

# OVER DE GRENS



Vakblad over grensoverschrijdend werken en wonen

'Over de grens' is een maandelijks vaktijdschrift voor HR-managers, fiscale en financiële adviseurs, het notariaat, de makelaardij en al diegenen die een praktijk onderhouden die (deels) gericht is op grensoverschrijdend werken.

'Over de grens' behandelt onder andere vraagstukken rondom sociale zekerheid, pensioenen, arbeids- en tewerkstellingsrecht, fiscaliteit en toewijzingsregels en vermogen over de grens.

#### Redactie

Mw. mr. A.C.W.M. van Dijck, Boels Zanders Advocaten  
Mr. C.L.J.R. Douven, Belastingdienst Buitenland  
G. Essers, Bureau Ria Oomen, Europees Parlement  
Mw. M.L.H.A. Pechholt MFP, Internationaal financieel adviseur  
Mw. mr. M. Schepers, Ernst & Young Belastingadviseurs LLP

#### Redactie-adres

Redactie 'Over de grens'  
Mw. M.L.H.A. Pechholt MFP  
Steinderweg 49, 6171 XJ Stein  
Telefoon 06-49806701  
E-mail: [overdegrens@futd.nl](mailto:overdegrens@futd.nl)

#### Uitgever

Fiscaal up to Date BV  
Bezuidenhoutseweg 1 b, 2594 AB Den Haag  
Telefoon (070) 315 97 50  
E-mail: [info@futd.nl](mailto:info@futd.nl)

#### Abonnementen

Fiscaal up to Date BV  
Postbus 125, 5600 AC Eindhoven  
Telefoon (040) 292 59 57  
Fax (040) 292 59 55  
E-mail: [info@futd.nl](mailto:info@futd.nl)

Abonnementen kunnen op elk gewenst tijdstip ingaan en lopen automatisch door indien zij niet 2 maanden voor het verstrijken van abonnementstermijn schriftelijk zijn opgezegd.

ISSN 2210-5611

Hoewel de uiterste zorg is besteed aan de inhoud, aanvaarden uitgever, redactie, noch auteurs enige aansprakelijkheid voor onvolledigheid of onjuistheid of de gevolgen daarvan.

Verveelvuldiging en openbaarmaking van 'Over de grens' is niet toegestaan.

© Fiscaal up to Date BV

2e jaargang | maart 2011 | nummer 3

## In dit nummer

### NIEUWS VAN DE BUREAUS

Daar zou een Bureau voor moeten zijn... 2  
*M. Malewicz*

### FISCALITEIT

Welk buurland is een fiscaal paradijs voor gepensioneerden? 4  
*B. Kloosterman, Ulrich. P. Meyer en D. Laruelle*

Werken in België en de compensatieregeling 8  
*R. Vaessen*

### ARBEIDSRECHT

Uitzendbureaus vallen ook onder het vrij verrichten van diensten 11  
*Mr. R.A.M. Blaakman*

### EN VERDER

Nieuws uit Den Haag 14

Informatiebronnen 14

Boeken 15

Seminars en cursussen 16

Jurisprudentie 16

---

 ☑ NIEUWS VAN DE BUREAUS
 

---

## Daar zou een Bureau voor moeten zijn...

11-030

**Verhalen uit de dagelijkse praktijk van SVB/Bureau voor Belgische Zaken in Breda en SVB/Bureau voor Duitse Zaken in Nijmegen.**

*De sociale zekerheid van binnen de Europese Unie migrerende burgers is complexe materie. Deze complexiteit en naar elkaar verwijzende overheidsinstanties kunnen de burgers soms grensoverschrijdend wanhopig en over de rooie krijgen. Men verzucht regelmatig: "Niemand weet hoe het zit" en "Daar zou een Bureau voor moeten zijn".*

Het goede nieuws: Daar is ook een Bureau voor. Zelfs twee: SVB/Bureau voor Belgische Zaken in Breda en SVB/Bureau voor Duitse Zaken in Nijmegen. De voorlichters van deze Bureau's krijgen dagelijks via telefoon, e-mails en brieven vragen van burgers die grensoverschrijdend werken en wonen. Vragen van zekerheidszoekende grensarbeiders, tobbede accountants, calculerende directeuren-groootaandeelhouders, woedende pensionado's. In deze rubriek krijgt u iedere maand één van deze vragen met het soms verrassende antwoord voorgeschoteld.

### **Aflevering: Opbouw Belgisch pensioen tijdens diensttijd en opleiding**

"Ik heb overlegd met de econoom van onze abdij over mijn pensioenrechten in België. Ik heb al informatie van jullie ontvangen, maar wil graag nog persoonlijk met u van gedachten wisselen over het pensioen". Met deze vraag kwam een monnik in Breda informeren naar zijn pensioenrechten in België. Meneer had eerder bericht gekregen dat er geen pensioenrechten bekend zijn in België. Hij wil de situatie toch nog graag een keer face to face bespreken. Telefoon en e-mail waren lastig voor hem, vandaar dat de monnik de tocht vanuit de abdij ondernomen heeft om bij ons persoonlijk informatie te vragen.

Meneer is geboren in België en heeft daar zijn dienstplicht vervuld. Vervolgens heeft hij een opleiding tot internist gevolgd bij de Katholieke Universiteit te Leuven. Tijdens zijn opleiding heeft meneer ook werkzaamheden verricht. Na de opleiding is hij ingetreden in het klooster en heeft tot 1965 in België gewoond. Aansluitend heeft de monnik tien jaar in een klooster in Frankrijk gewoond. Vanaf 1975 woont hij in de abdij in Nederland. Minder relevant maar wel bijzonder boeiend was de toelichting over zijn reizen en belevenissen tot

nog toe. Hij is kluizenaar in Frankrijk geweest, maar kon wegens gezondheidsredenen niet langer alleen wonen. In de jaren 60 heeft meneer veel gereisd, o.a. een rondreis door Marokko, Sudan, Ethiopië en Tanzania. Verder maakte hij een reis naar het beloofde land met de bus via Turkije en het Midden-Oosten. Een intrigerende klant met een brede kijk op de wereld. De vraag over zijn pensioen in België lijkt ver weg... Terug naar de werkelijkheid.

### **Pensioenrechten België**

Werkzaamheden in het ziekenhuis kunnen pensioenrechten genereren. Navraag bij de Rijksdienst voor pensioenen (RVP) en de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) wijst uit dat hier geen pensioenrechten bekend zijn. Volgens opgave van meneer bestond zijn vergoeding uit 6.000 BF per maand. Hij gaf direct toe niet precies te weten hoeveel dit nu in euro's is. "U begrijpt dat geld geen onderdeel van ons dagelijkse leven in het klooster is". Als aansluitend gewerkt is, kunnen de dienstjaren meetellen voor de opbouw van het Belgische pensioen. De informatie van PDOS en RVP geeft geen enkele aanwijzing dat er een pensioen is opgebouwd. Meneer vraagt zich af over welk bedrag we het eigenlijk hebben, als er wel recht zou bestaan. Samen met de klant reken ik globaal de bedragen uit en komen we in het meest gunstige geval op € 18 per maand uit. Tijdens het gesprek blijkt dat de werkzaamheden hoorden bij de studie en dat er geen dienstbetrekking is geweest.

