten minste één van deze drie voorwaarden (letter c) wordt *niet* voldaan, zodat het primaire heffingsrecht over het salaris dat toerekenbaar is aan de in de werkstaat (Nederland) uitgeoefende dienstbetrekking wordt toegewezen aan die staat (Nederland).

Opgave 13.14

1. Op de verhouding tussen Nederland en Tsjechië is de Europese verordening 883/2004 van toepassing. Omdat er sprake is van het uitoefenen van een dienstbetrekking in zowel Tsjechië als in Nederland (beide EU-lidstaten) wordt de sociale zekerheidswetgeving van Tsjechië van toepassing verklaard.
2. Er moet een verklaring worden verkregen inzake het toepasselijke sociale verzekeringsrecht. Deze bevestiging kan verkregen worden in de vorm van een A1-verklaring. Deze verklaring kan zowel bij de Tsjechische als de Nederlandse sociale verzekeringsautoriteit (SVB) worden aangevraagd. Eenmaal afgegeven door het ene land moet de verklaring worden gevolgd door het andere land.
3. Ook hier is de verordening EG 883/2004 bepalend voor de vraag welke wetgeving van toepassing is. Bij samenloop van werken als zelfstandige in een land en als werknemer in een ander land, is de sociale zekerheidswetgeving van het werkland van toepassing op het loon uit dienstbetrekking. Dus Nederland.
4. Ondanks dat de in Nederland werkzame periode korter is dan 183 dagen, is de belastingheffing toegewezen aan Nederland omdat vanaf het eerste moment het loon ten laste komt van een werkgever in Nederland.
5. Als inwoner van Zwitserland valt de chirurg ook onder de werkingssfeer van de verordening EG 883/2004, ook al heeft hij de Australische nationaliteit. Ook hier geldt dat als hij in beide landen werkt, de sociale zekerheidswetgeving van Zwitserland van toepassing is. Wat betreft de belastingheffing, net als onder punt 4 zal deze zijn toegewezen aan Nederland.

Opgave 13.15

1. Extraterritoriale werknemers zijn ingekomen werknemers en uitgezonden werknemers. Kees voldoet niet aan het begrip extraterritoriaal werknemer. Hij is weliswaar werknemer in de zin van art. 2 Wet LB en wordt door zijn werkgever uitgezonden naar een in art. 8.3 Uitv.reg. LB aangewezen regio – in casu Polen – maar voldoet niet aan de voorwaarde dat hij in een periode van 12 maanden gedurende tenminste 45 dagen ten behoeve van zijn werkzaamheden verblijft in een of meer plaatsen waarnaar hij is uitgezonden. Bovendien wordt voor toepassing van de regeling een periode van minder dan 15 dagen niet in aanmerking genomen. Kees verblijft slechts 12 dagen in Polen.
Jan voldoet aan alle voorwaarden om als extraterritoriaal werknemer te worden aangemerkt.
2. Algemeen:
Premieplichtig voor de volksverzekeringen is de verzekerde. Art. 6 AOW, art. 13 Anw en art. 2.1.1 Wlz regelen de kring der verzekerden voor de in deze wetten geregelde volksverzekeringen.
Verzekerd zijn ingezetenen en degenen die in Nederland arbeid in dienstbetrekking verrichten en in verband daarmee aan de heffing van loonbelasting zijn onderworpen. Jan en Kees zijn op grond van bovenstaande bepalingen premieplichtig.
Het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen kent echter in art. 12 een afwijkende regel. Een persoon die in Nederland woont en drie maanden of langer uitsluitend buiten Nederland werkt, is niet verzekerd op grond van de volksverzekeringen. Deze regel geldt echter niet als wordt gewerkt in dienstbetrekking bij een werkgever in Nederland.
De vraag is of Jan in dienstbetrekking bij een werkgever in Nederland werkzaam is. Is er gedurende de uitzending een organische band tussen Nunco Groep bv en Jan? Dit wordt beoordeeld aan de hand van de volgende factoren:
 - aard van het werk;
 - arbeidsvoorwaarden;
 - het recht om de werknemer te ontslaan;
 - het van toepassing zijn van een pensioenregeling;
 - loondoorbetaling ten laste van Nunco Groep bv.Uit de genoemde gegevens kan worden afgeleid dat tussen Jan en zijn werkgever in Nederland tijdens de uitzending een organische band is blijven bestaan en Jan dus voor de periode van uitzending premieplichtig blijft voor de volksverzekeringen in Nederland.
3. Deze vergoeding is in principe werknemersloon, maar kan desgewenst als eindheffingsloon worden aangewezen. Rekening moet worden gehouden met de specifieke bepalingen voor gerichte vrijstellingen, nihilwaarderingen en forfaitaire waarderingen.
Alleen gerichte vrijstellingen en intermediaire kosten kunnen deel uitmaken van een onbelaste vaste kostenvergoeding. Voor gerichte vrijstellingen geldt als aanvullende voorwaarde dat deze als eindheffingsloon moeten zijn aangewezen.
Voorwaarde is dat de kostenvergoedingen per kostencategorie naar aard en veronderstelde omvang van de kosten zijn gespecificeerd en voorts dat daaraan een steekproefsgewijs onderzoek van de werkelijk gemaakte kosten ten grondslag ligt.
Mogelijk is dat Jan en Kees binnen het bedrijf tot de groep van werknemers behoren van wie bekend is dat zij (per periode) globaal tot dezelfde omvang kosten maken. Dit doet zich vooral voor bij groepen die vanwege de aard van hun functie en de mate waarin zij ambulante zijn ook vergelijkbare kostenpatronen hebben. Een andere mogelijkheid is dat Nunco Groep bv de vergoeding heeft vastgesteld overeenkomstig het declaratiegedrag van Jan en Kees uit het verleden.
4. Jan is uitgezonden naar Polen voor een periode van 124 dagen. Het jaarloon bedraagt € 54.000. Over de periode van het verblijf in Polen bedraagt het loon op jaarbasis volgens punt 8.1 van de overeenkomst 70% van € 54.000 = € 37.800. Gedurende de uitzendperiode bedraagt het loon $124/365 \times € 37.800 = € 12.842$. De 30%-regeling komt neer op $30/70 \times € 12.842 = € 5.503$.

