

16 Wonen en/of werken in het buitenland

In de volgende situaties gelden aparte regels en verdragen voor de inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen, de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (hierna: bijdrage Zvw) en de betaling van premies werknemersverzekeringen:

- U hebt een of meer werknemers die in het buitenland wonen en/of werken.
- U bent werkgever en u woont of bent gevestigd in het buitenland.

De regels en verdragen zijn niet voor alle landen gelijk. Dit betekent dat u per werknemer voor het land waar hij woont en/of werkt, moet beoordelen of u in Nederland loonbelasting/premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw moet inhouden en premies werknemersverzekeringen moet betalen.

De werknemer die in Nederland verzekerd is voor de AWBZ, is ook verzekeringsplichtig voor de Zvw. Als een werknemer in Nederland niet verzekerd is voor de AWBZ, is hij in Nederland ook niet verzekerd voor de Zvw.

Let op!

Voor informatie over de berekening, de inhouding en de vergoeding van de bijdrage Zvw, zie hoofdstuk 6. Twijfelt u of u de bijdrage Zvw moet inhouden, dan kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon (0800 - 0543), de BelastingTelefoon Buitenland – (055) 538 53 85 – of met uw belastingkantoor.

In dit hoofdstuk beschrijven we de hoofdregels en geven we aan voor welke landen deze gelden. Als een land niet is genoemd, kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543. Neem ook contact op met de BelastingTelefoon voor de vraag of u loonbelasting/premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw moet inhouden en premies werknemersverzekeringen moet betalen.

We behandelen de volgende onderwerpen:

- werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland (paragraaf 16.1)
- werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland (paragraaf 16.2)
- werknemers die wonen en werken in het buitenland (paragraaf 16.3)
- de 30%-regeling (paragraaf 16.4)
- bestuurders en commissarissen (paragraaf 16.5)

- grensarbeiders (paragraaf 16.6)
- uitkerings- en pensioengerechtigden (paragraaf 16.7)
- studenten (paragraaf 16.8)
- hoogleraren en andere docenten (paragraaf 16.9)
- vrijwillige verzekering (paragraaf 16.10)
- werkgevers die niet in Nederland wonen of gevestigd zijn (paragraaf 16.11)
- in het buitenland gevestigde ondernemingen die personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt ter beschikking stellen (paragraaf 16.12)
- werkkostenregeling en buitensituaties (paragraaf 16.13)

Voor artiesten en beroepssporters is er een aparte *Handleiding artiesten- en beroepssportersregeling* (zie ook paragraaf 15.4). U kunt deze handleiding vinden op www.belastingdienst.nl of aanvragen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Voor werknemers in het internationale verkeer aan boord van schepen of luchtvaartuigen, maar ook voor binnenvaartschippers, ambtenaren en overheidsfunctionarissen gelden aparte regels voor de belasting- en premieheffing. Voor informatie hierover kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon (0800 - 0543), met uw belastingkantoor of met de svb. Het adres van de svb vindt u achter in dit handboek.

Bij de svb kunt u informatie krijgen over:

- vrijstelling van de verzekeringsplicht voor de AOW of de Anw voor personen die in Nederland wonen en die een buitenlandse socialeverzekeringsuitkering krijgen
- beëindiging van de verzekeringsplicht bij vertrek uit Nederland
- vrijwillige verzekeringen
- welke wetgeving bij grensoverschrijdend werken geldt

Voor meer informatie over de (volks)verzekering van werknemers kunt u contact opnemen met de svb, kantoor verzekeringen.

Bij het College voor zorgverzekeringen kunt u informatie krijgen over de ontheffing van de verplichte verzekering AWBZ voor personen die in Nederland wonen en die een buitenlandse socialeverzekeringsuitkering krijgen. Het adres vindt u achter in dit handboek.

Let op!

- Als uw werknemer niet belastingplichtig of premieplichtig is, moet u de loonheffingskorting verlagen. Ook gelden bijzondere herleidingsregels voor de tabellen.
- Waar in dit hoofdstuk wordt gesproken over ‘werkgever’, wordt een werkgever bedoeld die in Nederland woont of is gevestigd. In paragraaf 16.11 gaan we afzonderlijk in op eventuele afwijkende situaties voor werkgevers die niet in Nederland wonen of gevestigd zijn.

16.1 Werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland

Voor werknemers die in Nederland wonen en voor korte of langere tijd in het buitenland gaan werken, vindt u in de volgende paragrafen informatie over:

- inhouding en betaling van loonbelasting (paragraaf 16.1.1)
- inhouding en betaling van premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw (paragraaf 16.1.2)
- betalen van premies werknemersverzekeringen (paragraaf 16.1.3)

16.1.1 Inhouding en betaling van loonbelasting

U moet in principe loonbelasting inhouden over het loon van een werknemer die (tijdelijk) in het buitenland werkt. Maar zonder aparte regels zou dit tot dubbele belastingheffing leiden als het loon ook is belast in het land waar de werknemer werkt (hierna: werkland). Om dat te voorkomen, heeft Nederland met veel landen belastingverdragen gesloten. Is er geen belastingverdrag, dan geldt de zogenoemde eenzijdige regeling (zie verderop in deze paragraaf).

In de meeste belastingverdragen is bepaald dat het werkland het recht heeft belasting te heffen over het loon. Hierop geldt één uitzondering: het woonland van de werknemer heeft het recht om belasting te heffen als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De werknemer verblijft niet langer dan 183 dagen binnen een tijdvak van 12 maanden in het werkland.
- De beloning wordt betaald door of namens een werkgever die geen inwoner van het werkland is.
- De beloning komt niet ten laste van een vaste inrichting van de werkgever in het werkland, zoals een filiaal, of van een vast middelpunt van de werknemer in het werkland, bijvoorbeeld de werkkamer in zijn woning.

Deze drie voorwaarden staan bekend als de 183-dagenregeling. De bewijslast rust hierbij op degene die zich op deze uitzondering beroept. Dit kan de werkgever, de werknemer of de Belastingdienst zijn.

De voorwaarden zijn cumulatief. Dat wil zeggen: als aan een van de genoemde voorwaarden niet wordt voldaan, heeft het werkland het recht belasting te heffen.

Let op!

Bij de tweede voorwaarde kan de vraag opkomen welke werkgever bedoeld wordt. In de meeste gevallen zal dit duidelijk zijn. Bijvoorbeeld als een werknemer die in Nederland woont, in Duitsland werkt voor zijn daar gevestigde werkgever. In uitleensituaties kan dit minder duidelijk zijn. In situaties waarin personeel ter beschikking wordt gesteld, zoals uitlenen, uitzenden en detacheren, moeten wij of u dan ook beoordelen wie de werkgever in de zin van het belastingverdrag is. Er is sprake van een werkgever in het werkland als aan de volgende drie voorwaarden wordt voldaan:

- Er is een gezagsverhouding met de werkgever in het werkland.
- De werkzaamheden komen voor rekening en risico van de werkgever in het werkland.
- De beloning wordt doorbelast aan het werkland. Van doorbelasten is al sprake als de loonkosten globaal per tijdseenheid in rekening worden gebracht, bijvoorbeeld een bedrag per dag.

Als aan deze voorwaarden wordt voldaan mag het werkland belasting heffen.

Begin 2010 is een besluit gepubliceerd waarin het begrip ‘werkgever’ in belastingverdragen wordt toegelicht (DGB2010/267M, Staatscourant 2101, 788). U vindt dit besluit op www.rijksoverheid.nl.

Als u twijfelt wie als werkgever moet worden aangemerkt, kunt u bellen met de BelastingTelefoon Buitenland: (055) 538 53 85.

De formele werkgever – degene met wie de arbeidsovereenkomst is gesloten – blijft wel inhoudingsplichtige voor de loonbelasting voor het gedeelte van de beloning dat hier (nog) belast mag worden.

De meeste verdragen hebben een 183-dagenbepaling. Voor de juiste toepassing is het noodzakelijk het relevante verdrag te raadplegen. De tekst van een groot aantal verdragen kunt u vinden op www.overheid.nl. U kunt ook kijken op www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/internationaal/belastingverdragen. Op die website vindt u onder andere een overzicht van de algemene belastingverdragen inclusief wijzigingsprotocollen die Nederland heeft gesloten en een overzicht van de landen waarmee Nederland onderhandelingen voert over een belastingverdrag. In het overzicht hierna ziet u per land met welke periode u rekening moet houden bij de toepassing van de 183-dagenregeling. Voor het tellen van de dagen moet u uitgaan van alle dagen waar op de werknemer in de werkstaat fysiek aanwezig was.