### **AOW Nederland**

In Nederland krijgt meneer een AOW-pensioen. Niet volledig, maar desondanks is hij erg verbaasd over het feit dat er een pensioen aan hem wordt betaald, alleen vanwege het wonen in Nederland. De econoom van de abdij had meneer gevraagd in ons gesprek na te gaan of dit ook in België geldt. Ik leg uit dat België alleen pensioenopbouw kent over gewerkte jaren, of hiermee gelijkgestelde jaren (bv. jaren/perioden waarin iemand een primaire arbeidsongeschiktheiduitkering of een werkloosheidsuitkering ontvangt). Uit eerder onderzoek en informatie blijkt dat hij geen Belgische pensioenrechten heeft. In Nederland wordt AOW-pensioen opgebouwd over verzekerde jaren. Voor meneer zijn dit de jaren waarin hij in Nederland woont en hierdoor als ingezetene beschouwd wordt. Hoe vreemd het voor hem ook klinkt, hij is erg blij dat hij toch een behoorlijk bedrag krijgt.

### Terug naar de abdij

Na ons gesprek keert de klant terug naar de abdij. Ik kan hem helaas geen aanvullende informatie geven waarmee hij in België een pensioenrecht kan aanvragen. Meneer is blij duidelijkheid te hebben en gaat met deze informatie terug naar de econoom van de abdij. Voor de terugreis raad ik aan de route langs het centrum van Breda naar het centraal station te nemen. Dit is een leuke en snellere route. Ik wijs op zijn plattegrond de weg terug en geef o.a. de bezienswaardigheden van het kasteel van Breda en het park aan. "Een mooie wandeling met dit weer en een korte sightseeing is zeer de moeite, het is mijn eerste bezoek aan Breda weet u".

### Op de valreep

Aan het einde van het gesprek schiet me de regeling Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen (AIO) te binnen. Dit is een regeling in Nederland waarbij ouderen een aanvulling op het inkomen kunnen krijgen indien het inkomen onder een bepaalde minimumgrens uitkomt. Ik zeg meneer toe dit voor hem na te gaan. We spreken af dat ik dit schriftelijk aan hem meedeel. Telefoon en e-mail zijn binnen de abdij geen dagelijkse kost. Om na te gaan of meneer in aanmerking komt, noteer ik de belangrijkste gegevens en ga vervolgens in onze systemen op zoek. SVB voert de AIO uit. Voorheen werd de regeling als onderdeel van de Wet werk en bijstand (WWB) door de gemeenten zelf uitgevoerd.

Wanneer is er recht op Aanvullende Inkomensvoorziening Ouderen? Als iemand:

- in Nederland woont;
- 65 jaar of ouder is;
- zijn inkomen lager is dan het vastgestelde minimuminkomen; en
- niet te veel eigen vermogen heeft.

Voor zover ik na kan gaan, voldoet de klant aan deze voorwaarden. Het uitkeringsbedrag ligt onder de grens van het minimuminkomen van € 957,88. Zijn AOW bedraagt namelijk € 600 p.m.

#### Minimuminkomen vanaf 1 januari 2011 per woonsituatie

Uw situatie	Uw minimuminkomen
U woont alleen	€ 957,88
U woont met iemand anders	€ 1.318,75
U woont alleen met een kind onder de 18 jaar	€ 1.205,28

Ik neem contact op met een collega over het dossier van meneer. Voor zover bekend, is er geen aanvraag of beoordeling voor de AIO gedaan. Bij nieuwe AOW-aanvragen wordt de AIO-toets direct meegenomen. Maar voor klanten die al langere tijd een AOW-pensioen ontvangen of vanuit het buitenland naar Nederland komen, wordt de AIO niet automatisch aangevraagd of getoetst. Dit laatste is hier ook van toepassing. De aanvraag wordt alsnog rechtstreeks aan de abdij verstuurd. Als het inkomen onder de grens van € 957,88 ligt, kan SVB een aanvulling betalen bovenop het AOW-pensioen. De bedragen worden tegelijk met de AOW in één keer uitgekeerd. Het is belangrijk vast te stellen dat het AOW inkomen zijn enige inkomen is. Naast inkomen kan spaargeld, sierraden, aandelen of eigenwoningbezit als vermogen gezien worden. Eventuele schulden mogen hiervan worden afgetrokken. Iemand die alleen woont, mag maximaal € 5.555 aan eigen vermogen hebben. De monnik heeft geen bezittingen, sierraden of spaargeld.

### Conclusie?

De klant heeft geen aanvullend recht op Belgisch pensioen. Doordat hij na zijn dienstplicht geen werkzaamheden verrichtte, telt deze periode niet mee voor pensioenopbouw in België. De periode van werken tijdens zijn studie als internist leveren evenmin pensioenrechten op. Meneer heeft alleen recht op het AOW-pensioen over de jaren waarin hij in de Abdij in Nederland woont. Zijn inkomen ligt onder het minimumbedrag. SVB kan vermoedelijk een AIO-aanvulling toekennen. De aanvraag is onderweg naar de abdij. Zodra alle gegevens beoordeeld zijn, kan SVB de AIO bovenop zijn maandelijkse AOW-uitkering uitkeren. De brief naar de abdij met uitleg over de AIO en de voortgang heb ik verstuurd.

Na ontvangst van de brief reageert meneer: "Het blijkt dus mogelijk dat ik aan mijn korte bezoek aan Breda niet alleen de goede herinnering bewaar van ons gesprek en de frisse lentewandeling terug naar het station (ik moest wel even gaan zitten in het stadspark!) maar dat er een kans bestaat een AIO-aanvulling van mijn AOW-pensioen te kunnen ontvangen. Oprechte dank en vriendelijke groeten." De treinreis van meneer blijkt niet voor niets te zijn geweest.

Auteur: Michiel Malewicz, Voorlichting & pr-functio-  
naris, SVB/Bureau voor Belgische Zaken (BBZ).

## Welk buurland is een fiscaal paradijs voor gepensioneerden?

11-031

In dit artikel wordt beschreven hoe een gepensioneerde met enkel Nederlandse pensioenen, dat wil zeggen een AOW-uitkering plus een particulier aanvullend pensioen, belast wordt in het geval hij in België resp. Duitsland woont of gaat wonen. In het geval er sprake is van enkel Nederlandse pensioenen zal betrokkene in Nederland zijn CVZ-zorgbijdragen moeten afdragen. Naast de buitenlandse belastinginhouding wordt ook de Nederlandse CVZ-zorgbijdragen berekend.