5. Van toepassing is de algemene aanwijsregel van de EG-verordening 884/2004. Voor Guisepe geldt dat hij in meerdere EU-lidstaten werkzaam is. In dat geval is de wetgeving van Italië als woonland van toepassing als de werkzaamheden aldaar ten minste 25% bedragen van het totaal. Is dit minder dan 25%, dan is de wetgeving geldend van die Lidstaat waarin de werkgever is gevestigd (Nederland). Uit de tekst van de opgave kan worden afgeleid dat Guisepe waarschijnlijk wel ten minste 25% van zijn tijd in Italië werkzaam is. In dat geval is de SV-wetgeving van Italië van toepassing.
6. Het verdrag ter voorkoming van dubbele belasting met Duitsland is van toepassing. Er ontstaat dubbele belasting. Nederland zal als woonland belasting willen heffen, terwijl Duitsland als bronland belasting zal willen heffen. Onder bepaalde voorwaarden wordt de heffingsbevoegdheid toegewezen aan het woonland van de werknemer. Deze voorwaarden zijn:
- Het verblijf van de werknemer duurt niet langer dan 183 (kalender) dagen (en)
 - De beloning wordt betaald door of namens een werkgever die geen inwoner van het werkland is (en)
 - De beloning komt niet ten laste van een vaste inrichting of vast middelpunt van de werkgever in het werkland.
- Jos Remnaaf voldoet aan deze voorwaarden. Zijn loon zal daarom in Nederland belast blijven.
7. Voorwaarden voor detachering (geldend voor de sociale verzekeringen, maar niet voor de loonbelasting) zijn:
- De werknemer moet direct voorafgaand aan de detachering verzekerd zijn voor de Nederlandse socialeverzekeringswetten.
 - De werknemer moet de nationaliteit hebben van een land waarop de Europese Verordening van toepassing is.
 - De werknemer moet een dienstbetrekking hebben met de werkgever die hem detacheert.
 - De werknemer moet voor rekening van de Nederlandse werkgever zijn gedetacheerd.
 - De detachering moet tijdelijk zijn (maximaal 24 maanden).
 - Er moet een detacheringverklaring aanwezig zijn (A1-verklaring).
- Ter vervanging van een eerder gedetacheerde werknemer kwalificeert niet, wel als vervanging van een zieke medewerker.