Periode 183-dagenregeling								
	A	B	C	D	E	F	G	H
Albanië	X							
Argentinië	X							
Armenië	X							
Aruba	X							
Australië		X						
Azerbeidjan			X					
Bahrein						X		
Bangladesh				X				
Barbados	X							
Belarus (Wit-Rusland)	X							
België	X							
Bosnië-Herzegovina			X					
Brazilië		X						
Bulgarije		X						
Canada					X			
China			X					
Denemarken	X							
Duitsland			X					
Egypte						X		
Estland							X	
Filippijnen		X						
Finland	X							
Frankrijk		X						
Georgië	X							
Ghana					X			
Griekenland		X						
Hongarije		X						
Ierland		X						
IJsland	X							
India		X						
Indonesië	X							
Israël		X						
Italië		X						
Japan			X					
(voormalig) Joegoslavië			X					
Jordanië	X							
Kazachstan	X							
Kirgizië			X					
Koeweit	X							
Kroatië	X							
Letland	X							
Litouwen	X							
Luxemburg		X						
Macedonië	X							
Malawi		X						
Maleisië			X					

A: Twaalf maanden

B: Belastingjaar

C: Kalenderjaar

D: Belastingtijdvak of belastingjaar

Periode 183-dagenregeling									
	A	B	C	D	E	F	G	H	
Malta			X						
Marokko		X							
Mexico	X								
Moldavië	X								
Mongolië	X								
Montenegro			X						
Nederlandse Antillen *	X								
Nieuw-Zeeland		X							
Nigeria								X	
Noorwegen	X								
Oeganda	X								
Oekraïne	X								
Oezbekistan	X								
Oostenrijk			X						
Pakistan		X							
Polen	X								
Portugal	X								
Roemenië	X								
Rusland	X								
Saudi-Arabië						X			
Servië			X						
Singapore			X						
Slovenië						X			
Slowakije		X							
Spanje		X							
Sri Lanka	X								
Suriname	X								
Tadzjikistan			X						
Taiwan	X								
Thailand		X							
Tsjechië		X							
Tunesië		X							
Turkije			X						
Turkmenistan			X						
Venezuela		X							
Verenigde Arabische Emiraten							X		
Verenigd Koninkrijk		X							
Verenigde Staten van Amerika		X							
Vietnam	X								
Zambia								X	
Zimbabwe		X							
Zuid-Afrika	X								
Zuid-Korea		X							
Zweden	X								
Zwitserland		Hiervoor geldt een andere regeling							

E: Twaalf maanden begin of einde in kalenderjaar

F: Twaalf maanden begin of einde in belastingjaar

G: Twaalf maanden begin en einde in belastingjaar

H: Belastingjaar of jaar van aanslag

Per 10 oktober 2010 zijn Bonaire, Sint Eustatius en Saba (hierna: de BES-eilanden) openbare lichamen die als bijzondere gemeenten functioneren binnen Nederland. Curaçao en Sint Maarten zijn per diezelfde datum een land binnen het Koninkrijk der Nederlanden. Aruba heeft deze status al langer. Ondanks deze wijzigingen blijven de inwoners van de BES-eilanden buitenlandse belastingplichtigen in Nederland als er sprake is van Nederlands inkomen. Ook voor inwoners van Curaçao en Sint Maarten verandert er niets: zij blijven buitenlandse belastingplichtigen voor Nederlandse inkomsten. Om dubbele belasting te voorkomen, blijft tot de invoering van het Besluit ter voorkoming van dubbele belasting BES de Belastingregeling voor het Koninkrijk (BRK) van toepassing. Inwoners van de BES-eilanden, Aruba, Curaçao en Sint Maarten kunnen hierop een beroep blijven doen. Naar verwachting zal het besluit in februari worden gepubliceerd in de Staatscourant. Het besluit heeft terugwerkende kracht tot 1 januari 2011.

Let op!

De 183-dagenregeling geldt meestal niet voor bestuurders en commissarissen van vennootschappen, voor sporters en artiesten, hoogleraren en docenten en voor ambtenaren. Om precies te weten welke bepaling van het verdrag van toepassing is, moet u de tekst van het verdrag raadplegen.

Voor meer informatie over de verdragen kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Eenzijdige regeling

Als een werknemer die in Nederland woont, in een land werkt waarmee Nederland geen verdrag heeft gesloten, kan dubbele belastingheffing worden voorkomen op grond van de eenzijdige regeling. U hoeft dan geen loonbelasting in te houden in een van de volgende situaties:

- De werknemer werkt minder dan 30 aaneengesloten dagen in het buitenland en betaalt in het werkland daadwerkelijk belasting over zijn loon.
- De werknemer werkt 30 aaneengesloten dagen of langer in het buitenland en maakt aannemelijk dat zijn loon in het werkland aan belastingheffing over het inkomen is onderworpen. De werknemer hoeft dus niet aan te tonen dat hij daadwerkelijk belasting betaalt. Is de periode langer dan drie maanden aaneengesloten, dan wordt het loon geacht te zijn onderworpen aan een belasting door een andere mogendheid. Bij het bepalen of de werkzaamheden 30 dagen duurden, tellen de reguliere werkonderbrekingen zoals weekenden en korte vakantiesluitingen mee.

De eenzijdige regeling geldt ook voor loon uit vroegere dienstbetrekking.

Let op!

Voor werknemers met een publiekrechtelijke dienstbetrekking geldt de eenzijdige regeling alleen als zij arbeid verrichten voor een overheids-onderneming.

Voor meer informatie over de eenzijdige regeling kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

16.1.2 Inhouding en betaling van premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw

Elke inwoner van Nederland is in principe verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw. Bij een werknemer die in het buitenland werkt, is de verzekeringsplicht voor de sociale verzekeringen afhankelijk van het land waar hij werkt.

Er gelden verschillende regels voor:

- de EU-/EER-landen en Zwitserland
- de landen waarmee Nederland een socialezekerheidsverdrag heeft gesloten (hierna: socialeverdragslanden)
- alle overige landen

Werken in een EU-/EER-land of in Zwitserland

Als een werknemer in een EU-/EER-land of in Zwitserland werkt, wordt de verzekeringsplicht vastgesteld volgens de volgende Europese verordeningen:

- basisverordening nr. 1408/71 en toepassingsverordening nr. 574/72 (hierna: oude verordening)
- basisverordening nr. 883/2004 en toepassingsverordening nr. 987/2009 (hierna: nieuwe verordening)

Nieuwe EU-verordeningen sociale zekerheid

Per 1 mei 2010 zijn deze laatste twee EU-verordeningen voor sociale zekerheid van kracht. Deze verordeningen gelden voor alle situaties van grensoverschrijdend werken vanaf 1 mei 2010. De verordeningen stellen vast van welk land u de socialezekerheidswetgeving moet toepassen.

Omdat de regels van verordeningen zich vaak lastig laten doorgronden, hebben wij samen met svb, uvw en cvz een toelichting op de nieuwe verordeningen geschreven. U kunt de *Toelichting Europese toepassingsverordening* en *Toelichting Europese basisverordening* downloaden van www.belastingdienst.nl.

De oude verordening blijft nog maximaal tien jaar van toepassing voor situaties waarin al vóór 1 mei 2010 sprake was van grensoverschrijdend werken. Dit geldt onder de volgende voorwaarden:

- De oude en nieuwe verordening wijzen op 1 mei 2010 verschillende wetgevingen aan. Als de oude en de nieuwe verordening op 1 mei 2010 dezelfde wetgeving aanwijzen, geldt automatisch vanaf 1 mei 2010 de nieuwe verordening.
- De situatie van uw werknemer is ongewijzigd.

De werknemer die onder de oude verordening blijft vallen, kan ook kiezen voor toepassing van de nieuwe verordening. Dit moeten u en de werknemer gezamenlijk melden bij de svb. Op deze keuze kan niet worden teruggekomen.

De EU-landen zijn:

- België
- Bulgarije
- Cyprus (het Griekse deel)
- Denemarken (inclusief Groenland)
- Duitsland
- Estland
- Finland
- Frankrijk
- Griekenland
- Groot-Brittannië en Noord-Ierland
- Hongarije
- Ierland
- Italië
- Letland
- Litouwen
- Luxemburg
- Malta
- Nederland
- Oostenrijk
- Polen
- Portugal
- Roemenië
- Slovenië
- Slowakije
- Spanje
- Tsjechië
- Zweden

De EER-landen zijn:

- Liechtenstein
- Noorwegen
- IJsland

Werkt een werknemer uitsluitend in een ander EU-/EER-land of Zwitserland, dan is hij in Nederland in principe niet verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw.

Als een werknemer die in Nederland woont, zowel in Nederland als in een ander EU-land werkt, dan is hij in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw. De werknemer moet de werkzaamheden dan wel voor ten minste 25% in Nederland uitvoeren.

Volgens de oude verordening moesten de werkzaamheden in Nederland 'van enige betekenis' zijn. Wat 'van enige betekenis' concreet betekent, werd in de verordening niet omschreven. Voor meer informatie over de sociale zekerheid in situaties waarin de oude verordening nog van toepassing is, kunt u contact opnemen met de svb.

Voor de EER-landen en Zwitserland geldt (voorlopig) alleen de oude verordening. Als uw werknemer dus werkt in Nederland en in een van de EER-landen of Zwitserland, is de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing als de werkzaamheden in Nederland 'van enige betekenis' zijn.

Een werknemer die tijdelijk naar een ander EU-/EER-land of Zwitserland wordt gedetacheerd, kan wel in Nederland verzekerd blijven voor de volksverzekeringen en Zvw. Dit gebeurt op basis van de aanwijzingsregels voor sociale verzekeringen. Volgens deze regels is er sprake van detachering wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De werknemer is direct voorafgaand aan de detachering in Nederland verzekerd.
- De werknemer wordt niet gedetacheerd als vervanger van een eerder gedetacheerde collega.
- U blijft als Nederlandse werkgever het loon doorbetalen.

- U oefent als werkgever substantiële activiteiten uit in Nederland.

