### 13. In bezwaar gaan

**Opgave 13 .1**

1. Clarissa werkt de volgende 2 jaren voor de Belgische vestiging. Het Belgische bedrijfsonderdeel profiteert van de revenuen van de werkzaamheden van Clarissa. Deze is dus de materiële werkgever. Ook werkt zij langer dan 183 dagen in een periode van 12 maanden in België. Daardoor is België gerechtigd tot de bedrijfsvoorheffing.
2. Clarissa is binnenlands belastingplichtig voor de inkomstenbelasting, ervan uitgaande dat haar fiscale woonplaats Nederland is. Nederland mag heffen over het wereldinkomen.
3. Ja, Barco bv is inhoudingsplichtige voor de loonbelasting omdat zij zich in Nederland gemeld heeft. De werknemer werkt langer dan 183 dagen in een periode van 12 maanden in Nederland. Daarmee moet Barco bv in Nederland loonbelasting af dragen.
4. Indien het verblijf van de werknemer voldoet aan de 183-dagenregeling, blijft de belastingheffing in België.

**Opgave 13.2**

1. De werknemers zijn in Nederland verzekerd gedurende de periode dat zij in Nederland werken. De hoofdregel in Verordening 883/2004/EG is dat je verzekerd bent in het land waar je werkt.
2. Indien de periode van verblijf van korte duur is, maximaal 24 maanden, blijft men verzekerd in het land van herkomst. Dus in deze casus Duitsland.
3. Een A1-verklaring vormt het bewijsmiddel dat medewerkers verzekerd blijven in het land van herkomst, het land (althans de verantwoordelijke instantie in het land) dat de verklaring heeft afgegeven.
4. De gezinsleden van de betreffende werknemers, die in Nederland werken, blijven verzekerd in Duitsland volgens de nationale regels van dat land.

**Opgave 13.3**

1. De extraterritoriale kostenregeling biedt de mogelijkheid om de extra kosten van tijdelijk verblijf (max. 5 jaar) in Nederland onbelast te vergoeden. De 30%-regeling biedt de mogelijkheid om maximaal 30% van het fiscale loon onbelast te vergoeding ter compensatie van de extra kosten van tijdelijk verblijf in Nederland.
2. Een werknemer bezit specifieke deskundigheid indien het fiscale loon op jaarbasis minimaal € 46.660 bedraagt. Voor een werknemer onder de leeftijd van 30 jaar die een academische titel heeft, bedraagt het loon minimaal € 35.468. Ook de volgende personen bezitten specifieke deskundigheid:

* Iemand die is aangesteld bij een onderzoeksinstelling voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek of wetenschappelijk onderwijs verzorgt.
* Iemand die werkzaam is als arts in opleiding tot specialist.

1. De beschikking voor de 30%-regeling moet binnen 4 maanden na aanvang dienstbetrekking worden aangevraagd om de regeling met terugwerkende toe te kunnen passen. Wordt de beschikking later aangevraagd, dan kan de regeling pas worden toegepast vanaf het moment dat de beschikking is afgegeven.
2. Ja, binnen de beschikkingsperiode van maximaal 5 jaar kan een werknemer van baan veranderen en blijft de beschikking geldig mits de periode tussen beide dienstbetrekking niet meer is dan 3 maanden. Er moet dan wel een nieuwe beschikking worden afgegeven ten name van de nieuwe werkgever voor de resterende duur van 5 jaar. Het moet dan wel aannemelijk zijn dat de werknemer nog steeds een ingekomen werknemer is.

**Opgave 13.4.1**

b. Valt onder de Duitse regels voor de sociale verzekeringen

c. Betaalt via inhouding door de werkgever Lohnsteuer in Duitsland

d. Zal aangifte inkomstenbelasting in Nederland moeten doen.

**Opgave 13.4.2**

c. De verordening regelt de verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringen

**Opgave 13.5.1**

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

**Opgave 13.5.2**

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

**Opgave 13.6.1**

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 werknemersverze-keringen verschuldigd

**Opgave 13.6.2**

a. De belastingheffing over het loon is in principe toegewezen aan het werkland

d. De socialezekerheidswetgeving van Nederland is van toepassing als de werknemer in meer Europese landen buiten Nederland werkzaam is

**Opgave 13.7.1**

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 13.7.2**

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

**Opgave 13.8**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Werkgever gevestigd in Nederland en ……..** | **Wel loon-belasting** | **Geen loon-belasting** |
| Werknemer woont in Nederland, maar werkt en verblijft meer dan 183 dagen in een verdragsland |  | X |
| Werknemer woont in Nederland en werkt minder dan 30 dagen in een niet verdragsland, betaalt aldaar geen belasting. | X |  |
| Werknemer woont in Nederland en werkt minder dan 183 dagen in een verdragsland. De werkgever heeft daar geen vaste inrichting. | X |  |
| Werknemer woont in Nederland en werkt ten minste 3 maanden in een niet-verdragsland |  | X |
| Werknemer woont in Nederland en werkt tussen de 30 dagen en 3 maanden in een niet-verdragsland, waarbij dit land belasting mag heffen |  | X |