Opgave 13.16

1. Art. 10 lid 2 Wet LB omschrijft aanspraken als rechten op één of meer toekomstige uitkeringen (in geld) of op één of meer toekomstige verstrekkingen (in natura).
2. Een pensioenregeling wordt in artikel 18 Wet LB gedefinieerd als een regeling die (nagenoeg) uitsluitend ten doel heeft het treffen van:
 - een levenslange inkomensvoorziening bij ouderdom van werknemers en gewezen werknemers (het zgn. ouderdomspensioen);
 - een inkomensvoorziening na hun overlijden ten behoeve van hun echtgenoten en gewezen echtgenoten (het zgn. partnerpensioen);
 - een inkomensvoorziening na hun overlijden ten behoeve van hun kinderen en pleegkinderen (het zgn. wezenpensioen);
 - een inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid zodra die langer dan een jaar duurt (het zgn. arbeidsongeschiktheidspensioen).
 (Deze aanspraken mogen niet worden afgekocht, vervreemd of prijsgegeven. Als verzekeraar moet een lichaam als bedoeld in art. 19a lid 1 Wet LB optreden).
3. Aangezien de werknemers nooit pensioen- en RVU-aanspraken hebben gekregen, Brasso niet is aangesloten bij een pensioenfonds en geen pensioenverzekering in eigen beheer heeft opgebouwd, kan er geen sprake zijn van een pensioen- of RVU-aanspraak en dus ook niet van pensioen- en RVU-premies.
4. De omkeerregel houdt in dat wanneer de aanspraak is vrijgesteld, de uitkeringen die voortvloeien uit deze vrijgestelde aanspraak worden belast. (Andersom geldt dit ook. Dus wanneer de aanspraak is belast, zijn de uitkeringen die voortvloeien uit deze aanspraak vrij).

5. De inspecteur stelt zich op het standpunt dat de ingehouden premies tot het loon behoren en deze bedragen nageheven moeten worden. Er is geen aanspraak in fiscale zin tot stand gekomen waarop de omkeerregel van toepassing is, dus is het verlagen van het brutoloon onterecht.
6. Aangezien er geen aanspraak in fiscale zin tot stand is gekomen, is de omkeerregel niet meer relevant. Er valt namelijk niets om te keren omdat de inspecteur de ingehouden premies als loon aanmerkt.
7. Omdat Brasso de ‘pensioen- en rvu-premies’ in het kader van de omkeerregel als onbelaste aanspraken heeft beschouwd en deze in mindering heeft gebracht op het brutoloon van de werknemers, heeft er een te lage loonheffing plaatsgevonden.
8. De detacheringsregeling ziet slechts op het al dan niet verzekerd blijven in het woonland. In casu zijn er géén aanspraken, dus géén pensioen- dan wel RVU-regelingen en dus geen pensioen- en vutpremieplicht. De antwoorden blijven daardoor onveranderd.

Opgave 13.17

1. Op grond van art. 4 AWR wordt naar de omstandigheden beoordeeld waar iemand woont. Daarom wordt als fiscale woonplaats beschouwd daar waar Rien Vastman het centrum van zijn levensbelangen heeft. In de eerste fase van zijn verblijf in Australië is het gezin nog in Nederland (met woning, school, sport e.a.). Zijn fiscale woonplaats zal dan nog Nederland zijn. Nadat het gezin ook naar Australië is vertrokken, zal het centrum van de levensbelangen van het gezin waarschijnlijk zich ook verplaatsen naar Australië.
2. Het belastingverdrag tussen Nederland en Australië wijst de belastingheffing toe aan Australië. In de eerste plaats omdat Rien Vastman waarschijnlijk langer dan 183 dagen in Australië werkzaam zal zijn. Maar ook als de periode korter is, zal het aan Australië zijn toegewezen omdat door de aard van de werkzaamheden (als vaste vertegenwoordiger die gemachtigd is de vennootschap te vertegenwoordigen) waarschijnlijk sprake is van een vaste inrichting.
Als de fiscale woonplaats in Nederland is vast te stellen, zal Rien Vastman in Nederland aangifte IB moeten doen (over zijn wereldinkomen), waarbij hij een vermindering krijgt in verband met de in Australië betaalde belasting. Als de fiscale woonplaats verschuift naar Australië, verschuift daarmee ook de belastingheffing over het wereldinkomen. In dat jaar zal dan een M-biljet (migratie) moeten worden ingediend.
3. We kijken naar de ‘Overeenkomst tussen het Koninkrijk der Nederlanden en Australië tot het vermijden van dubbele belasting en het voorkomen van het ontgaan van belasting met betrekking tot belastingen naar het inkomen’. Op grond van de bepaling over bestuurders in art. 16 van dit belastingverdrag wordt de belastingheffing toegewezen aan het land waarin de vennootschap is gevestigd. Dat betekent in principe dat de belastingheffing aan Nederland is toegewezen. Echter, als het loon van Rien Vastman ten laste komt van een vaste inrichting in Australië, wordt de belastingheffing over het loon wel toegerekend aan het werkland. Dus in dit geval wordt de belastingheffing toegewezen aan Australië.
4. De regeling staat in art. 31a lid 2 letter e Wet LB en houdt in dat uit buitenland aangeworven werknemers in aanmerking komen voor de 30%-regeling. Voor ingekomen werknemers onder de voorwaarde dat de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die niet of schaars aanwezig is op de Nederlandse arbeidsmarkt (art. 10e lid 2 letter b Uitv.besl. LB). Het schaarse- en specifieke deskundigheids criterium wordt ingevuld aan de hand van een salarismeter. Camiel Verstralen moet een salaris ontvangen (exclusief de 30%-vergoeding) van ten minste € 39.467 of, ingeval hij een masteropleiding heeft en jonger is dan 30 jaar, € 30.001 (bedragen 2022).
Eerdere verblijven in Nederland worden gekort op de maximale toepassingsduur van 5 jaar.