Verder gelden de volgende voorwaarden voor deze uitzondering:

- bij detachering van maximaal vierentwintig maanden (onder de oude verordening: twaalf maanden): Als de detachering naar verwachting niet langer is dan vierentwintig maanden, blijft de werknemer in Nederland verzekerd voor de sociale verzekeringen. Hiervoor kunt u voor, tijdens en na de detachering een A1-verklaring (onder de oude verordening: E101-verklaring) aanvragen bij de svb, afdeling Internationale Detacheringen, als bewijs dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft. Hiermee kunt u in het werkland aantonen dat de werknemer verzekerd is gebleven in Nederland. Meer informatie kunt u vinden op de internetsite van de svb: www.svb.nl.
- bij detachering langer dan vierentwintig maanden: Als de detachering naar verwachting langer dan vierentwintig maanden duurt, kan de werknemer op verzoek voor een periode van maximaal vijf jaar in Nederland verzekerd blijven voor de sociale verzekeringen. Hiervoor moet u een zogenoemde artikel-16-overeenkomst (onder de oude verordening: artikel-17-overeenkomst) aanvragen bij de svb, afdeling Internationale Detacheringen, als bewijs dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft.

Voor meer informatie over de gevolgen van detachering voor de sociale verzekeringen kunt u contact opnemen met de svb, afdeling Internationale Detacheringen. Of kijk op www.svb.nl.

Werken in een sociaalverdragsland

Naast de mogelijkheid tot verzekering op grond van de EU-verordeningen heeft Nederland socialezekerheidsverdragen met aanwijsregels voor de verzekeringsplicht gesloten met de volgende landen:

- Australië
- Bosnië-Herzegovina
- Canada
- Canada: Quebec
- Chili
- Egypte
- Israël
- Japan
- Kaapverdië
- Kosovo
- Korea
- Kroatië
- Macedonië
- Marokko
- Nieuw-Zeeland
- Servië
- Tunesië
- Turkije
- Uruguay
- Verenigde Staten van Amerika

Een werknemer die op basis van detachering in een van deze verdragslanden werkt, kan voor een of meerdere jaren in Nederland sociaal verzekerd blijven. Daarvoor moet hij gedetacheerd zijn door zijn in Nederland wonende of gevestigde werkgever die ook het loon blijft doorbetalen. Verder kunnen per verdragsland nog andere voorwaarden gelden.

Voor meer informatie hierover kunt u contact opnemen met de svb, afdeling Internationale Detacheringen.

Alle overige landen

Is een van de hiervoor beschreven situaties niet van toepassing, dan kunt u contact opnemen met de svb, afdeling Internationale Detacheringen.

16.1.3 Betalen van premies werknemersverzekeringen

Elke werknemer in Nederland is in principe verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Daarbij is het van ondergeschikt belang of de werkgever in Nederland woont of gevestigd is, of in het buitenland. Bij een werknemer die in het buitenland werkt, is de verzekeringplicht afhankelijk van het land waar hij werkt. Voor de EU-/EER-landen en Zwitserland, de socialeverdragslanden en alle overige landen gelden verschillende regels.

Werken in een EU-/EER-land of in Zwitserland

Werkt de werknemer uitsluitend in een ander EU-/EER-land of in Zwitserland, dan is de werknemer in principe in Nederland niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Als een in Nederland wonende werknemer zowel in Nederland als in een ander EU-land werkt, dan is hij in Nederland verzekerd voor de werknemersverzekeringen. De werknemer moet daarvoor in het andere EU-land werknemer zijn volgens de socialeverzekeringwetgeving en hij moet ten minste 25% van zijn werkzaamheden in Nederland uitvoeren.

Let op!

Als de werknemer in een of meer van de andere EU-/EER-landen of Zwitserland als zelfstandige, ambtenaar, zeevarende of Rijnvarende werkt, gelden andere regels. Neem dan contact op met de svb of met ons.

Volgens de oude verordening moesten de werkzaamheden in Nederland 'van enige betekenis' zijn. Wat 'van enige betekenis' concreet betekent, werd in de wet niet concreet omschreven. Voor meer informatie over de sociale zekerheid in situaties waarin de oude verordening nog van toepassing is, kunt u contact opnemen met de svb.

Voor de EER-landen en Zwitserland geldt (voorlopig) alleen de oude verordening. Als uw werknemer dus werkt in Nederland en in een van de EER-landen of Zwitserland, is de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing als de werkzaamheden in Nederland 'van enige betekenis' zijn.

De werknemer die tijdelijk naar een ander EU-/EER-land of Zwitserland wordt gedetacheerd, kan wel verzekerd blijven voor de werknemersverzekeringen. Hierbij gelden dezelfde voorwaarden als vermeld in paragraaf 16.1.2.

Werken in een sociaalverdragsland

Hierbij gelden dezelfde regels als vermeld in paragraaf 16.1.2.

Alle overige landen

Een werknemer die tijdelijk wordt uitgezonden door een werkgever die in Nederland woont of is gevestigd, blijft meestal verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Een werknemer die in het buitenland werkt en in het werkland is verzekerd tegen langdurige arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, is in Nederland niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

16.2 Werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland

Voor werknemers die in het buitenland wonen en voor korte of langere tijd in Nederland werken, vindt u in de volgende paragrafen informatie over:

- beschikken over een BSN/sofinummer (paragraaf 16.2.1)
- inhouding en betaling van loonbelasting (paragraaf 16.2.2)
- vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw werknemer (paragraaf 16.2.3)
- inhouding en betaling van socialezekerheidspremies (paragraaf 16.2.4)

16.2.1 Beschikken over een BSN/sofinummer

Om in Nederland te kunnen werken, moet een in het buitenland wonende werknemer een BSN/sofinummer hebben. Alleen voor in het buitenland wonende artiesten en beroepssporters geldt een uitzondering. De werknemer moet het BSN/sofinummer persoonlijk aanvragen bij een van de 16 aangewezen belastingkantoren. Welke kantoren dit zijn, kunt u vinden op www.belastingdienst.nl.

Voor het uitreiken van een BSN/sofinummer moet de werknemer:

- zich kunnen legitimeren met een geldig en origineel identiteitsbewijs
- over een geldige verblijfs- en tewerkstellingsvergunning beschikken, als dit is vereist

16.2.2 Inhouding en betaling van loonbelasting

U moet loonbelasting inhouden voor een werknemer die uitsluitend in Nederland werkt.

Werkt een werknemer gedeeltelijk in Nederland en gedeeltelijk in het buitenland, dan hoeft u geen loonbelasting in te houden over het deel van het loon dat in het buitenland is verdiend en daar feitelijk aan belastingheffing over het inkomen is onderworpen.

U hoeft geen loonbelasting in te houden over het loon van een werknemer die in het buitenland woont en die nagenoeg geheel in het buitenland werkt, als:

- het loon in het werklând aan belastingheffing over het inkomen is onderworpen
De werknemer hoeft dus niet aan te tonen dat hij daadwerkelijk belasting heeft betaald.
- het loon niet op grond van een verdrag of een andere regeling alleen in Nederland aan belastingheffing over het inkomen is onderworpen

Als aan de drie voorwaarden van de 183-dagenregeling wordt voldaan, hoeft de werknemer geen belasting te betalen in het werklând, in dit geval Nederland. Het gaat dan om de volgende voorwaarden:

- De werknemer verblijft niet langer dan 183 dagen binnen een tijdvak van 12 maanden in Nederland. (In de tabel in paragraaf 16.1.1 ziet u per land met welke periode u rekening moet houden bij de toepassing van de 183-dagenregeling.)
- De beloning wordt niet betaald door of namens een werkgever die inwoner van Nederland is.
- De beloning komt niet ten laste van een vaste inrichting van de werkgever in Nederland, zoals een filiaal, of van een vast middelpunt van hem in Nederland, bijvoorbeeld de werkkamer in zijn woning.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, is de heffing toegewezen aan het woonland.

Het komt regelmatig voor dat een werkgever die is gevestigd in Nederland een werknemer in dienst heeft die in het buitenland woont en die in Nederland werkt. In dit geval betaalt een werkgever in Nederland het loon: er wordt niet voldaan aan de tweede voorwaarde. De werkgever in Nederland moet dus de loonbelasting inhouden.

Als een buitenlandse uitlener geen vaste inrichting of vaste vertegenwoordiger in Nederland heeft, kan een werknemer niet per definitie maximaal 183 dagen in het werklând verblijven zonder dat het werklând het recht heeft belasting te heffen. In uitleensituaties bijvoorbeeld, kan de uitlener de werkgever zijn, maar ook de Nederlandse inlener. Want de Nederlandse inlener verschaft werkgelegenheid aan de betrokken arbeidskrachten, geeft feitelijk leiding aan de werkzaamheden en draagt het risico voor het eindproduct. In dat geval wordt niet voldaan aan de tweede voorwaarde van de 183-dagenregeling. Het land waar de dienstbetrekking wordt uitgeoefend, heeft daarom het recht belasting te heffen over het loon.

Begin 2010 is een besluit gepubliceerd waarin het begrip werkgever in belastingverdragen wordt toegelicht (DGB2010/267M, Staatscourant 2101, 788). U vindt dit besluit op www.wetten.overheid.nl.

De eenzijdige regeling van paragraaf 16.1.1 geldt niet voor werknemers die in het buitenland wonen.

16.2.3 Vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw werknemer

Werknemers die in het buitenland wonen en in Nederland werken, hebben vaak alleen looninkomsten in Nederland. U mag dan onder bepaalde voorwaarden de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden, afstemmen op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die uw werknemer moet betalen. Als u met uw werknemer een nettoloon hebt afgesproken, kunt u met deze werkwijze snel en definitief het juiste bedrag afrekenen. En uw werknemer hoeft dan geen aangifte inkomstenbelasting te doen. Om deze vereenvoudigde werkwijze toe te kunnen passen, moet u afspraken met ons maken en moet u onze goedkeuring vastleggen in een (loonheffing)convenant.