**Opgave 13.9**

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

**Opgave 13.10**

* + 1. Rodetach heeft een vaste inrichting in Nederland en is daarmee inhoudingsplichtige in Nederland. De werknemers worden ter beschikking gesteld aan opdrachtgevers in Nederland. Ervan uitgaande dat zij ook feitelijk in Nederland werken, zijn zij belastingplichtig en verzekeringsplichtig in Nederland. Daarmee moet Rodetach loonheffing inhouden op het loon en premie werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw afdragen.
    2. Indien een werknemer zowel in Nederland als substantieel in Roemenië werkt, zal het loon voor de loonbelasting deels aan Nederland en deels aan Roemenië worden toegerekend (*salary split*). Vanwege de substantiële werkzaamheden in Roemenië zal de persoon verzekerd blijven in Roemenië.
    3. Petrescu is gevestigd in Roemenië en detacheert Petran Roman voor korte duur (2 maanden) naar Nederland. Het verblijf van Petran is korter dan 183 dagen, waardoor de belastingheffing over het loon aan Roemenië is toegewezen. Uit niets blijkt immers dat sprake is van een vaste inrichting in Nederland of doorbelasting van het loon. Petran blíjft verzekerd in Roemenië aangezien de detachering korter is dan 24 maanden.

**Opgave 13.11**

1. Beoordeeld moet worden of in de situatie van Renée sprake is van een uitgezonden werknemer. Daarvan is sprake indien een persoon minimaal 45 kalenderdagen naar een kwalificerend land worden uitgezonden. Deze 45 dagen moeten bestaan uit maximaal 3 periodes van minimaal 15 dagen. Renée heeft inclusief heen- en terugreis 37 dagen in Slowakije verbleven en voldoet daarom niet aan de norm om voor de 30%-regeling in aanmerking te komen.
2. Nee, de collega werkt langer dan 3 maanden in een niet-verdragsland. Nederland verleent dan vrijstelling van belastingheffing op grond van het besluit ter voorkoming van dubbele belasting.
3. Een ambtenaar in dienst van een Nederlandse overheidsinstelling is dienstbaar aan Nederland. De belastingheffing over het loon is toegewezen aan Nederland.
4. De andere collega van Renée is woonachtig in België en werkt in België voor een aldaar gevestigde werkgever. Daarmee is de heffing over de sociale verzekeringen toegewezen aan België.

**Opgave 13.12**

1. Een vaste inrichting is een (zelfstandige) bedrijfsruimte in Nederland van waaruit de bedrijfsactiviteiten worden verricht, zoals leveringen of diensten aan derden.
2. Omdat het loon van de drie Franse werknemers ten laste komt van de vaste inrichting in Nederland, is de 183-dagenregeling niet van toepassing en komt de belastingheffing over het loon van deze werknemers over de periode dat zij in Nederland werkzaam zijn toe aan Nederland.
3. Omdat zij slechts korte duur in Nederland zijn, blijven zij voor de sociale zekerheid verzekerd in Frankrijk.
4. Een A1-verklaring draagt zorg voor een bewijs dat personen verzekerd blijven in het land van herkomst en vrijwaart een premieheffing in het werkland.

**Opgave 13.13**

1. De chirurg uit Tsjechië is slechts korte tijd in Nederland (2 maanden per jaar). Voor de overige tijd is hij substantieel werkzaam in Tsjechië. Daarmee blijft hij verzekerd in Tsjechië.
2. De chirurg moet in Tsjechië een A1-verklaring aanvragen en deze aan de chirurgenmaatschap in Nederland overleggen. Daarmee is het bewijs geleverd dat hij in Tsjechië verzekerd blijft.
3. Bij samenloop van werken als zelfstandige in een land en als werknemer in een ander land, is de socialezekerheidswetgeving van het werkland van toepassing op het loon uit dienstbetrekking. Dus de socialezekerheidswetgeving van Nederland is van toepassing gedurende de werkzame periode in Nederland.
4. De Deense chirurg wordt betaald door de chirurgenmaatschap in Nederland. Daarmee ligt het heffingsrecht voor de loonbelasting in Nederland.
5. De chirurg uit Australië woont en werkt in Zwitserland en werkt in Nederland. Daarmee is hij verzekerd voor de sociale verzekeringen in het land waar hij woont. De nationaliteit is niet van belang. Het heffingsrecht voor de loonbelasting is aan Nederland toegewezen over de periode dat hij hier werkt.