Er worden twee standaardgevallen berekend, te weten een gepensioneerde (65-plusser) met een inkomen van € 20.000 (€ 9.720 aan AOW en € 10.280 aan particulier pensioen) en een gepensioneerde met een inkomen van € 40.000 (€ 9.720 aan AOW en € 30.280 aan particulier aanvullend pensioen).

### a. Belastingheffing en sociale zekerheid bij wonen in België

#### a.1 Belastingheffing bij wonen in België

De toewijzing van de belastingheffing over het particuliere pensioen én de AOW-uitkering is op grond van artikel 18, lid 1 van het DBV Nederland-België toegewezen aan het woonland (België). In beide voorbeelden is artikel 18, lid 2 niet van toepassing.

Bij de berekening van de Belgische personenbelasting mogen de Nederlandse zorgbijdragen (nominale Zvw-, procentuele Zvw- en AWBZ-bijdrage), die de gepensioneerde aan het College voor zorgverzekeringen (CVZ) betaalt, als fiscale aftrekpost opgevoerd worden. Naast deze aftrekpost zijn er geen andere aftrekposten. Het percentage gemeentebelasting (opcentiemen) verschilt per gemeente. In de berekening wordt uitgegaan van een gemiddeld percentage van 7%. Er is bij de berekening aangenomen dat de gepensioneerde geen personen ten laste heeft. Betrokkene is dus alleenstaande of tweeverdiener.

#### a.2 Sociale zekerheid bij wonen in België

Betrokkene is niet meer verplicht verzekerd voor Anw (art. 11, lid 3 onder e Vo 883/2004). Voor wat de medische zorg betreft geldt het volgende. De gepensioneerde heeft op grond van artikel 24 Vo 883/2004 recht op medische zorg in België en op grond van bijlage IV – via AGIS Buitenland – aanspraak op medische zorg in Nederland. De medische zorg is beperkt tot

Belgische verstrekkingen, er bestaat geen aanspraak op de Vlaamse zorguitkering. Het Nederlandse Persoonsgebonden budget (PGB) wordt niet uitbetaald in Duitsland. Er is geen rekening gehouden met (noodzakelijke) aanvullende niet-wettelijke verzekeringen (bijv. hospitalisatieverzekering).

De gepensioneerde betaalt aan het College voor zorgverzekeringen (CVZ) een zorgbijdrage. De hoogte van deze zorgbijdrage is gelijk aan de nominale Zvw-premie en procentuele Zvw- en AWBZ-premie (minus de heffingskortingen) x de woonlandfactor voor België. De woonlandfactor is voor het jaar 2011 vastgesteld op 0,6827 (gelijk aan 2010). De maximale zorgbijdrage voor België bedraagt € 4.270,70 per jaar (2010; voor alleenstaande gepensioneerde).

### b. Belastingheffing en sociale zekerheid bij wonen in Duitsland

#### b.1 Belastingheffing bij wonen in Duitsland

De toewijzing van de belastingheffing over het particuliere pensioen en de AOW-uitkering is op grond van artikel 12, lid 1 van het DBV Nederland-Duitsland toegewezen aan het woonland (Duitsland). De toewijzing van de belastingheffing over de AOW-uitkering is op grond van artikel 12, lid 1, ad 1 van het DBV Nederland-Duitsland toegewezen aan het bronland (Nederland). Voor wat betreft de aftrekposten kan in geval van niet-zelfstandige arbeid alleen het 'Werbungskosten-Pauschbetrag' in aanmerking worden genomen. Ook 'Sonderausgaben' kunnen, afhankelijk van de beperkte of onbeperkte belastingplicht, in aanmerking worden genomen. Voor wat betreft de aftrekposten wordt alleen het Werbungskosten-Pauschbetrag en het Sonderausgabe-Pauschbetrag in aanmerking genomen. Naast de Einkommensteuer moet er – afhankelijk van het inkomen – ook nog Solidaritätszuschlag betaald worden. Er wordt geen rekening gehouden met de Kirchensteuer. Er is bij de berekening aangenomen dat de gepensioneerde geen personen ten laste heeft. Betrokkene is dus alleenstaande of tweeverdiener.

In de relatie met Duitsland doet zich een probleem voor. Sommige Finanzämter stellen het aanvullende pensioen gelijk aan 'Leistungen aus einer betrieblichen Altersvorsorge' het-

geen betekent dat er 58% (Besteuerungsanteil) van het pensioen belast wordt (zie bijlage 1). Andere Finanzämter stellen het aanvullend pensioen gelijk aan een 'Leibrente aus einem Altersvorsorgevertrag oder aus einer betrieblichen Altersvorsorgung' hetgeen betekent dat er slechts 18% (Ertragsteil) van het pensioen belast wordt (zie bijlage 2).

In het voorbeeld is uitgegaan van een gepensioneerd, die in 2009 65 jaar is. Er geldt dan een Besteuerungsanteil van 58%. Voor gepensioneerden, die bijvoorbeeld pas in 2013 met pensioen gaan, geldt een Besteuerungsanteil van 66%. Dit percentage wordt stapsgewijs verhoogd tot 80% in 2020.

*b.2 Sociale zekerheid bij wonen in Duitsland*  
Betrokkene is niet meer verplicht verzekerd voor Anw (art. 11, lid 3 onder e Vo 883/2004). Voor wat de medische zorg betreft geldt het volgende. De gepensioneerd heeft op grond

van artikel 24 Vo 883/2004 recht op medische zorg in Duitsland en op grond van bijlage IV – via AGIS Buitenland – aanspraak op medische zorg in Nederland. De medische zorg is beperkt tot Duitse verstrekkingen (Sachleistungen), er bestaat geen aanspraak op Duits Pflegegeld (Geldleistung). Het Nederlandse Persoonsgebonden budget (PGB) wordt niet uitbetaald in Duitsland. Er is geen rekening gehouden met aanvullende niet-wettelijke ziektekostenverzekeringen.

De gepensioneerd betaalt aan het College voor zorgverzekeringen (CVZ) een zorgbijdrage. De hoogte van deze zorgbijdrage is gelijk aan de nominale Zvw-premie en procentuele Zvw- en AWBZ-premie (minus de heffingskortingen) x de woonlandfactor voor Duitsland. De woonlandfactor is voor het jaar 2011 vastgesteld op 0,7310 (gelijk aan 2010). De maximale zorgbijdrage voor Duitsland bedraagt € 4.572,85 per jaar (2010; voor een alleenstaande gepensioneerd).