Om onze goedkeuring te krijgen, moet u in ieder geval aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De werknemer heeft alleen inkomsten van u en geen andere inkomsten in Nederland.
- U kunt en wilt de volledige loonberekening uitvoeren en u hebt daarvoor de benodigde deskundigheid – intern of extern – beschikbaar.
- U hebt een informatiesysteem waarmee u tijdig en volledig (met alle loongerelateerde elementen) de loonadministratie voert.
- U bent verantwoordelijk voor het volledig en juist verwerken van de loonadministratie en u kunt daarop worden aangesproken.
- De werknemer verklaart schriftelijk met deze werkwijze in te stemmen en u bewaart deze verklaring bij de loonadministratie.

U mag deze werkwijze alleen toepassen nadat wij u goedkeuring hebben gegeven. Voor goedkeuring overlegt u met uw belastingkantoor.

Verwerking van het convenant in de loonadministratie

Hoe u het convenant in uw loonadministratie verwerkt, leest u hieronder.

Eind van het jaar: eenmalige berekening

Bij de uitvoering van het convenant kunt u in december of direct na afloop van het jaar een jaarberekening in de salarisadministratie maken. U stelt dan de loonheffing vast op het juiste bedrag aan verschuldigde inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. U neemt de loonbelasting/premie volksverzekering die u op deze manier berekent, mee in de laatste aangifte over het kalenderjaar.

In de loop van het jaar: loongegevens inschatten

Door het het jaar heen moet u de loongegevens die u per loontijdvak nodig hebt voor de jaarberekening, zo goed mogelijk inschatten. Gegevens die redelijkerwijs later bekend zijn dan in het loontijdvak, mogen mee naar de hiervoor genoemde jaarberekening.

Corrigeren

In de volgende gevallen corrigeert u direct in het volgende belastingjaar:

- U hebt fouten gemaakt, bijvoorbeeld door nagekomen informatie.
- De dienstbetrekking met de werknemer eindigt in de loop van het jaar.
- Er zijn nagekomen beloningen in het kader van de dienstbetrekking, zoals een bonus die u een jaar na het vertrek van de werknemer toekent.

16.2.4 Inhouding en betaling van sociale-zekerheidspremies

Een werknemer die in het buitenland woont, kan toch in Nederland sociaal verzekerd zijn. Afhankelijk van het land waar de werknemer woont (hierna: woonland), gelden verschillende regels.

Is de werknemer in Nederland sociaal verzekerd en bent u als werkgever inhoudingsplichtig voor de loonbelasting, dan moet u de premie volksverzekeringen en de bijdrage Zvw inhouden. U bent inhoudingsplichtig als u in Nederland woont of gevestigd bent. Is dat niet het geval, dan bent u alleen onder bepaalde voorwaarden inhoudingsplichtig (zie paragraaf 16.11).

Of u al dan niet premies werknemersverzekeringen moet betalen, is niet afhankelijk van de vestigingsplaats en niet gekoppeld aan de inhoudingsplicht voor de loonbelasting. Is de werknemer in Nederland sociaal verzekerd, dan moet u deze premies als werkgever betalen.

Wonen in een EU-/EER-land of in Zwitserland

Werkt een werknemer zowel in Nederland als in een ander EU-land en woont hij in dat andere land, dan is hij in Nederland niet verzekerd voor de sociale zekerheid. Uw werknemer moet dan wel ten minste 25% van zijn werkzaamheden in het andere EU-land uitvoeren. Is de omvang van de werkzaamheden in het woonland te gering, dan is de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing.

Volgens de oude verordening moesten de werkzaamheden in het woonland 'van enige betekenis' zijn. Wat 'van enige betekenis' concreet betekent, werd in de wet niet concreet omschreven. Voor meer informatie over de sociale zekerheid in situaties waarin de oude verordening nog van toepassing is, kunt u contact opnemen met de svb.

Voor de EER-landen en Zwitserland geldt (voorlopig) alleen de oude verordening. Als uw werknemer dus werkt in Nederland en in een van de EER-landen of Zwitserland en woont in dat andere land, dan is hij niet in Nederland verzekerd als de werkzaamheden in zijn woonland 'van enige betekenis' zijn.

Let op!

Als de werknemer in een of meer van de andere EU-/EER-landen als zelfstandige werkt, gelden andere regels. Als de werknemer buiten Nederland actief is als zelfstandige, neem dan contact op met de svb of met ons.

Werkt de werknemer uitsluitend in Nederland, dan is hij in principe in Nederland verzekerd. Hierop geldt één uitzondering. Een werknemer die tijdelijk naar Nederland wordt gedetacheerd, is niet in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen, de Zvw of de werknemersverzekeringen. Dit gebeurt op basis van de aanwijzingsregels voor sociale verzekeringen. De werknemer moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- bij detachering van maximaal vierentwintig maanden (voorheen twaalf maanden)
Als de detachering naar verwachting niet langer is dan vierentwintig maanden, is de werknemer in Nederland niet verzekerd voor de sociale verzekeringen. Hiervoor kan de werknemer een A1-verklaring (voorheen E101-verklaring) aanvragen bij het socialeverzekeringsorgaan van het woonland.
- bij detachering langer dan vierentwintig maanden
Als de detachering naar verwachting langer dan vierentwintig maanden duurt, kan de werknemer op verzoek voor een periode van maximaal vijf jaar in het woonland verzekerd zijn voor de sociale verzekeringen. Hiervoor kan de werknemer een zogenoemde artikel-16-overeenkomst (voorheen artikel-17-overeenkomst) aanvragen bij het socialeverzekeringsorgaan van het verzekeringsland, als bewijs dat hij niet in Nederland is verzekerd.

Voor meer informatie over de gevolgen van detachering voor de sociale verzekeringen kunt u contact opnemen met de svb, afdeling Internationale Detacheringen.

Wonen in een sociaalverdragsland

Als een werknemer in Nederland werkt en in een van de sociaalverdragslanden woont, dan is hij in Nederland sociaal verzekerd. Alleen bij detachering kan de werknemer gedurende een periode van een of meerdere jaren sociaal verzekerd blijven in zijn woonland.

Alle overige landen

Is een van de hiervoor beschreven situaties niet van toepassing, dan kunt u als vuistregel aanhouden dat de werknemer voor de volksverzekeringen en de Zvw verzekerd is als u ook loonbelasting moet inhouden (zie paragraaf 16.2.2). Bij twijfel kunt u altijd contact opnemen met de svb, afdeling Internationale Detacheringen.

De werknemer die in Nederland in dienstbetrekking werkt, zal doorgaans wel verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Als werkgever bent u dan premieplichtig.

16.3 Werknemers die wonen en werken in het buitenland

Als uw werknemer in het buitenland woont en werkt, geldt als hoofdregel dat u geen loonbelasting hoeft in te houden. Dit geldt niet voor de volgende werknemers:

- bestuurders of commissarissen van in Nederland gevestigde lichamen
- personen die in dienst zijn van de Nederlandse staat
- personen die werken volgens een overeenkomst waarbij de Nederlandse staat partij is

U hoeft ook geen loonbelasting in te houden voor een in het buitenland wonende werknemer die minder dan 10% in Nederland werkt, als:

- het loon in dat land aan belastingheffing over het inkomen is onderworpen
De werknemer hoeft dus niet aan te tonen dat hij daadwerkelijk belasting heeft betaald.
- het loon niet op grond van een verdrag of een andere regeling alleen in Nederland aan belastingheffing over het inkomen is onderworpen

Voor informatie over de volksverzekeringen en Zvw kunt u contact opnemen met de svb en uw belastingkantoor. Voor informatie over de werknemersverzekeringen kunt u contact opnemen met uw belastingkantoor.

16.4 De 30%-regeling

Voor werknemers die naar het buitenland of naar Nederland worden uitgezonden, kunt u onder bepaalde voorwaarden gebruikmaken van een bijzondere kostenvergoedingsregeling, de 30%-regeling. Deze regeling is een forfaitaire tegemoetkoming voor de extra kosten van het verblijf in het buitenland of Nederland. De 30%-regeling geldt ook als u gebruikmaakt van de werkkostenregeling (zie paragraaf 16.13.5).

Als u deze regeling niet wilt of kunt gebruiken, mag u toch een vrije vergoeding geven voor de extra kosten van het tijdelijke verblijf in of buiten Nederland. U moet dan de werkelijke, in redelijkheid gemaakte, extra kosten aannemelijk maken. Maakt u wel gebruik van de 30%-regeling, dan is een aparte vergoeding of verstrekking voor tijdelijk verblijf belast.

U vindt in deze paragraaf informatie over de 30%-regeling en:

- werknemers die zijn uitgezonden naar het buitenland (zie paragraaf 16.4.1)
- werknemers die naar Nederland komen (zie paragraaf 16.4.2)

- werknemers die naar Nederland komen en voor wie een vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen geldt (zie paragraaf 16.4.3)

Voor de inhoud van de 30%-regeling leest u paragraaf 16.4.4.

16.4.1 Werknemers uitgezonden naar het buitenland

De 30%-regeling geldt voor de volgende personen:

- werknemers die vanuit Nederland worden uitgezonden naar landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en een aantal Oost-Europese 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, rechterlijke ambtenaren en militairen die worden uitgezonden naar de BES-eilanden, Curaçao, Sint Maarten of Aruba
- militairen die worden uitgezonden buiten het Koninkrijk der Nederlanden

Wilt u gebruikmaken van de 30%-regeling voor werknemers die worden uitgezonden naar het buitenland? Dan moet een werknemer in een periode van 12 maanden ten minste 45 dagen in het buitenland verblijven. Uitzendingen van minder dan 15 dagen tellen hierbij niet mee. Maar als de werknemer aan de 45-dagenvoorwaarde voldoet, dan mag u voor de berekening van de 30%-regeling ook alle uitzendingen van ten minste 10 dagen meetellen.