Opgave 13.18

1. Ja. Gobelin bv handelt juist. Italië is een verdragsland, waar Karel van Velzen meer dan 183 dagen verblijft (werkt). Omdat Karel zijn hele loon in Italië verdient, hoeft de werkgever in Nederland geen loonheffing in te houden.
2. Nee. De Franse werkgever is in Nederland niet inhoudingsplichtig. In Nederland is geen sprake van een vaste inrichting.
3. Nee. Composition bv handelt niet juist. Over het in Nederland verdiende deel van het loon moet loonheffing worden afgedragen.
4. Inhouding van loonheffing in Nederland is toegestaan als de aanvraag voor het toepassen van de verleggingsregeling is goedgekeurd door de Belastingdienst.
5. Ja. Provita nv handelt juist. Congo is geen verdragsland. Mirjam werkt langer dan 3 maanden in Congo. Daarom hoeft de werkgever in Nederland geen loonheffing in te houden op het in Congo verdiende loon.

Opgave 13.19

1. Op grond van art. 4 AWR wordt als fiscale woonplaats beschouwd de plaats waar Elbert Hemelaar het centrum van zijn levensbelangen heeft. Vooralsnog is zijn gezin in Nederland (met woning, school, sport e.a.). Zijn fiscale woonplaats zal dan nog Nederland zijn. Nadat het gezin ook naar China is vertrokken, zal het centrum van de levensbelangen zich ook verplaatsen naar China.
2. Het belastingverdrag wijst de belastingheffing toe aan het woonland Nederland als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:
 - Elbert Hemelaar verblijft niet langer dan 183 dagen in het werkland China.
 - De werkgever is niet in werkland China gevestigd en daar is ook geen materiële werkgever.
 - Het loon komt niet ten laste van een vaste inrichting van de werkgever in het werkland. Aan de eerste voorwaarde wordt niet voldaan, zodat werkland China belasting zal heffen.
3. Nu wordt ook aan de derde voorwaarde niet voldaan. China behoudt het heffingsrecht.

Opgave 13.20

1. Onjuist. In dat geval kan vrijstelling worden verleend op grond van het Besluit voorkoming dubbele belasting 2001 / de eenzijdige regeling.
2. De 30%-regeling houdt in dat aan bepaalde werknemers zonder nader bewijs 30% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, inclusief de vergoeding (ofwel 30/70 van het loon exclusief de vergoeding), kan worden verstrekt als vrije vergoeding van de zogenoemde extraterritoriale kosten. De 30%-vergoeding moet los van het brutoloon worden toegekend aan de werknemer. Onder extraterritoriale kosten worden verstaan, de extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst. Voorbeelden van extraterritoriale kosten zijn kosten van:
 - levensonderhoud (de extra kosten in verband met de uitzending);
 - het aanvragen of omzetten van officiële papieren als verblijfsvergunningen, visa, rijbewijzen e.d.;
 - medische keuringen en vaccinaties in verband met de uitzending;
 - opslag van de boedel tijdens de uitzending;
 - dubbele huisvesting;
 - gezinsbezoek (home-leave);
 - taalcursussen.

3. Voor de volgende groepen kan van de 30%-regeling gebruik worden gemaakt:
- werknemers met een specifieke deskundigheid die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is, die uit een ander land zijn geworven of vanuit een ander land zijn uitgezonden en in Nederland in echte dienstbetrekking werkzaam zijn. Schaarse deskundigheid wordt aanwezig geacht als het loon ten minste € 39.467 bedraagt (2022);
 - werknemers die vanuit Nederland uitgezonden worden naar aangewezen landen;
 - werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden om in een ander land wetenschap te beoefenen of onderwijs te geven;
 - ambtenaren bij vertegenwoordigingen van Nederland in het buitenland;
 - ambtenaren en militairen die zijn uitgezonden naar de Nederlandse Antillen of Aruba en militairen die zijn uitgezonden buiten het Koninkrijk der Nederlanden.