**Opgave 13 .14**

1. Ja, Vansanten bv is voor Gerard premies werknemersverzekeringen verschuldigd omdat hij in Nederland werkzaam is.
2. Alleen voor zover Gerard extra kosten heeft van verblijf in Nederland in het kader van de dienstbetrekking bij Vansanten bv, mogen deze onbelast worden vergoed.
3. Omdat Gerard in Nederland werkzaam is, moet hij zich in Nederland verzekeren voor zorgkosten. Met een S1-verklaring van de Nederlandse zorgverzekeraar kan hij ook medische verzorging in België krijgen.
4. Vanwege het feit dat het loon door Vansanten bv wordt betaald, is het heffingsrecht voor de loonbelasting over de periode van 7 maanden toegewezen aan Nederland. Vansanten bv is daarmee inhoudingsplichtige en draagt de loonbelasting af.
5. Omdat de detachering in Nederland tijdelijk is (7 maanden) blijft de collega verzekerd in België.

**Opgave 13.15**

1. Jan voldoet aan de definitie van extraterritoriale werknemer (uitgezonden werknemer) omdat hij dit in een periode van 12 maanden meer dan 45 kalenderdagen is uitzonden. Irina is voor een veel kortere periode uitgezonden en voldoet daarom niet.
2. Jan en Irina zijn beiden verzekerd voor de volksverzekeringen in Nederland. De periode van uitzending is van korte duur, minder dan 24 maanden.
3. De onbelaste vergoeding ter grootte van 30% van het fiscale loon over de betreffende periode kan Nunco Groep bv onbelast aan Jan verstrekken, hij is immers een uitgezonden werknemer.
4. Het fiscale loon op jaarbasis bedraagt voor Jan:

|  |  |
| --- | --- |
| **Looncomponent** | **Fiscaal** |
| Bruto jaarloon | € 50.000 |
| Vakantiebijslag | €  4.000 |
| Bijtelling auto (€ 32.000 x 22%) | €  7.040 |
| Vergoeding zorgpremie € 200 p/m | €  2.400 |
| Fiscale jaarloon | € 63.440 |

Jan is in februari 10 werkdagen en in juni 13 werkdagen uitgezonden geweest plus de maanden maart, april en mei.

Het herrekende fiscale loon per maand bedraagt € 63.440 / 12 = € 5.283,33

Het fiscale loon over de uitzendperiode is dan:

Februari (10/21,6678) x € 5.283,33 = €  2.438,42

Maart, april en mei 3 x € 5.283,33 = € 15.849,99

Juni 13/21,667) x € 5.283,33 = €  3.169,95

Totaal € 21.458,36

De onbelaste vergoeding is dan (30/70) x € 21.458,36 = € 9.196,44

NB: 21,667 is het gemiddelde aantal werkdagen waarover in een maand het loon wordt berekend.

**Opgave 13.16**

1. De fiscale woonplaats van Rien is vooralsnog Nederland, immers zijn gezin blijft vooralsnog wonen in Nederland, ook heeft hij hier nog zijn woonadres en zullen andere sociale contacten in Nederland blijven.
2. Rien heeft de bevoegdheid om Loons bv contractueel te binden. Hij gaat immers naar Australië om contracten voor Loon bv te sluiten. Hij vormt dan een vaste vertegenwoordiger voor Loons. Daarmee is Australië gerechtigd belasting te heffen over zijn inkomen. Daarnaast verblijft hij langer dan 183 dagen in Australië. Het punt van vaste vertegenwoordiging weegt echter zwaarder.
3. Als Rien zich na 2 jaar in Australië gaat vestigen nadat zijn gezin is overgekomen en de kinderen in Australië naar school gaan, is de fiscale woonplaats verplaatst naar Australië. Hij is dan in Australië belastingplichtig over zijn wereldinkomen en niet meer in Nederland.
4. Op grond van de bepaling over bestuurders in art. 16 van het belastingverdrag Nederland – Australië 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 ten laste komt van een vaste inrichting in Australië (hij vormt immers een vaste inrichting/vaste vertegenwoordiging), wordt de belastingheffing over het loon wel toegerekend aan het werkland. Dus in dit geval wordt de belastingheffing toegewezen aan Australië.
5. In de basis kan Camiel voor de 30%-regeling in aanmerking komen. Hij is immers vanuit het buitenland door Loons bv aangeworven of naar Nederland gezonden. Hij woont immers meer dan 2 jaar buiten een afstand van 150 km van de Nederlandse landsgrens. Hij moet dan wel specifiek deskundig zijn, dat wil zeggen dat zijn fiscaal jaarinkomen minimaal € 46.660 (2025) moet zijn. Perioden van verblijf in Nederland komen echter wel in mindering op de geldigheidsduur van de af te geven beschikking voor de 30%-regeling.