#### Overzicht: laag pensioeninkomen

Inkomen € 20.000: € 9.720 AOW plus € 10.280 particulier pensioen

Duitsland		België	
Einkommensteuer over particulier pensioen	€ 258,00	Personenbelasting AOW én particulier pensioen	€ 2.050,82
Solidaritätszuschlag	€ 000,00	Gemeentelijke belasting 7%	€ 143,56
Loonbelasting Nederland over AOW	€ 000,00		
CVZ-bijdrage Duitsland	€ 2.573,18	CVZ-bijdrage België	€ 2.403,16
Netto-inkomen	€ 17.168,82	Netto-inkomen	€ 15.402,46
Bruto-netto-inkomen %	85,8%	Bruto-netto-inkomen %	77,0%

#### Overzicht: hoog pensioeninkomen

Inkomen € 40.000: € 9.720 AOW plus € 30.280 particulier pensioen

Duitsland (2010)		België (2010)	
Einkommensteuer over particulier pensioen	€ 2.602,00	Personenbelasting over AOW en particulier pensioen	€ 11.131,99
Solidaritätszuschlag	€ 143,11	Gemeentelijke belasting 7%	€ 779,24
Loonbelasting Nederland over AOW	€ 0		
CVZ-bijdrage Duitsland	€ 4.572,85	CVZ-bijdrage België	€ 4.270,70
Netto-inkomen	€ 32.682,04	Netto-inkomen	€ 23.818,07
Bruto-netto-inkomen %	81,7%	Bruto-netto-inkomen %	59,5%

**Samenvattend overzicht**

## Inkomen € 20.000

	Nederland	Duitsland	België
Belastingheffing	€ 373	€ 258	€ 2.194
Zorgpremies (1)	€ 3.576 (2)	€ 2.573	€ 2.403
Anw-premies	€ 106	geen	geen
Netto-inkomen	€ 15.945	€ 17.168	€ 15.402
Bruto-netto	80%	86%	77%

## Inkomen € 40.000

	Nederland	Duitsland	België
Belastingheffing	€ 4.901	€ 2.745	€ 11.911
Zorgpremies (1)	€ 6.302 (2)	€ 4.572	€ 4.270
Anw-premies	€ 295	geen	geen
Netto-inkomen	€ 28.502	€ 32.682	€ 23.818
Bruto-netto in %	71%	82%	60%

## Toelichting

1. Exclusief aanvullende ziektekostenverzekeringen.
2. Inclusief de nominale ZVW-premie (ca. € 1.200 per jaar), exclusief zorgtoeslag

**Conclusies**

- Op basis van vorenstaande eenvoudige vergelijking kan men constateren, dat verhuizen naar resp. wonen in Duitsland met enkel Nederlandse pensioenen/uitkeringen veel aantrekkelijker is dan wonen in België. Dat België voor gepensioneerden een belastingparadijs is, is een vooroordeel.
- In het geval het gepensioneerden betreft met een 'echt' overheidspensioen (ABP) geldt dat het verhuizen naar Duitsland geen fiscale voordelen heeft. De AOW-uitkering en het ABP-pensioen worden immers belast in Nederland. Verhuizen naar België is minder nadelig voor gepensioneerden, omdat het overheidspensioen (ABP) immers in Nederland belast wordt.
- Gepensioneerden wonend in Duitsland hebben geen aanspraak op uitkeringen op grond van de Duitse Pflegeversicherung resp. Vlaamse zorgverzekeringen. Zij hebben geen aanspraak op het Nederlandse Persoonsgebonden budget (PGB). Zij kunnen gebruik maken van medische zorg in hun woonland én Nederland.
- Een gepensioneerde, die vanuit Duitsland of België in Nederland (deeltijds) werkt zal de volledige (hoge) Nederlandse Anw-, Zvw- en AWBZ-premies moeten betalen. Hij wordt dan (weer) volledig sociaal verzekerd in Nederland.
- Heeft de gepensioneerde (met een particulier pensioen) voorheen als grensarbeider gewerkt en tijdens zijn actieve loopbaan gebruikgemaakt van het keuzerecht (aftrek hypotheekrente eigen woning) dan wordt hij gedurende een korte periode geconfronteerd met de zgn. inhaalregeling, die de facto tot dubbele belastingheffing leidt.
- Een in België wonende gepensioneerde, die voorheen als grensarbeider gewerkt heeft, heeft aanspraak op het zgn. intern grensarbeiderspensioen. Dit is vanaf 65 jaar een beperkt voordeel.
- Vanaf 2011 verliezen de meeste in het buitenland wonende AOW-gerechtigden de zgn. sociale tegemoetkoming (ca. € 400 per jaar), omdat deze omgezet wordt in de fiscale koopkrachttegemoetkoming oudere belastingplichtigen (KOB). Voor een beperkt aantal in Duitsland wonende gepensioneerden geldt dat zij deze fiscale koopkrachttegemoetkoming zullen blijven ontvangen.



- h. Bij de vergelijking is geen rekening gehouden met box 3 inkomens, belasting op banktegoeden enz. Dit geldt ook voor huursubsidie enz.
- i. Wanneer er sprake is van 'werkenden' gepensioneerden, dan kan dat afhankelijk van waar men werkt – in Nederland dan wel in zijn woonland – zeer positieve gevolgen dan wel negatieve gevolgen hebben. Dit ongeacht de omvang van de werkzaamheden. Werkt men in Nederland – hetgeen nadelig is – dan worden de volledige Zvw/AWBZ/AOW-premies ingehouden over het gehele inkomen. Werkt men in België dan wel in Duitsland – hetgeen voordelig kan zijn – dan worden meestal geen Zvw/AWBZ/AOW-premies ingehouden. Er worden dan lagere Duitse resp. Belgische ziektepremies ingehouden.

*Auteurs: Dit artikel is geschreven in samenwerking met Bindert Kloosterman, expert Zvw-bijdragen buitenland/jaarafrekeningen CVZ bij Werkkolлекtief Amsterdam (e-mail: info@hetwka.nl/website: www.werkkolлекtiefamsterdam.nl, Ulrich. P. Meyer Steuerfachwirt van Anwaltskanzlei Strick (e-mail: meyer@strick.de/website: www.strick.de) en Dirk Laruelle van Interfisc Antwerpen (e-mail: dirk.laruelle@interfisc.nl/website: www.interfisc.be).*



#### Tips voor de praktijk

1. Laat u door een grensoverschrijdend fiscalist adviseren voor wat betreft de belastingheffing.
2. Laat uw CVZ-bijdragen berekenen en controleren door een Nederlandse specialist.
3. Wanneer u werkzaamheden aanvaardt, neem dan contact op met uw Belgische mutualiteit, Duits ziekenfonds én het CVZ.

