

Grensarbeiders

Een grensarbeider heeft een bijzondere plaats in het belastingrecht. Onder grensarbeider verstaan we iemand die woonachtig is in land A en als werknemer tewerkgesteld is in land B. Zeker sinds de coronatijd, is thuiswerken de norm geworden. Voor een grensarbeider betekent thuiswerken tevens werken in een ander land. Dit brengt enkele, soms ongewilde, gevolgen met zich mee. We gaan hierna in op de gevolgen voor de sociale zekerheid en belastingplicht. Door deze uiteenzetting hopen wij u een duidelijk beeld te kunnen geven over de vele aspecten en regels binnen grensarbeid.

Sociale zekerheid

Uitgangspunt voor de sociale zekerheid is dat je verzekerd bent in het land waar je werkt. Hierbij wordt gekeken naar waar het werk effectief uitgevoerd wordt. Een grensarbeider is dus verzekerd in zijn werkland. Maar er zijn ook situaties denkbaar waarbij een grensarbeider in twee landen werkt, bijvoorbeeld door een deel van de gewerkte tijd vanuit huis te werken. Om te voorkomen dat grensarbeiders dubbel of niet sociaal verzekerd zijn, wordt het 25% principe gehanteerd. Als de werknemer minder dan 25% vanuit zijn woonland werkt, blijft de werknemer sociaal verzekerd in het werkland. Is een werknemer 25% of meer werkzaam in zijn woonland, dan verschuift de verplichting van de sociale zekerheid naar het woonland. Ook de werkgever is dan verplicht om sociale bijdragen af te dragen in het woonland van de werknemer.

Een voorbeeld om het te verduidelijken:

Een werknemer woont in België en werkt fulltime (40 uur) in Nederland. De werknemer werkt één dag in de week thuis in België. Werknemer is sociaal verzekerd in Nederland, zijn werkland, aangezien hij minder dan 25% in België werkt. Als hij besluit om twee dagen in de week thuis te werken, verschuift zijn verzekeringsplicht naar België omdat hij dan boven de 25% uitkomt. Met als gevolg dat ook de Nederlandse werkgever sociale bijdragen in België moet afstaan. Tevens heeft dit gevolgen voor de zorgverzekering, pensioenopbouw, arbeidsongeschiktheidsverzekering en werkloosheid- en ziekteverzekering.

Kaderovereenkomst: thuiswerken tot 50%

Aangezien thuiswerken steeds meer de norm is, hebben Nederland, België en Duitsland een kaderovereenkomst opgesteld. In deze kaderovereenkomst kunnen werknemers tot 50% van de totale arbeidstijd thuiswerken vanuit het woonland zonder dat verzekeringsplicht verschuift naar het woonland.

U kunt deze kaderovereenkomst aanvragen **samen met uw werkgever** als u aan alle onderstaande voorwaarden voldoet:

- Werknemer werkt op regelmatige basis thuis in zijn woonland;
- Werknemer werkt niet voor een andere werkgever die in zijn woonland gevestigd is;
- Werknemer werkt niet als zelfstandige in zijn woonland;
- Het grensoverschrijdend thuiswerken ligt tussen de 25% en 50% van de totale arbeidstijd;
- Werknemer werkt niet op regelmatige basis voor een derde land;
- De ingangperiode is vanaf 1 juli 2023;

Als de kaderovereenkomst goedgekeurd wordt dan krijgt u een A1 verklaring voor een periode van drie jaar. Na deze drie jaar moet u de aanvraag opnieuw samen met uw werkgever indienen.

Belastingplicht

Voor de belastingplicht gelden er andere regels dan voor de verzekeringsplicht.

De hoofdregel van het belastingverdrag is dat uw inkomsten zijn belast in uw woonland. Uitzondering op deze regel is dat wanneer er in een andere staat gewerkt wordt, dat land mag heffen. Hierbij geldt, net als bij de verzekeringsplicht, dat gekeken wordt naar de locatie waar het werk effectief uitgevoerd wordt.

Een voorbeeld om het te verduidelijken:

Een werknemer woont in België en werkt fulltime (40 uur) in Nederland. Zijn inkomen is dan belast in Nederland, want de dienstbetrekking wordt in Nederland uitgeoefend. Wanneer deze werknemer één dag per week vanuit huis werkt, zal 20% van het inkomen belast zijn in België en 80% in Nederland. Dit is dus anders dan bij de sociale zekerheid, want die ligt in deze situatie 100% in Nederland.

Een splitsing tussen de landen is geen keuze. Vanaf de eerste dag thuiswerken, dient er een splitsing gemaakt te worden in de heffingsrechten tussen Nederland en België. Werkt u vanuit thuis, houdt dit dan goed bij.

Een grensarbeider kan ook nog uitgezonden worden naar een derde-land. Hiervoor geldt de 183-dagenregeling

Een voorbeeld:

Een werknemer woont in België en werkt fulltime (40 uur) in Nederland. Hij wordt drie weken naar Frankrijk gestuurd om een machine aan te kopen. Deze drie weken zijn niet belast in Nederland, want het werk wordt daar niet uitgeoefend. Deze drie weken zijn ook niet belast in Frankrijk, want het verblijf (per kalenderjaar) is daar korter dan 183 dagen. België mag dus belasting heffen over deze gewerkte dagen.

Optimalisatie belastingen en sociale zekerheid

Gaat u als grensarbeider aan de slag, zorg er dan voor dat u bekend bent met de consequenties. Wordt u sociaal verzekerd in het werkland, dan moet u bijvoorbeeld in dat land een zorgverzekering afsluiten. Ook de werkgever dient op de hoogte te zijn van uw persoonlijke situatie.

Gaat u daarnaast thuiswerken, dan kan het ook nog tot flinke verschillen in netto-inkomen leiden. Het is dus vaak zinvol om vooraf naar de gevolgen te kijken. Hierbij kan berekend worden of thuiswerken vanuit financieel oogpunt wel interessant is. Ook kan hiermee voorkomen worden dat de sociale premies in het verkeerde land zijn afgedragen en u feitelijk onverzekerd was.

Als u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen heeft, mag u ons altijd contacteren. Wij geven u met veel plezier een verduidelijking en kunnen voor u berekenen wat de financiële gevolgen in uw specifieke situatie zijn.