Om van de 30%-regeling voor uitgezonden werknemers gebruik te kunnen maken, hebt u van ons geen beschikking nodig. Als aan de voorwaarden wordt voldaan, kunt u van de regeling gebruikmaken. Voor werknemers die zijn uitgezonden om in Nederland te werken, hebt u wel een beschikking nodig (zie paragraaf 16.4.2).

16.4.2 Werknemers komen naar Nederland

De 30%-regeling geldt ook voor werknemers die uit een ander land zijn geworven of vanuit een ander land zijn uitgezonden om in Nederland te werken. Om van de 30%-regeling gebruik te kunnen maken, gelden de volgende voorwaarden:

- De werknemer heeft een dienstbetrekking.
- De werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die niet of nauwelijks is te vinden op de Nederlandse arbeidsmarkt (het zogenoemde schaarste- en deskundigheidsvereiste).
- Wij hebben een beschikking afgegeven waaruit blijkt dat u van de 30%-regeling gebruik mag maken. U kunt deze beschikking aanvragen met het formulier *Verzoek toepassing 30%-regeling*, dat u kunt downloaden van www.belastingdienst.nl. U stuurt dit formulier naar

Belastingdienst/Limburg/kantoor Buitenland.
De beschikking geldt voor maximaal tien jaar als deze binnen vier maanden na aanvang van de werkzaamheden in Nederland wordt aangevraagd. Eerdere werkzaamheden of een eerder verblijf in Nederland kan de duur van de beschikking verkorten.

Bij de beoordeling van het schaarste- en deskundigheidsvereiste houden wij in onderlinge samenhang rekening met de volgende drie factoren:

- het niveau van de opleiding die de werknemer heeft gevolgd
- de voor de functie relevante ervaring van de werknemer
Als een werknemer meer dan 2,5 jaar heeft gewerkt in een vergelijkbare functie, wordt aangenomen dat hij de voor de functie relevante ervaring heeft opgedaan.
- de verhouding tussen het beloningsniveau voor de functie in Nederland en het beloningsniveau in het land van herkomst van de werknemer
Uitgangspunt is dat het niveau van de nettobeloning in het land van herkomst niet lager is dan het niveau van de nettobeloning voor de functie in Nederland. De vergoeding voor de extra kosten van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst (extraterritoriale kosten) telt hierbij niet mee.

Let op!

Als tijdens de uitzending niet langer wordt voldaan aan het schaarste- en deskundigheidsvereiste, kunnen wij na vijf jaar de looptijd van de beschikking verkorten.

Voor werknemers in het middenkader of hoger kader van een internationaal concern die voor functieroulatie naar Nederland worden uitgezonden, geldt een specifieke regel. Als zij ten minste 2,5 jaar ervaring in dat concern hebben, worden zij geacht specifieke deskundigheid te bezitten die op de Nederlandse arbeidsmarkt niet of schaars aanwezig is.

Als de werknemer binnen een samenhangende groep van inhoudingsplichtigen (zie ook paragraaf 3.2.1) van werkgever wisselt, blijft een beschikking voor de 30%-regeling geldig zolang hij ook bij de nieuwe werkgever aan de voorwaarden van de regeling voldoet.

Voor een werknemer die gedurende de looptijd van de beschikking overstapt naar een nieuwe werkgever kan onder voorwaarden de 30%-regeling van toepassing blijven. Meer informatie hierover kunt u krijgen bij Belastingdienst/Limburg/kantoor Buitenland.

Bij een uitzending binnen het concern kan het zijn dat de werknemer formeel in dienst blijft bij de oude (buitenlandse) werkgever. Ook in die situatie kunt u onder voorwaarden gebruikmaken van de 30%-regeling. Meer informatie hierover kunt u krijgen bij de BelastingTelefoon: 0800 - 0543, of de BelastingTelefoon Buitenland (055) 538 53 85.

De 30%-regeling is ook van toepassing op inwoners van de BES-eilanden, Aruba, Curaçao en Sint Maarten die aan de voorwaarden voldoen (zie ook paragraaf 16.1.1 onder het schema 183-dagenregeling).

16.4.3 Werknemers komen naar Nederland: vrijstelling van aangifte inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen voor uw werknemers

Voor een werknemer die uit een ander land is geworven of vanuit een ander land is uitgezonden om in Nederland te werken, geldt een speciale regeling. Als deze werknemer in Nederland woont en als hij van de 30%-regeling gebruikmaakt, kan hij kiezen voor de zogenoemde partiële buitenlandse belastingplicht. In dat geval wordt de werknemer voor de heffing in de inkomstenbelasting in de boxen 2 en 3 behandeld als een niet-inwoner. Vaak kan de heffing in Nederland daardoor beperkt worden tot het genoten loon. U mag dan onder bepaalde voorwaarden de loonbelasting/premie volksverzekeringen die u moet inhouden, afstemmen op de inkomstenbelasting en eventuele premie volksverzekeringen die uw werknemer moet betalen. Als u met uw werknemer een nettoloon hebt afgesproken, kunt u met deze werkwijze snel en definitief het juiste bedrag afrekenen. En uw werknemer hoeft dan geen aangifte inkomstenbelasting te doen. Om deze vereenvoudigde werkwijze toe te kunnen passen, moet u afspraken met ons maken en moet u onze goedkeuring vastleggen in een (loonheffing) convenant.

Om onze goedkeuring te krijgen, moet u in ieder geval aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De werknemer heeft alleen inkomsten van u en geen andere inkomsten in Nederland.
- U kunt en wilt de volledige loonberekening uitvoeren en u hebt daarvoor de benodigde deskundigheid – intern of extern – beschikbaar.
- U hebt een informatiesysteem waarmee u tijdig en volledig (met alle loongerelateerde elementen) de loonadministratie voert.
- U bent verantwoordelijk voor het volledig en juist verwerken van de loonadministratie en u kunt daarop worden aangesproken.
- De werknemer verklaart schriftelijk met deze werkwijze in te stemmen en u bewaart deze verklaring bij de loonadministratie.

U mag deze werkwijze alleen toepassen nadat wij u goedkeuring hebben gegeven. Voor goedkeuring overlegt u met uw belastingkantoor.

Verwerking van het convenant in de loonadministratie

Hoe u het convenant in uw loonadministratie verwerkt, leest u hieronder.

Eind van het jaar: eenmalige berekening

Bij de uitvoering van het convenant kunt u in december of direct na afloop van het jaar een jaarberekening in de salarisadministratie maken. U stelt dan de loonheffing vast op het juiste bedrag aan verschuldigde inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen. U neemt de loonbelasting/premie volksverzekering die u op deze manier berekent, mee in de laatste aangifte over het kalenderjaar.

In de loop van het jaar: loongegevens inschatten

Door het het jaar heen moet u de loongegevens die u per loontijdvak nodig hebt voor de jaarberekening, zo goed mogelijk inschatten. Gegevens die redelijkerwijs later bekend zijn dan in het loontijdvak, mogen mee naar de hiervoor genoemde jaarberekening.

Corrigeren

In de volgende gevallen corrigeert u direct in het volgende belastingjaar:

- U hebt fouten gemaakt, bijvoorbeeld door nagekomen informatie.
- De dienstbetrekking met de werknemer eindigt in de loop van het jaar.
- Er zijn nagekomen beloningen in het kader van de dienstbetrekking, zoals een bonus die u een jaar na het vertrek van de werknemer toekent.

16.4.4 Inhoud van de regeling

De 30%-regeling houdt in dat u aan bepaalde werknemers, zonder nader bewijs, 30% van het loon inclusief de vergoeding, of 30/70 van het loon exclusief de vergoeding, kunt verstrekken als vrije vergoeding voor de extraterritoriale kosten.

Als u meer dan het maximumbedrag vergoedt of verstrekt, dan is dit loon voor de loonheffingen. U mag over dit meerdere de loonheffingen betalen door de eindheffing toe te passen voor loon dat bezwaarlijk is te individualiseren (zie paragraaf 22.4). Hiervoor geldt het tabeltarief.

Let op!

Een administratieve splitsing van het loon in een deel loon en een deel vrije vergoeding voor extraterritoriale kosten is niet mogelijk. Als het loon echter arbeidsrechtelijk wordt verlaagd onder gelijktijdige toekenning van een vrije vergoeding, is een splitsing onder voorwaarden mogelijk. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met uw belastingkantoor.