#### Bijlage 1. Berekening Duitse Einkommensteuer vlgs. methode 1

Inkomen € 40.000 : € 9.720 AOW plus € 30.280 particulier pensioen

Voor het Nederlands aanvullend pensioen zijnde , 'eine Leistung aus einer betrieblichen Altersvorsorge' geldt een Besteuerungsanteil van 58% =  $0,58 \times € 30.280 = € 17.562$ . Dit bedrag wordt verminderd met € 138 zijnde het Werbungskosten-Pauschbetrag en het Sonderausgabe-Pauschbetrag. Het belastbaar inkomen, waarover Duitsland mag heffen, bedraagt derhalve € 17.424. Van de AOW-uitkering, waarover Nederland mag heffen, wordt € 4.860 aangerekend. Het belastbaar wereldinkomen bedraagt € 17.424 + € 4.860 = € 22.284. Hierover betaalt de gepensioneerde 15,21% Einkommensteuer (progressievoorbehoud). Deze 15,21 % wordt echter alleen over € 17.424 gegeven oftewel € 2.650 aan Einkommensteuer. Daarnaast wordt aan Solidaritätszuschlag geheven € 143,11.

#### Bijlage 2. Berekening Duitse Einkommensteuer vlgs. methode 2

Inkomen € 40.000: € 9.720 AOW plus € 30.280 particulier pensioen

Voor het Nederlands aanvullend pensioen zijnde een 'Leibrente aus einem Altersvorsorgevertrag oder aus einer betrieblichen Altersvorsorgung' geldt een Ertragsanteil van 18% =  $0,18 \times € 30.280 = € 5.450$ . Dit bedrag wordt verminderd met € 138 zijnde het Werbungskosten-Pauschbetrag en het Sonderausgabe-Pauschbetrag. Het belastbaar inkomen, waarover Duitsland mag heffen, bedraagt derhalve € 5.312. Van de AOW-uitkering, waarover Nederland mag heffen, wordt € 4.860 aangerekend. Het belastbaar wereldinkomen bedraagt € 5.348 + € 4.860 = € 10.172. Hierover betaalt de gepensioneerde 3,72% Einkommensteuer (progressievoorbehoud). Deze 3,72 % Einkommensteuer wordt echter alleen geheven over € 5.312 oftewel € 917 aan Einkommensteuer. Er wordt geen Solidaritätszuschlag geheven.

## Werken in België en de compensatieregeling 11-032

### Werken in België; hoe werkt dat ook al weer, die compensatieregeling?

Een glansrijke carrière is niet alleen mogelijk in Nederland. Een groot aantal werknemers kijkt dan ook over de grens naar wat werkgevers te bieden hebben. Vragen die bij een dergelijke stap vaak worden gesteld, zijn: 'in welk land moet ik belasting betalen over mijn salaris?' of 'hoe zit het dan met mijn hypotheekrenteaftrek?'. Dit artikel gaat over een werknemer die voor een Belgische werkgever werkt en het antwoord op de vraag of hij ook iets aan zijn aftrekposten heeft als hij in België gaat werken. Het belastingverdrag tussen Nederland en België kent namelijk een speciale regeling die ervoor zorgt dat werknemers worden gecompenseerd voor fiscale nadelen als gevolg van het werken in België. Hoe deze compensatieregeling werkt, volgt hierna.

### Achtergrond

Een werknemer die in Nederland woont maar in België werkt, betaalt in België belasting over zijn salaris. Dit is geregeld in artikel 15 van het belastingverdrag tussen Nederland en België (hierna: belastingverdrag). Voor 2003 was dit niet zo voor alle Nederlandse werknemers die in België werkten. Woonde de werknemer namelijk in de Nederlandse grensstreek en werkte hij in de Belgische grensstreek, dan betaalde hij niet in België maar in Nederland belasting over zijn salaris. Deze afwijkende regeling was opgenomen in het oude belastingverdrag (van toepassing tot en met 2002) en werd vaak 'de grensarbeidersregeling' genoemd. De grensarbeidersregeling is al weer heel wat jaren niet meer van toepassing maar zorgt nog steeds regelmatig voor verwarring bij zowel werknemers als werkgevers.

Een aftrekpost leidt ertoe dat een werknemer minder belasting hoeft te betalen over zijn salaris. Het is een open deur dat wanneer je geen belasting in Nederland betaalt, je ook niets hebt aan een Nederlandse aftrekpost. De Nederlandse werknemer die in België werkt, heeft dus geen voordeel van bijvoorbeeld zijn hypotheekrenteaftrek; hij betaalt immers in België belasting over zijn salaris en niet in Nederland. Omdat de werknemer tot 2003 wel in Nederland belasting betaalde over zijn salaris en dus wel voordeel had van zijn hypotheekrenteaftrek, leidde de invoering van het huidige belastingverdrag tot veel commotie. Nederland is de grensarbeiders tegemoet gekomen en heeft de compensatieregeling in het leven geroepen.

### Compensatieregeling

De compensatieregeling is opgenomen in artikel 27 van het belastingverdrag. In feite bestaat de compensatieregeling uit twee regelingen, te weten de algemene compensatieregeling (art. 27, lid 1) en de bijzondere compensatieregeling (art. 27, lid 2 en 3). De eerste geldt voor iedereen, de tweede alleen voor de werknemer die tot 2003 viel onder de werking van de oude grensarbeidersregeling.

### Algemene compensatieregeling

Werknemers, bestuurders/zaakvoerders, artiesten, sporters en diegenen die werkzaam zijn voor de Belgische overheid kunnen gebruikmaken van de algemene compensatieregeling. De algemene compensatieregeling compenseert het nadelige verschil tussen:

- A. de door de werknemer in Nederland verschuldigde belasting en Nederlandse premies volksverzekeringen over zijn salaris zou hij alleen in Nederland werken; en
- B. de door de werknemer daadwerkelijk in België verschuldigde belasting en Belgische premies sociale zekerheid voor zover deze Belgische premies te vergelijken zijn met Nederlandse premies volksverzekeringen<sup>1</sup>.

Bij berekening A zou voor de vaststelling van het in aanmerking te nemen salaris (fiscale loon) eigenlijk rekening moeten worden gehouden met Nederlandse sociale-, pensioen- en arbeidsregelgeving; de berekening veronderstelt immers dat de werknemer in Nederland werkt. Om de berekening echter niet nog complexer te maken, heeft het kabinet goedgekeurd dat kan worden uitgegaan van dezelfde grondslag als die bij berekening B wordt gebruikt.

Verder mag bij berekening A rekening worden gehouden met de uitbetaling van de heffingskorting aan de partner van de werknemer zou daar recht op bestaan. Op het bij A berekende bedrag aan belasting mag de heffingskorting in mindering worden gebracht hetgeen dan tot een hogere compensatie leidt.

Ten slotte, toepassing van de algemene compensatieregeling is niet beperkt in tijd of iets dergelijks. Ook is het niet van belang waar de werknemer woont in Nederland dan wel waar de Belgische werkgever is gevestigd. De in België werkende werknemer kan steeds een beroep doen op de algemene compensatieregeling, uiteraard voor zover sprake is van een nadeel. Dit geldt ook voor werknemers die nu nog niet in België werken.