Voor de onder a. bedoelde naar Nederland uitgezonden werknemer geldt dat de 30%-regeling pas mag worden toegepast nadat de Belastingdienst daartoe een beschikking heeft afgegeven. Een verzoek om zo'n beschikking moet de werkgever indienen bij de Belastingdienst/ Limburg/kantoor Buitenland te Heerlen. De beschikking wordt voor een termijn van 5 jaar afgegeven.

De onder b. bedoelde aangewezen landen zijn de landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese landen. Voor de onder b. tot en met e. bedoelde werknemer geldt voor toepassing van de 30%-regeling de voorwaarde dat hij in een periode van 12 maanden ten minste 45 dagen verblijft in één van de aangewezen regio's, waarbij perioden van minder dan 15 dagen niet meetellen. Aan werknemers die aan de voorwaarden voldoen, kan dus zonder nader bewijs 30% als vrije vergoeding worden verstrekt.

4. Een vaste inrichting is een min of meer duurzaam punt dat de werkgever ter beschikking staat en van waaruit zijn bedrijfsactiviteiten plaatsvinden. Daarvan is o.a. sprake wanneer de werkgever in Nederland (met inbegrip van het Nederlandse deel van het continentaal plat) beschikt over een fabriek, een werkplaats, een kantoor of een filiaal. Een goederendepot is op zichzelf gezien geen vaste inrichting. Van een vaste inrichting is ook sprake als gedurende een aaneengesloten periode van ten minste 30 dagen op het continentaal plat in het kader van een onderneming werkzaamheden worden verricht.

Fictieve vaste inrichting

Als een vaste inrichting wordt ook aangemerkt het verrichten van werkzaamheden die gericht zijn op het verlenen van tussenkomst ten behoeve van degenen die tegen beloning persoonlijke arbeid in Nederland verrichten en een derde ten behoeve van wie de arbeid wordt verricht. Hierbij moet in het bijzonder worden gedacht aan buitenlandse uitzendbureaus. Als van deze inhoudingsplichtige feitelijk niet kan worden ingevorderd, kan degene die de werknemer(s) inleent aansprakelijk worden gesteld voor de af te dragen loonheffing.

5. Nee (Hof Den Bosch 2008). De vergoeding van € 9.000 kan zowel vallen onder de vrijstelling voor dubbele huisvesting, als onder de vrijstelling voor extraterritoriale kosten. Als een kostenvergoeding voldoet aan de omschrijving van twee of meer wettelijke bepalingen, geldt als hoofdregel dat het de belastingplichtige vrij staat de bepaling toe te passen die hij verkiest. Op deze hoofdregel bestaan uitzonderingen, zoals wanneer de wetgever een rangorde tussen verschillende bepalingen aangeeft. De 30%-bewijsregel geldt niet van rechtswege, maar wordt slechts op verzoek toegepast. De forfaitaire en vrijwillige aard van de bewijsregel brengt mee, dat alle uitgaven van de belastingplichtige die als extraterritoriale kosten aangemerkt kunnen worden, geacht worden onder de bewijsregel te zijn vergoed. Het bedrag van € 9.000 is dus vergoed onder toepassing van de bewijsregel, zodat vergoeding van deze kosten onder toepassing van de faciliteit voor dubbele huisvestingskosten niet meer mogelijk is (Hof Den Bosch 28 februari 2008, LJN: BC7269, 07/00233, n.a.v. Rb Breda 6 april 2007, nr. 05/3310). De werkgever en werknemer zijn wel vrij om de werkelijke kosten onder de vrijstelling voor dubbele huisvesting te vergoeden, mits deze hoger zijn dan de maximale onbelaste vergoeding onder de 30%-regeling.

6. Onder extraterritoriale kosten worden verstaan de extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst. Voorbeelden zijn:
- kosten van extra levensonderhoud;
 - kosten m.b.t. officiële papieren;
 - kosten i.v.m. medische keuringen, vaccinatie e.d.;
 - kosten opslag boedel tijdens uitzending;
 - kosten dubbele huisvesting;
 - kosten gezinsbezoek;
 - kosten taalcursussen.