Het loon voor de 30%-regeling is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Voorwaarde is dat de werknemer voor dat loon geen recht heeft op voorkoming van dubbele belasting. Twijfelt u of er sprake is van loon uit tegenwoordige of vroegere dienstbetrekking, kijk dan in hoofdstuk 1 of neem contact op met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

De extraterritoriale kosten bestaan onder meer uit:

- de extra kosten voor levensonderhoud door een hoger prijspeil in het werkland dan in het land van herkomst, zoals extra uitgaven voor maaltijden, gas, water en licht (cost of living allowance)
- de kosten voor een kennismakingsreis naar het werkland, eventueel met het gezin, om bijvoorbeeld te zoeken naar een woning of een school
- de kosten voor het aanvragen of omzetten van officiële persoonlijke papieren, zoals verblijfsvergunningen, visa en rijbewijzen
- de kosten voor medische keuringen en vaccinaties voor het verblijf in het werkland
- de dubbele huisvestingskosten, omdat de werknemer in het land van herkomst blijft wonen, bijvoorbeeld hotelkosten
- de (eerste) huisvestingskosten
Hierbij is tot 18% van het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking sprake van loon. Het meerdere behoort tot de extraterritoriale kosten. In het algemeen kunt u de huisvestingskosten voor meubilair niet vrij vergoeden of verstrekken.
- de opslagkosten voor het deel van de boedel dat niet wordt verhuisd naar het werkland
- de reiskosten naar het land van herkomst, bijvoorbeeld voor familiebezoek of gezinshereniging
- de extra kosten voor het laten invullen van de aangifte inkomstenbelasting als dat duurder is dan het laten invullen van de aangifte door een vergelijkbare belastingadviseur in het land van herkomst
Hierbij geldt een maximum van € 1.000 per werknemer.
- de cursuskosten om de taal van het werkland te leren voor de werknemer en voor de gezinsleden die bij hem verblijven
- de extra (niet-zakelijke) gesprekskosten voor telefoneren met het land van herkomst
- de kosten van een aanvraag vrijstelling sociale zekerheid, zoals een A1- of E101-verklaring

De volgende zaken zijn geen extraterritoriale kosten en mag u niet onbelast vergoeden of verstrekken:

- de uitzendtoelagen, bonussen en vergelijkbare vergoedingen (foreign service premium, expat allowance, overseas allowance)
- de vermogensverliezen
- de aan- en verkoopkosten van een woning (reimbursement expenses purchase house, brokers fee)
- de compensatie voor hogere belastingtarieven in het werkland (tax equalization)

Let op!

Alleen als aannemelijk wordt gemaakt dat de totale extraterritoriale kosten méér bedragen dan 30%, kunnen de werkelijk gemaakte kosten vrij worden vergoed. Daarbij geldt dat voor de vergoeding van in redelijkheid gemaakte extraterritoriale kosten geen normeringen of beperkingen bestaan.

Schoolgelden

Naast de 30%-regeling kunt u een vrije vergoeding geven voor extraterritoriale kosten voor schoolgelden. Het moet gaan om het schoolgeld voor een internationale school of voor een internationale afdeling van een gewone school. Hiervan is sprake als:

- de opleiding op de betreffende (afdeling van de) school is gebaseerd op een buitenlands stelsel
- de school of de afdeling in principe alleen toegankelijk is voor kinderen van uitgezonden werknemers

Overige onbelaste vergoedingen en verstrekkingen

Verder kunt u naast de 30%-regeling onder meer onbelast vergoeden of verstrekken:

- de verhuiskosten en de kosten voor tijdelijke opslag en het overbrengen van de boedel (zie paragraaf 18.50)
- de kosten voor een kennismakingsbezoek door de werknemer aan het bedrijf in het werkland
- de kosten voor het aanvragen of omzetten van een tewerkstellingsvergunning

Voor de kosten van vervoer per auto kunt u maximaal € 0,19 per kilometer vrij vergoeden als er geen sprake is van extraterritoriale kosten.

Let op!

De 30%-regeling geldt ook voor de premies werknemersverzekeringen. Als de werknemer in Nederland verzekerd is voor de werknemersverzekeringen, hoeft u over de vrije vergoeding volgens de 30%-regeling geen premies werknemersverzekeringen te berekenen.

Voor meer informatie over de 30%-regeling kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543, of de BelastingTelefoon Buitenland: (055) 538 53 85.

16.5 Bestuurders en commissarissen

Personen die in het buitenland wonen en loon krijgen als bestuurder of commissaris van een in Nederland gevestigd lichaam, zoals een nv of bv, vallen onder de loonbelasting. Dat geldt ook als zij niet in Nederland werken. Als zij uitsluitend in Nederland werken, zijn ze verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw. Voor meer informatie hierover kunt u contact opnemen met uw belastingkantoor of de svb.

16.6 Grensarbeiders

Voor werknemers die in Duitsland of België wonen en in Nederland werken, gelden speciale regels. Voor meer informatie kunt u bellen met de BelastingTelefoon Buitenland: (055) 538 53 85, of met het Informatiecentrum Belastingdienst Buitenland, team Grensoverschrijdend werken en ondernemen (gwo): 0800 - 024 12 12. U kunt ook bellen met het Bureau voor Duitse Zaken: (024) 343 19 00, of het Bureau voor Belgische Zaken: (076) 548 58 40, van de svb.

16.7 Uitkerings- en pensioengerechtigden

Ook op loon uit vroegere dienstbetrekking moet u loonbelasting inhouden. Maar voor personen met een Nederlandse uitkering of pensioenuitkering die niet in Nederland wonen, hoeft u geen loonbelasting in te houden als Nederland met het woonland van de uitkeringsgerechtigde een verdrag heeft gesloten dat de belastingheffing toewijst aan het woonland. U moet zelf beoordelen of u de inhouding van loonbelasting achterwege kunt laten.

Omdat het voor een uitkerings- of pensioeninstelling niet eenvoudig is aan de hand van een verdrag te bepalen of de inhouding van loonbelasting achterwege kan blijven, kunnen de uitkerings- of pensioengerechtigden bij Belastingdienst/Limburg/kantoor Buitenland een zogenoemde verdragsverklaring aanvragen. Wij geven deze verklaring af als op grond van een belastingverdrag de heffing over de uitkering of het pensioen niet aan Nederland toekomt. De uitkerings- of pensioengerechtigde geeft deze verklaring aan zijn uitkerings- of pensioeninstelling. Daarmee is duidelijk dat de inhouding van loonbelasting achterwege kan blijven.

Pseudo-AWBZ-premie en pseudobijdrage Zvw

Pensioenfondsen en verzekeringmaatschappijen moeten een pseudo-AWBZ-premie en een pseudobijdrage Zvw inhouden op het loon van uitkeringsgerechtigden die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Zij wonen in het buitenland.
- Zij hebben in hun woonland recht op zorg ten laste van Nederland.
- Zij zijn niet verzekerd voor de AWBZ en zijn dus ook niet verzekeringplichtig voor de Zvw.

Deze inhoudingen moet u niet opnemen in uw aangifte loonheffingen, maar betalen aan het College voor zorgverzekeringen (cvz). Het cvz zal u hierover nader informeren.

16.8 Studenten

U moet in principe loonbelasting inhouden op het loon dat een student bij u verdient. U hoeft geen loonbelasting in te houden, als:

- de student zes maanden of korter in Nederland verblijft
- de student stagewerkzaamheden verricht voor zijn studie of beroepsopleiding
- u alleen een vergoeding geeft voor kosten van levensonderhoud en zakgeld
- u na afloop van het kalenderjaar opgave aan ons doet van de aan de student betaalde bedragen

Daarnaast zijn er belastingverdragen die regelen dat u geen loonbelasting hoeft in te houden als het loon van de student afkomstig is uit buitenlandse bronnen. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Komt een student vanuit het buitenland naar Nederland, dan is hij in Nederland niet verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw als hij aan de volgende drie voorwaarden voldoet:

- Hij woont uitsluitend om studieredenen in Nederland.
- Hij is jonger dan 30 jaar.
- Hij werkt niet in Nederland.

Voldoet de student niet aan deze voorwaarden, dan is hij in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw.

Een Nederlandse student die naar het buitenland gaat, blijft in Nederland verzekerd als hij aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij woont uitsluitend om studieredenen in het buitenland.
- Hij is jonger dan 30 jaar.
- Hij werkt niet in het buitenland.

Voldoet hij niet aan deze voorwaarden, dan is de student in Nederland niet verzekerd voor de volksverzekeringen en Zvw.

Een in het buitenland wonende student die in Nederland bij u werkt in een echte of fictieve dienstbetrekking, is in principe in Nederland verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Internationale socialeverzekeringsregels kunnen anders bepalen.

16.9 Hoogleraren en andere docenten

In enkele belastingverdragen is geregeld dat het loon van hoogleraren en andere docenten is belast in het woonland bij uitzendingen van maximaal twee jaar. De onderwijsinstelling in het werkland hoeft dan geen loonbelasting in te houden. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Voor de premie volksverzekeringen, bijdrage Zvw en de premies werknemersverzekeringen gelden de regels van paragraaf 16.1.2. en 16.1.3. Voor meer informatie over de volksverzekeringen en Zvw kunt u contact opnemen met de svb en met de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

Let op!

Onder de nieuwe EG-verordening wijzigen per 1 mei 2010 de regels voor hoogleraren en docenten, zeker in de situatie dat gelijktijdig in twee of meer landen als hoogleraar of docent gewerkt wordt. Neemt u contact op met de svb of de BelastingTelefoon: 0800 - 0543.

16.10 Vrijwillige verzekering

Als een in Nederland wonende werknemer in het buitenland gaat werken, is hij mogelijk niet meer in Nederland verzekerd voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen. Dan kan de mogelijkheid voor de werknemer bestaan om zich vrijwillig te verzekeren.

Over aanmelding voor de vrijwillige volksverzekeringen kan de werknemer contact opnemen met de svb, afdeling Vrijwillige verzekering: (020) 656 56 56. Over aanmelding voor de vrijwillige werknemersverzekeringen kan de werknemer contact opnemen met uwv: 0900 - 9294.

Geeft u een premievergoeding voor de vrijwillige volksverzekeringen, dan is deze vergoeding belast. Een premievergoeding voor de vrijwillige werknemersverzekeringen voor de wao en de ww is onbelast, voor zover dit een vergoeding is voor de 'wettelijke werkgeverspremie'.