### Voorbeeld

Stel een werknemer betaalt in België € 18.000 aan belasting (en gemeentelijke opcentiemen) en € 6.500 aan Belgische premies sociale zekerheid. Zou de werknemer in Nederland hebben gewerkt, dan zou hij – mede als gevolg van zijn hypotheekrenteaftrek – € 7.000 aan Nederlandse belasting en € 7.000 aan Nederlandse premies zijn verschuldigd.

Voor de vergelijking dient te worden gerekend met het bedrag aan Nederlandse belasting en premies zou de werknemer in Nederland hebben gewerkt (€ 14.000) en het bedrag dat de werknemer daadwerkelijk aan Belgische belasting betaalt (€ 18.000). Omdat de Belgische premies niet vergelijkbaar zijn met de Nederlandse, kunnen de Belgische premies (helaas) niet worden meegenomen in de vergelijking. Kortom, in dit voorbeeld heeft de werknemer recht op een algemene compensatie van € 4.000.

Ondanks dat de werknemer een compensatie ontvangt van € 4.000 is hij toch nog nadeliger uit dan wanneer hij in Nederland zou hebben gewerkt. Immers hij betaalt nu in totaal – na compensatie – € 20.500 aan Belgische belasting en premies terwijl hij € 14.000 aan belasting en premies zou hebben betaald als hij in Nederland had gewerkt. De oorzaak hiervan is dat de Belgische premies niet mogen worden meegenomen in de vergelijking.

### Bijzondere compensatieregeling

De tekst van lid 2 en 3 van artikel 27 is niet eenvoudig te lezen. Het derde lid geeft aan hoe de bijzondere compensatie wordt berekend. Eenvoudig gezegd compenseert de bijzondere compensatieregeling het nadelige verschil tussen:

- A. de door de werknemer in Nederland verschuldigde belasting zou hij alleen in Nederland werken (of beter: zou de oude grensarbeidersregeling nog van toepassing zijn); en
- B. de door de werknemer daadwerkelijk in België verschuldigde belasting.

### Voorbeeld (vervolg)

Voor de vergelijking dient nu te worden gerekend met het bedrag aan Nederlandse belasting (€ 7.000) en het bedrag dat de werknemer daadwerkelijk aan Belgische belasting betaalt (€ 18.000). Op het berekende bedrag aan bijzondere compensatie (€ 11.000) wordt de algemene compensatie in mindering gebracht. De bijzondere compensatie be-draagt dus uiteindelijk € 7.000.

In totaal ontvangt de werknemer dus € 11.000 aan compensatie (€ 4.000 algemene en € 7.000 bijzondere) en betaalt de werknemer per

saldo slechts € 13.500 aan Belgische belasting en premies. Hij is nu zelfs voordeliger uit ten opzichte van de situatie zou hij daadwerkelijk in Nederland werken. In dat geval namelijk zou de werknemer € 14.000 aan Nederlandse belasting en premies moeten betalen, € 500 meer. Dit zelfde voordeel had de werknemer ook toen de oude grensarbeidersregeling nog van toepassing was.

Niet iedere werknemer die in België werkt kan een beroep doen op de bijzondere compensatieregeling. Volgens het tweede lid van artikel 27 kan alleen die werknemer die op 31 december 2002 onder de toepassing van de oude grensarbeidersregeling viel, gebruikmaken van de bijzondere compensatieregeling. Daarnaast kan aanspraak op de bijzondere compensatie op enig moment vervallen. Aanspraak vervalt bijvoorbeeld als uit de berekening van de bijzondere compensatie blijkt dat er geen nadeel is. Op dat moment is dat geen probleem, er is immers geen nadeel. Het wordt echter wel een probleem indien een of enkele ja(a)r(en) later wel sprake is van een nadeel op grond van de bijzondere compensatieberekening. De werknemer kan dan geen beroep meer doen op de bijzondere compensatieregeling. Ook kan de werknemer geen gebruik meer maken van de bijzondere compensatieregeling als hij van werkgever wisselt, zelfs niet als het een andere Belgische werkgever betreft. Omdat een te strikte toepassing van deze regels tot niet gewenste uitkomsten kan leiden, heeft het Ministerie van Financiën goedgekeurd dat wanneer een werknemer een nieuwe Belgische werkgever krijgt als gevolg van een bedrijfsovername, fusie of soortgelijke transactie de bijzondere compensatieregeling kan worden voortgezet. Dit is ook het geval als de werknemer na onvrijwillig ontslag binnen zes maanden bij een andere – in de Belgische grensstreek gevestigde – Belgische werkgever aan de slag gaat<sup>2</sup>. Overigens is deze zesmaandentermijn in verband met de economische crisis tijdelijk verlengd tot twaalf maanden.

### Praktische zaken

Een belangrijke vraag is hoe de werknemer de algemene compensatie, en indien hier recht op bestaat, de bijzondere, kan claimen. De werknemer kan dit doen door in zijn aangifte te vermelden dat hij gebruik kan maken van de algemene en eventueel de bijzondere compensatieregeling. Daarbij dient ook het bedrag aan Belgische bedrijfsvoorheffing te worden aangegeven. Bedrijfsvoorheffing is de Belgische variant van de Nederlandse loonbelasting. Vervolgens rekent de belastingdienst het bedrag aan compensatie uit. De uitbetaling van de compensatie wordt feitelijk gere-

aliseerd door berekende compensatie aan te merken als daadwerkelijk ingehouden Nederlandse loonbelasting.

#### **Voorbeeld (vervolg)**

De werknemer uit het voorbeeld heeft recht op een compensatie van € 11.000 (€ 4.000 algemene en € 7.000 bijzondere). Omdat de werknemer feitelijk in België belasting en premies sociale zekerheid betaalt over zijn salaris, claimt hij in zijn Nederlandse aangifte een vrijstelling voor beide. Per saldo betaalt hij in Nederland dus niets. Omdat er geen Nederlandse loonbelasting op zijn Belgische salaris is ingehouden, krijgt hij ook geen belastingteruggave van de Nederlandse belastingdienst. Door nu het bedrag aan compensatie, € 11.000, aan te merken als Nederlandse loonbelasting (fictieve loonbelasting) krijgt de werknemer wel een belastingteruggave, te weten € 11.000.

De werknemer zal wellicht niet willen wachten op de belastingteruggave tot het doen van aangifte en hij kan dan ook al eerder verzoeken om een voorlopige teruggave.