**Opgave 13.17**

1. Karel von Heinsbergen woont niet in Nederland en verricht zijn dienstbetrekking niet in Nederland. Hij is ook geen bestuurder of commissaris. Daarom is hij geen werknemer in de zin van de Wet LB. Een inhoudingsplichtige moet loonheffing inhouden over het loon van een werknemer. Dat is Karel niet (art. 2 Wet LB).
2. Omdat Karel gaat werken in België, is hij op grond van het Belastingverdrag België – Duitsland belastingplichtig in Duitsland.
3. Omdat Karel is aangenomen om in België te gaan werken en dat naar alle waarschijnlijkheid voor een langere periode bedoeld zal zijn, is hij verzekerd in het land waar hij werkt. Dus België.
4. Karel heeft een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht. Dat betekent een loondoorbetalingsverplichting van maximaal 104 weken.

NB: In België heeft een werknemer recht op 7 dagen doorbetaling van het loon voor 100%, daarna 85,88% gedurende 7 dagen. Vervolgens geldt een lager percentage maar dan vult het ziekenfonds in België de loonbetaling aan tot 85,88%. Na 30 dagen stopt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever en heeft een werknemer recht op een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid (lees: ziekte) (Belgische normen) van het ziekenfonds. De Nederlandse werkgever mag de Belgische uitkering uit het ziekenfonds dan verrekenen.

**Opgave 13.18**

1. De tewerkstelling in Nederland duurt 5 maanden, waardoor in de basis de 183-dagenregeling van toepassing zou zijn, ware het niet dat het Poolse uitzendbureau een factuur stuurt naar de inlenende werkgever in Nederland. Daardoor worden de loonkosten doorbelast. Daarnaast komen de revenuen van het werk van Szymon tegen goede aan de inlenende werkgever. Daardoor ligt de belastingplicht over het loon van Szymon in Nederland gedurende de maanden dat hij in Nederland werkt.
2. Volgens de hoofdregel van de Verordening 883/2004/EG is een persoon verzekerd in het land waar deze werkt. Dus Szymon is in de basis verzekerd voor de sociale verzekeringen in Nederland gedurende de maanden dat hij in Nederland werkt. Echter: omdat het werk van korte duur is, kan hij verzekerd blijven in Polen middels een A1-verklaring.
3. Indien voor Szymon door het Poolse uitzendbureau een A1-verklaring wordt aangevraagd, is er een bewijs dat hij verzekerd blijft in Polen. In Nederland hoeven dan geen socialeverzekeringspremies te worden afgedragen.
4. Indien Szymon in Nederland verzekerd is, kan hij zich met een S1-verklaring in Polen melden bij een zorgverzekeraar. Hij heeft dan ook recht op medische verzorging in Polen. Zijn gezin verblijft in Polen en heeft daarom aldaar recht op medische verzorging. Beschikt Szymon over een A1-verklaring, dan blijft hij verzekerd in Polen.
5. Nee, Szymon is weliswaar naar een inhoudingsplichtige uitgezonden, maar het loon op jaarbasis is lager dan € 46.660. Daardoor voldoet hij niet aan de norm voor de vereiste deskundigheid.
6. Eventuele extra kosten van verblijf kan de werkgever onbelast vergoeden. Het moet dan wel gaan om extraterritoriale kosten.

**Opgave 13.19**

1. Het bedrag van de 30%-regeling moet worden vastgesteld over het fiscale loon. Het fiscale loon per maand is € 4.800 (€ 5.000 – € 200).

Op jaarbasis € 4.800 x 12 = € 57.600

Verhoogd met vakantiebijslag €  4.800 (€ 5.000 x 12 x 8%)

Verhoogd met de vergoeding voor huisvesting €  9.000

Totaal € 71.400

(30/70) x € 71.400 = € 30.600

De onbelaste vergoeding zou leiden tot een lager fiscaal loon dan € 46.660.

De onbelaste vergoeding moet dan worden bijgesteld naar € 71.400 – € 46.660 = € 24.740.

2. Nee, de kosten van dubbele huisvesting behoren tot de extraterritoriale kosten en worden geacht uit de onbelaste vergoeding te worden bestreden. Dubbele onbelaste vergoeding van kosten ad € 9.000 per jaar als dubbele huisvestingskosten en binnen de 30%-regeling is niet mogelijk.

**Opgave 13.20**

1. Het deel van het loon dat wordt doorbelast aan het bedrijfsonderdeel in België is in België belast. Het andere deel is in Nederland belast (*salary split*).
2. Françoise werkt in twee landen voor een in Nederland gevestigde werkgever. Daarmee is zij in Nederland verzekerd.
3. Het loon voor de werknemersverzekeringen bedraagt € 4.600 – € 125 = € 4.475. Omdat Francoise in Nederland verzekerd is, behoort het volledige loon minus de eigen bijdrage in de pensioenregeling tot het loon voor de werknemersverzekeringen (kolom 8 van de loonstaat).