16.11 Werkgevers die niet in Nederland wonen of gevestigd zijn

Als u een werkgever bent die in het buitenland woont of gevestigd is, bent u inhoudingsplichtige voor uw in Nederland werkzame personeel in een of meer van de volgende situaties:

- U hebt een vaste inrichting in Nederland. Dit is een duurzame inrichting voor de werkzaamheden van een onderneming, zoals een filiaal, kantoor, fabriek of werkplaats. Ook de uitvoering van een bouwwerk/project kan een vaste inrichting zijn.
- U hebt een vaste vertegenwoordiger in Nederland. Hieronder verstaan we een niet volstrekt onafhankelijke vertegenwoordiger die een volmacht heeft om overeenkomsten te sluiten en deze volmacht ook geregeld gebruikt. Denk aan een intercedent van een buitenlands uitzendbureau die voor dat bureau met Nederlandse werkgevers uitzendovereenkomsten sluit.
- U hebt een of meer personen in dienst van wie het loon is onderworpen aan de inkomstenbelasting, u voert in Nederland een loonadministratie en u hebt ons verzocht om u als inhoudingsplichtige aan te merken.
- U stelt arbeidskrachten ter beschikking (bijvoorbeeld uitzendkrachten) in Nederland.
- De werknemers werken een aaneengesloten periode van ten minste 30 dagen op of boven het Noordzeewinningsgebied.

U kunt in paragraaf 16.1 tot en met 16.10 vinden wanneer u loonbelasting, premie volksverzekeringen, bijdrage Zvw en premies werknemersverzekeringen moet inhouden.

Let op!

Bent u als werkgever in het buitenland gevestigd en hebt u een werknemer in dienst die in Nederland sociaal verzekerd is, dan moet u premies werknemersverzekeringen betalen, ook al bent u geen inhoudingsplichtige voor de loonbelasting, de premie volksverzekeringen en de bijdrage Zvw. U moet zich dan als premieplichtige melden bij de Belastingdienst Limburg/kantoor Buitenland. Het adres vindt u achter in dit handboek.

16.12 In het buitenland gevestigde ondernemingen die personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt ter beschikking stellen

In het buitenland gevestigde ondernemingen die personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt ter beschikking stellen, zijn altijd inhoudingsplichtige voor de loonbelasting. Hoewel het bij deze situatie vaak om uitzendbureaus gaat, geldt de regeling voor elk bedrijf dat binnen of buiten concernverband werknemers ter beschikking stelt aan Nederlandse bedrijven.

In paragraaf 16.1 tot en met 16.10 leest u wanneer u loonbelasting, premie volksverzekeringen en bijdrage Zvw moet inhouden en samen met de premies werknemersverzekeringen moet betalen.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de BelastingTelefoon Buitenland: (055) 538 53 85 of de svb.

16.13 Werkkostenregeling en buitenlandsituaties

Hebt u grensoverschrijdende werknemers of werknemers die in het buitenland wonen én werken? En kiest u voor de werkkostenregeling? Dan vindt u in deze paragraaf informatie over:

- werkkostenregeling en werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland (zie paragraaf 16.13.1)
- werkkostenregeling en werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland (zie paragraaf 16.13.2)
- werkkostenregeling en werknemers die wonen en werken in het buitenland (zie paragraaf 16.13.3)
- werkkostenregeling en buitenlandse werknemers die zijn opgenomen in een Nederlandse salarisadministratie (zie paragraaf 16.13.4)
- werkkostenregeling en extraterritoriale vergoedingen en verstrekkingen en de 30%-regeling (zie paragraaf 16.13.5)
- werkkostenregeling en werkgevers die niet in Nederland wonen of gevestigd zijn (zie paragraaf 16.13.6)
- overzicht buitenlandsituaties en werkkostenregeling (zie paragraaf 16.3.7)

Informatie over de systematiek van de werkkostenregeling vindt u in hoofdstuk 17.

16.13.1 Werkkostenregeling en werknemers die wonen in Nederland en werken in het buitenland

Voor werknemers die wonen in Nederland en (ook) werken in het buitenland, bijvoorbeeld grensarbeiders, gelden dezelfde regels als voor werknemers die wonen en werken in Nederland: het loon en de vergoedingen en verstrekkingen van deze werknemers vallen onder de werkkostenregeling.

Het kan zijn dat (een deel van) het loon van deze werknemers niet in Nederland belast is, bijvoorbeeld door een belastingverdrag ter voorkoming van dubbele belasting. Als dat het geval is, belast u in eerste instantie toch het volledige loon. Het loon en de vergoedingen en verstrekkingen vallen dan onder de werkkostenregeling. Vervolgens past u op het loon van de werknemer dat in het andere land wordt belast, de regels ter voorkoming van dubbele belasting toe. Hiermee voorkomt u dat dit deel van het loon ook in Nederland wordt belast.

Als u de vrije ruimte overschrijdt, vervalt een deel van de eindheffing. U berekent dit deel als volgt:

1. Neem het deel van het totale fiscale loon van alle werknemers dat in Nederland niet is belast.
2. Deel dit door het totale fiscale loon van alle werknemers.
3. Vermenigvuldig de uitkomst van deze breuk met de eindheffing die u moet betalen.

De uitkomst van deze berekening is het deel van de eindheffing dat vervalt. Hierna vindt u een voorbeeld van de berekening.

Voorbeeld

Een werkgever die in Nederland is gevestigd, heeft 2 werknemers:

- werknemer A
Werknemer A woont in België en werkt 50% van zijn tijd voor deze werkgever in België. Aan het werken in België is 50% van het loon, inclusief vergoedingen en verstrekkingen, toe te rekenen. Werknemer A heeft een loon van € 100, inclusief € 10 aan vergoedingen en verstrekkingen. Voor deze vergoedingen en verstrekkingen geldt geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering. De werkgever brengt deze vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsloon onder in zijn vrije ruimte. Het belastbare loon van deze werknemer is dus € 90. Omdat 50% van het loon van deze werknemer toe te rekenen is aan de werkzaamheden in België, is het in Nederland belastbare loon van werknemer A € 45.
- werknemer B
Werknemer B woont en werkt in Nederland. Hij heeft een loon van € 100, inclusief € 5 aan vergoedingen en verstrekkingen. Voor deze vergoedingen en verstrekkingen geldt geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering. De werkgever brengt deze vergoedingen en verstrekkingen als eindheffingsloon onder in zijn vrije ruimte. Het belastbare loon van deze werknemer is dus € 95.

Berekening van de eindheffing

- Het totale fiscale loon van alle werknemers is € 185. De vrije ruimte van de werkgever is dus 1,4% van € 185 = € 2,59.
- De werkgever overschrijdt zijn vrije ruimte met € 12,41 (€ 15 - € 2,59). Hierover moet hij 80% eindheffing betalen: € 9,93.
- Het totale fiscale loon van alle werknemers dat in Nederland niet is belast, is € 45. € 45 gedeeld door het totale fiscale loon van alle werknemers (€ 185) is 24%.
- Het deel van de eindheffing dat niet in Nederland is belast, is € 9,93 x 24% = 2,38.
- De werkgever betaalt een eindheffing van € 9,93 - € 2,38 = € 7,55.

Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting niet toepast, belast u het volledige loon. Uw werknemer kan dan de loonbelasting die u te veel hebt ingehouden omdat op een deel van het loon een regeling ter voorkoming van dubbele belasting van toepassing is, via zijn aangifte inkomstenbelasting terugvragen. U moet dan wel de volledige eindheffing betalen; er vervalt dus geen deel van de eindheffing.

Sociale verzekeringen

Meestal zal de werknemer ook sociaal verzekerd zijn in Nederland. Maar voor de werkkostenregeling is dit niet relevant. Want u berekent de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over het fiscale loon min al het eindheffingsloon, de gerichte vrijstellingen en de nihilwaarderingen. Het eindheffingsstarief van 80% voor de werkkostenregeling bestaat uitsluitend uit loonbelasting. U betaalt hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

16.13.2 Werkkostenregeling en werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland

Voor werknemers die wonen in het buitenland en werken in Nederland, bijvoorbeeld grensarbeiders, gelden dezelfde regels als voor werknemers die wonen en werken in Nederland: het loon en de vergoedingen en verstrekkingen van deze werknemers vallen onder de werkkostenregeling.

Als de werknemer ook in een ander land voor u werkt

Werkt deze werknemer ook voor u in zijn woonland of in een ander land? Dan is misschien (een deel van) zijn loon niet in Nederland belast, bijvoorbeeld door een belastingverdrag ter voorkoming van dubbele belasting. Als dat het geval is, belast u in eerste instantie toch het volledige loon. Het loon en de vergoedingen en verstrekkingen vallen dan onder de werkkostenregeling. Vervolgens past u op het loon van de werknemer dat in het andere land wordt belast, de regels ter voorkoming van dubbele belasting toe.

Hiermee voorkomt u dat dit deel van het loon ook in Nederland wordt belast.

Als u de vrije ruimte overschrijdt, vervalt een deel van de eindheffing. U berekent dit deel als volgt:

1. Neem het deel van het totale fiscale loon van alle werknemers dat in Nederland niet is belast.
2. Deel dit door het totale fiscale loon van alle werknemers.
3. Vermenigvuldig de uitkomst van deze breuk met de eindheffing die u moet betalen.

De uitkomst van deze berekening is het deel van de eindheffing dat vervalt.

Zie voor een voorbeeld van de berekening paragraaf 16.13.1.

Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting niet toepast, belast u het volledige loon. Uw werknemer kan dan de loonbelasting die u te veel hebt ingehouden omdat op een deel van het loon een regeling ter voorkoming van dubbele belasting van toepassing is, via zijn aangifte inkomstenbelasting terugvragen. U moet dan wel de volledige eindheffing betalen; er vervalt dus geen deel van de eindheffing.