De berekening van de compensatie is lastig en het overzicht is snel verloren. Vaak zal in eerste instantie de compensatie worden gebaseerd op de ingehouden Belgische bedrijfsvoorheffing. Indien bij het opstellen van de Belgische aangifte blijkt dat er minder Belgische belasting verschuldigd is dan het bedrag dat aan Belgische bedrijfsvoorheffing is ingehouden, dan wordt het teveel aan bedrijfsvoorheffing aan de werknemer terugbetaald door de Belgische belastingdienst. Dit heeft dan weer tot gevolg dat de eerder vastgestelde compensatie te hoog was – immers het bedrag aan compensatie hangt af van de daadwerkelijk in België verschuldigde belasting (na verrekening van eventuele teruggave van Belgische belasting). De werknemer dient vervolgens het teveel ontvangen bedrag aan compensatie weer terug te betalen aan de Nederlandse belastingdienst. Voor de werknemer verloopt dit allemaal uiteindelijk weliswaar neutraal – hij krijgt bijvoorbeeld € 1.000 terug van de Belgische belastingdienst en moet vervolgens € 1.000 betalen aan de Nederlandse belastingdienst – maar eenvoudig is het niet. Daarbij duurt het allemaal ook vaak lang. Een definitieve berekening kan pas worden gemaakt nadat de Belgische aangifte is afgehandeld. De praktijk leert dat het vaak één tot anderhalf jaar kan duren voordat zowel de Belgische als de Nederlandse aangifte zijn afgehandeld.

Ten slotte nog kort aandacht voor de zogenoemde doorschuifregeling uit het Besluit

voorkoming dubbele belasting 2001. Eenvoudig gezegd maakt de doorschuifregeling het mogelijk om salaris, dat in Nederland vrijgesteld is van belastingheffing maar waarvoor als gevolg van een aftrekpost feitelijk geen vrijstelling kan worden geclaimd, door te schuiven naar een volgend jaar. Het volgende jaar kan dan alsnog een vrijstelling worden geclaimd voor dit deel van het salaris. Deze doorschuifregeling geldt ook voor de werknemer die in België werkt. Aldus zou de werknemer effectief tweemaal een voordeel kunnen hebben van een aftrekpost, eenmaal door een beroep te doen op de compensatieregeling en eenmaal op grond van de doorschuifregeling. Omdat dit niet de bedoeling is, is in het Besluit voorkoming dubbele belasting 2001 bepaald dat wanneer de werknemer een compensatie ontvangt volgens de compensatieregeling, de doorschuifregeling niet geldt.

#### **Ontslag**

Een werknemer die altijd in Nederland heeft gewerkt, kan belastingheffing over een ontslagvergoeding uitstellen door een stamrecht te bedingen bij zijn voormalige werkgever en gebruik te maken van de zogenoemde 'stamrechtvrijstelling'. België kent geen soortgelijke stamrechtvrijstelling en zal een ontslagvergoeding dan ook op het moment van betaling belasten. Toch kan de in België werkende werknemer door toepassing van de (algemene) compensatieregeling gebruikmaken van de Nederlandse stamrechtvrijstelling. Hoe werkt dit? Zoals gezegd, België zal de ontslagvergoeding belasten (uitkomst berekening B). Zou de werknemer in Nederland hebben gewerkt dan is hij door de stamrechtvrijstelling geen belasting verschuldigd over de ontslagvergoeding (uitkomst berekening A). Op grond van de algemene compensatieregeling betaalt de Nederlandse belastingdienst het nadelige verschil tussen de uitkomst van berekening A en B uit aan de werknemer. Per saldo heeft de werknemer dus geen belasting betaald over de ontslagvergoeding. Om gebruik te kunnen maken van de stamrechtvrijstelling in combinatie met de algemene compensatieregeling zal de werknemer uiteraard wel aan alle voorwaarden voor toepassing moeten voldoen. Zo zal de werknemer het stamrecht moeten onderbrengen bij een verzekeraar en zal hij moeten instemmen dat de toekomstige uitkeringen uit het stamrecht door Nederland mogen worden belast.

#### **Ook compensatie bij werken in Duitsland?**

De compensatieregeling is opgenomen in het belastingverdrag tussen Nederland en België. Alleen in Nederland wonende werknemers die in België wonen, kunnen een beroep op de regeling doen. De Belg die in Nederland werkt

kan dat niet. De Nederlandse werknemer die in Duitsland werkt kan evenmin een beroep doen op de compensatieregeling. Het belastingverdrag tussen Nederland en België is niet op hem van toepassing en het belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland kent geen compensatieregeling. Al lange tijd vinden onderhandelingen plaats tussen Nederland en Duitsland over een nieuw belastingverdrag. De staatssecretaris van Financiën heeft eerder aangegeven dat hij ernaar streeft om in het nieuwe belastingverdrag met Duitsland een soortgelijke compensatieregeling op te nemen. Kortom, de in Duitsland werkende werknemer kan vooralsnog niets met zijn hypotheekrenteaftrek of zijn fiscale partner moet in Nederland belast inkomen ontvangen. Is dit niet het geval dan rest de werknemer vooralsnog niets anders dan een beroep te doen op de doorschuifregeling zodat hij op het moment dat hij weer in Nederland belast salaris ontvangt toch nog voordeel gaat hebben van zijn aftrekpost(en) uit eerdere jaren.

*Auteur: Ronald Vaessen Senior manager tax werkzaam bij Ernst & Young (ronald.vaessen@nl.ey.com)*

#### Noten

- 1 Nederland en België hebben na onderling overleg geconcludeerd dat Belgische premies sociale zekerheid niet vergelijkbaar zijn met Nederlandse premies volksverzekeringen.
- 2 Deze en andere uitzonderingen zijn opgenomen in het Besluit van het Ministerie van Financiën van 1 juli 2009, nr. CPP2009/1120M.



#### Tip voor de praktijk

Beoordeel bij wonen in Nederland en werken in België of er recht bestaat op de algemene en/of bijzondere compensatieregeling en wees extra alert bij ontslag, bedrijfsovername, fusie of wisseling van werkgever. Attendeer relaties bij werken in Duitsland op de doorschuifregeling en hou de actualiteit omtrent een mogelijke toekomstige compensatieregeling met Duitsland goed in de gaten.

SOCIALE ZEKERHEID  FISCALITEIT  ARBEIDSRECHT  PENSIOENEN  VERMOGEN

## Uitzendbureaus vallen ook onder het vrij verrichten van diensten

11-033

Elke uitbreiding van de Europese Unie (EU) met nieuwe lidstaten gaat gepaard met hindernissen. Een van deze hindernissen is dat lidstaten die reeds deel uitmaken van de Europese Unie hun arbeidsmarkt nog gesloten willen houden voor de onderdanen van de nieuw toetredende lidstaten. De wijze waarop de bescherming van de eigen arbeidsmarkt plaatsvindt, gebeurt meestal door het 'vrij verkeer van werknemers' tijdelijk nog niet toe te staan. De onderdanen van de nieuw toetredende lidstaten worden dan beschouwd als 'derdelanders', als niet-EU-onderdanen, en om in een lidstaat, waaronder Nederland, te mogen werken in dienstbetrekking bij een aldaar gevestigde werkgever moeten deze 'derdelanders' beschikken over een tewerkstellingsvergunning.

