

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 € 41.954 op jaarbasis (2023). Voor werknemers jonger dan 30 jaar met een masteropleiding geldt een verlaagde salarishnorm van € 31.891 (2023). 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, kan men ervoor kiezen om toch de werkelijke kosten te vergoeden. Er is dan wel een bewijslast voor de hoogte van de bedragen. Jaarlijks bepaalt de werkgever of hij de 30%-regeling toepast of de werkelijke kosten vergoedt. Deze keuze geldt voor het hele jaar en wordt gemaakt bij de aangifte over het eerste loontijdvak.

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. c. de belastingheffing over het aan Duitsland en België toe te rekenen loon is ook aan deze landen toegewezen
d. De socialezekerheidswetgeving van Nederland blijft van toepassing op alle werkzaamheden
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.
 - a. Als de werknemer niet aan de voorwaarden voor de 30%-regeling voldoet, kunnen de extraterritoriale kosten niet onbelast vergoed worden
 - 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
 - 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 loonbelasting	Geen loonbelasting
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 Rodetach geldt een meldingsplicht op het portaal posted workers. 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 indien de werkzaamheden in Roemenië substantieel zijn (ten minste 25%), zoals de casus stelt.
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%-vergoedingsregeling 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 € 41.954 of € 31.891 (voor masters jonger dan 30 jaar), wordt de schaarste en specifieke deskundigheid aanwezig geacht (bedragen 2023). 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%-regeling 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. Frank Hermans zal als binnenlands belastingplichtige voor de inkomstenbelasting aangifte inkomstenbelasting moeten doen. De vrije ruimte van de werkkostenregeling kan dan niet in de loonbelasting geëffectueerd worden, maar wel in de inkomstenbelasting.
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, die 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 € 3,55 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 andere mogelijkheid is de aanwijzing als 'arbovoorzieningen', waarvoor geldt dat de voorzieningen vallen onder de Arbowet 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 LB maakt geen onderscheid in binnenlandse en buitenlandse zakelijke kilometers. Er geldt een maximum voor de gerichte vrijstelling van € 0,21 per kilometer, zodat € 0,15 belast wordt. Het totale bedrag dat aan loonheffingen onderhevig is, bedraagt $2.555 \times € 0,15 = € 383,25$ 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 Verordening EU 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 socialezekerheidswetgeving van Tsjechië van toepassing verklaard.
2. Er moet een verklaring worden verkregen inzake het toepasselijke socialeverzekeringsrecht. Deze bevestiging kan verkregen worden in de vorm van een A1-verklaring. Deze verklaring kan bij de Tsjechische sociale verzekeringsautoriteit worden aangevraagd. Eenmaal afgegeven door het ene land, moet de verklaring worden gevolgd door het andere land.
3. Ook hier is 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 werkingsfeer van 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.