Sociale verzekeringen

Of de werknemer ook sociaal verzekerd is in Nederland, is hier niet relevant. Want u berekent de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over het fiscale loon min al het eindheffingsloon, de gerichte vrijstellingen en de nihilwaarderingen. Het eindheffingsstarief van 80% voor de werkkostenregeling bestaat uitsluitend uit loonbelasting. U betaalt hierover geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

16.13.3 Werkkostenregeling en werknemers die wonen en werken in het buitenland

Voor werknemers die wonen en werken in het buitenland, bepaalt u op de gebruikelijke manier of ze werknemer zijn voor de loonbelasting (zie paragraaf 16.3).

Geen werknemer

Is uw werknemer die in het buitenland woont en werkt, geen werknemer voor de loonbelasting? Dan betaalt u geen loonbelasting en vallen het loon en de vergoedingen en verstrekkingen niet onder de werkkostenregeling.

Wel werknemer

Is uw werknemer die in het buitenland woont en werkt, wel werknemer voor de loonbelasting? Dan vallen het loon en de vergoedingen en verstrekkingen wel onder de werkkostenregeling. Maar misschien is een deel van zijn loon niet in Nederland belast, bijvoorbeeld door een belastingverdrag

ter voorkoming van dubbele belasting. Als dat het geval is, belast u in eerste instantie toch het volledige loon. Het loon en de vergoedingen en verstrekkingen vallen dan onder de werkkostenregeling. Vervolgens past u op het loon van de werknemer dat in het andere land wordt belast, de regels ter voorkoming van dubbele belasting toe. Hiermee voorkomt u dat dit deel van het loon ook in Nederland wordt belast.

Als u de vrije ruimte overschrijdt, vervalt een deel van de eindheffing. U berekent dit deel als volgt:

1. Neem het deel van het totale fiscale loon van alle werknemers dat in Nederland niet is belast.
2. Deel dit door het totale fiscale loon van alle werknemers.
3. Vermenigvuldig de uitkomst van deze breuk met de eindheffing die u moet betalen.

De uitkomst van deze berekening is het deel van de eindheffing dat vervalt.

Zie voor een voorbeeld van de berekening paragraaf 16.13.1.

Als u de regels ter voorkoming van dubbele belasting niet toepast, belast u het volledige loon. Uw werknemer kan dan de loonbelasting die u te veel hebt ingehouden omdat op een deel van het loon een regeling ter voorkoming van dubbele belasting van toepassing is, via zijn aangifte inkomstenbelasting terugvragen. U moet dan wel de volledige eindheffing betalen; er vervalt dus geen deel van de eindheffing.

Sociale verzekeringen

Of de werknemer ook sociaal verzekerd is in Nederland, is hier niet relevant. Want u berekent de premie volksverzekeringen, de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw over het fiscale loon min al het eindheffingsloon, de gerichte vrijstellingen en de nihilwaarderingen. Het eindheffingsstarief van 80% voor de werkkostenregeling bestaat uitsluitend uit loonbelasting. U betaalt hierover dus geen premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

16.13.4 Werkkostenregeling en buitenlandse werknemers in Nederlandse salarisadministratie

Als u deel uitmaakt van het Nederlandse onderdeel van een internationale onderneming (multinational), dan mag u een buitenlandse werknemer die niet formeel bij u in dienst is, opnemen in uw Nederlandse salarisadministratie. Deze werknemer blijft dan formeel in dienst bij een buitenlands onderdeel van de multinational, maar u draagt voor deze werknemer loonbelasting en eventueel socialeverzekeringpremies af in Nederland. In dit geval geldt de werkkostenregeling voor deze werknemer, net als voor uw andere werknemers die in Nederland werken.

U moet bij het toepassen van de werkkostenregeling rekening houden met de eventuele vergoedingen en verstrekkingen die het buitenlandse onderdeel van de multinational aan de werknemer heeft gegeven. U beoordeelt of deze vergoedingen en verstrekkingen ook in Nederland als vergoeding en verstrekking gelden en of ze binnen de normbedragen blijven. Als dat niet het geval is, zijn deze vergoedingen en verstrekkingen loon van de werknemer.

16.13.5 Werkkostenregeling en extraterritoriale vergoedingen en de 30%-regeling

Werknemers die tijdelijk buiten hun land van herkomst werken, krijgen vaak een vergoeding voor de extra kosten van dat tijdelijke verblijf buiten het land van herkomst, de zogenoemde extraterritoriale kosten. Dit geldt bijvoorbeeld voor Nederlandse werknemers die naar het buitenland zijn uitgezonden of voor buitenlandse werknemers die naar Nederland komen. Zij krijgen deze vergoeding al dan niet in de vorm van de 30%-regeling.

De vergoeding voor extraterritoriale kosten is binnen de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling. Als de vergoeding niet meer is dan de werkelijke extraterritoriale kosten of 30% van het loon, gaat de vergoeding van de extraterritoriale kosten niet ten koste van uw vrije ruimte.

De invoering van de werkkostenregeling heeft geen gevolgen voor:

- de kosten die als extraterritoriale kosten gelden (zie paragraaf 16.4.4)
- de mogelijkheid de extraterritoriale kosten te vergoeden door de 30%-regeling

Zijn de werkelijke extraterritoriale kosten van een of meer werknemers hoger dan de vergoeding die u op basis van de 30%-regeling zou betalen? Dan houdt u de vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten per werknemer in uw loonadministratie bij.

16.13.6 Werkkostenregeling en werkgevers die niet in Nederland wonen of gevestigd zijn

Als u niet in Nederland woont of bent gevestigd, hoeft u meestal in Nederland geen loonheffingen in te houden en te betalen. Kunt u dan gebruikmaken van de werkkostenregeling?

Als u geen loonheffingen hoeft in te houden

Als u in Nederland geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen, is de werkkostenregeling per werknemer van toepassing voor het loon van de werknemer dat in Nederland onder de inkomstenbelasting valt. U moet dan wel aan de werknemer aangeven welke vergoedingen en verstrekkingen u hem geeft en of daarvoor een gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt. Vergoedingen en verstrekkingen waarvoor een gerichte vrijstelling of een

nihilwaardering geldt, telt de werknemer niet mee bij zijn loon in zijn aangifte inkomstenbelasting.

Uw werknemer kan de werkkostenregeling vervolgens toepassen in zijn aangifte inkomstenbelasting: hij kan in deze aangifte 1,4% van zijn loon aftrekken. Dit is het loon na aftrek van de gerichte vrijstellingen en nihilwaarderingen. Het is dus belangrijk dat u behalve het loon, ook de vergoedingen en verstrekkingen vastlegt, omdat anders het totale loon van de werknemer dat aan Nederland toe te rekenen is (inclusief vergoedingen en verstrekkingen), belast is.

Als u wel loonheffingen moet inhouden

In bepaalde gevallen moet u als werkgever die niet in Nederland woont of gevestigd is, toch loonheffingen

inhouden en betalen in Nederland. Dit is bijvoorbeeld het geval voor buitenlandse uitzendbureaus of als u daar zelf voor hebt gekozen.

Als u in Nederland loonheffingen moet inhouden en betalen, dan gelden voor u dezelfde regels als voor werkgevers die in Nederland wonen of gevestigd zijn.

16.13.7 Overzicht buitensituaties en werkkostenregeling

In het schema hieronder ziet u in welke situaties u bij grensoverschrijdende werknemers gebruik kunt maken van de werkkostenregeling.

Situatie	Gevolg
De werknemer is geen werknemer voor de loonbelasting.	Het loon, de vergoedingen en de verstrekkingen vallen niet onder de werkkostenregeling.
De werknemer is werknemer voor de loonbelasting en het loon is in Nederland belast.	Het loon, de vergoedingen en verstrekkingen vallen onder de werkkostenregeling.
De werknemer is werknemer voor de loonbelasting. Het loon is niet belast in Nederland, bijvoorbeeld door een belastingverdrag. U houdt wel loonbelasting in.	De vergoedingen en verstrekkingen vallen onder de werkkostenregeling. Bij de berekening van de eindheffing vervalt het deel dat te maken heeft met het loon dat niet in Nederland is belast.
U vergoedt of verstrekt extraterritoriale kosten en de 30%-regeling is niet van toepassing.	De vergoedingen en verstrekkingen vallen onder de werkkostenregeling als gerichte vrijstelling.
U vergoedt of verstrekt extraterritoriale kosten en de 30%-regeling is wel van toepassing.	Voor de 30%-regeling geldt onder de werkkostenregeling een gerichte vrijstelling. Zijn de werkelijke extraterritoriale kosten van 1 of meer werknemers hoger dan de vergoeding die u op basis van de 30%-regeling zou betalen? Dan houdt u de vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten per werknemer in uw loonadministratie bij.
U bent niet gevestigd in Nederland, u hoeft geen loonheffingen te betalen en het loon van uw werknemer is wel (gedeeltelijk) in Nederland belast voor de inkomstenbelasting.	Voor de berekening van het Nederlandse fiscale loon van uw werknemer bepaalt u voor welke vergoedingen en verstrekkingen een gerichte vrijstelling geldt. Deze vergoedingen en verstrekkingen telt u niet mee. Van het resterende loon kan uw werknemer in zijn aangifte inkomstenbelasting 1,4% aftrekken.
U bent niet gevestigd in Nederland en u moet wel loonheffingen betalen.	U kunt op dezelfde manier gebruikmaken van de werkkostenregeling als werkgevers die wel in Nederland wonen of zijn gevestigd.