Sommige lidstaten beschermen de arbeidsmarkt nog verder door ook het 'vrij verrichten van diensten' aan beperkingen te onderwerpen. Dit is, anders dan het 'vrij verkeer van werknemers', de beperking om in dienstbetrekking van een werkgever van de ene lidstaat – bijvoorbeeld Tsjechië of Polen – tijdelijk werkzaamheden verrichten in een andere lidstaat (bijv. Nederland). Nederland heeft dat tot dusverre niet gedaan, maar enkel het 'vrij verkeer van werknemers' beperkt.

Er zijn dus verschillen tussen het 'vrij verkeer van werknemers' en het 'vrij verrichten van diensten'. Een van deze verschillen betreft het wel of niet hebben van een dienstbetrekking met een werkgever in een bepaalde lidstaat. In een mededeling van de Europese Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, van 13 juli 2010 (COM(2010)373 definitief) wordt dit verschil als volgt omschreven: Het vrij verkeer van werknemers moet onderscheiden worden van de vrije dienstverlening, die ondernemingen onder meer het recht geeft om diensten in een andere lidstaat te verlenen daartoe tijdelijk eigen werknemers naar die lidstaat te sturen ('detacheren'). Het 'vrij verkeer van werknemers' is dus het opnemen van een dienstbetrekking in een andere lidstaat. De werkgever is in die andere lidstaat, de lidstaat van ontvangst, gevestigd. Het 'vrij verrichten van diensten' is aan de orde wanneer werkgever en werknemer in bijvoorbeeld dezelfde lidstaat gevestigd/woonachtig zijn en deze werknemers tijdelijk diensten verrichten in een andere lidstaat.

Bij de toetreding van tien nieuwe lidstaten tot de EU per 1 mei 2004 (en van Roemenië en Bulgarije per 1 januari 2007) heeft Nederland enkel het 'vrij verkeer van werknemers'

beperkt. Dit mag voor maximaal zeven jaar. Voor de tien nieuwe lidstaten is geen gebruik gemaakt van deze volledige termijn. Het ziet er naar uit dat dit voor Roemenië en Bulgarije wel gaat gebeuren. Wat Nederland zoals gezegd bewust niet heeft gedaan is het 'vrij verrichten van diensten' beperken. Dienstverleners uit de toetredende lidstaten mogen met hun eigen werknemers werkzaamheden uitvoeren in de andere lidstaten en dat is niet aan beperkingen onderhevig.

Echter, voor Nederland toch wel. Nederland was namelijk van mening dat buitenlandse uitzendbureaus (uit de nieuwe lidstaten) en hun werknemers moesten worden geweerd en stelde als eis dat voor werknemers van uitzendbureaus toch een tewerkstellingsvergunning moest worden gevraagd. Nederland deed dat op een beetje vreemde manier, namelijk door eenzijdig te bepalen dat het 'vrij verrichten van diensten' moest worden onderverdeeld in zogenaamde 'zuivere' dienstverlening en in 'niet-zuivere' dienstverlening. Zuivere dienstverlening zou dan aan de orde zijn wanneer werknemers middels een buitenlandse aannemer in Nederland komen werken. Onzuivere dienstverlening zou aan de orde zijn wanneer werknemers middels een buitenlands uitzendbureau in Nederland komen werken. De werkzaamheden van een uitzendbureau zouden geen echt 'vrij verrichten van diensten' kunnen betreffen. Ook werd voor dienstverleners een notificatieverplichting, een melding van werkzaamheden in Nederland, ingevoerd. Hiermee creëerde Nederland haar eigen illegaliteit. Als gevolg daarvan werden honderden Nederlandse werkgevers beboet, omdat ze door werknemers van bedrijven, waaronder uitzendbureaus, die gevestigd waren in de toetredende lidstaten, in Nederland werkzaamheden lieten uitvoeren. Gelukkig lieten veel werkgevers dat niet over hun kant gaan en maakten ze bezwaar bij de Arbeidsinspectie en stelden ze beroep in bij de Raad van State. Met als gevolg een bonte jurisprudentie, onnodige belasting van de rechterlijke macht en veel onnodige kosten voor werkgevers.

De Raad van State ging in het begin mee met de visie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Arbeidsinspectie, maar is in de loop van de tijd onder invloed van de jurisprudentie van het Hof van Justitie steeds meer haar standpunt gaan bijstellen. In voorkomend geval werden door de Raad van State ook vragen gesteld aan het Hof van Justitie over de uitleg van het vrij verrichten van diensten. Eén van deze zaken betrof de Vicoplus zaak (Gevoegde zaken C-307/09 tot en met C-309/09). Dit is een zaak waarbij onder

andere werknemers van een Pools uitzendbureau, Vicoplus, tijdelijk in Nederland werkzaam waren voor een in Nederland gevestigd bedrijf. De arbeidsinspectie had boetes opgelegd en de Raad van State stelde prejudiciële vragen aan het Hof van Justitie, omdat ze niet helemaal zeker was of ook uitzendarbeid onder het 'vrij verrichten van diensten' viel. Het Hof van Justitie heeft inmiddels haar mening gegeven over deze zaak. De uitkomst kan echter niet bevredigen. Zij kan alleen gezien worden als een politiek compromis dat lidstaten toestaat gedurende de overgangperiode van het 'vrij verkeer van werknemers' de eigen arbeidsmarkt te beschermen. Eigenlijk concludeert het Hof van Justitie, dat geen sprake is van 'vrij verrichten van diensten' gedurende de overgangperiode, wanneer gebruik wordt gemaakt van werknemers van een uitzendbureau. De argumenten die daarvoor gebruikt worden zijn het doel van de overgangsbepaling inzake het 'vrij verkeer van werknemers' en de nuttige werking daarvan, namelijk het beschermen van de eigen arbeidsmarkt. Bovendien zou er sprake zijn van een gekunsteld onderscheid tussen rechtstreekse toegang tot de arbeidsmarkt, dan wel via het ter beschikking stellen van werknemers (via het werken in dienst van een buitenlands uitzendbureau).

Hoe kunstmatig deze redenering is mag blijken uit het lezen van het antwoord op de tweede vraag die in dit arrest is gesteld. In deze tweede vraag is aan de orde de criteria die bepalen of sprake is van het ter beschikking stellen van werknemers in de zin van artikel 1, lid 3 aanhef en sub c Richtlijn 96/71/EG. Dit is de detachingsrichtlijn die van toepassing is op in een lidstaat gevestigde ondernemingen, waaronder uitzendbureaus, die in het kader van transnationale dienstverrichtingen, werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een lidstaat. De beantwoording van de tweede vraag geeft duidelijk aan dat het uitzenden van werknemers door een uitzendbureau naar een andere lidstaat wel valt onder het 'vrij verrichten van diensten'. De werknemers zijn in dienst van het uitzendbureau, ze blijven in dienst van dit uitzendbureau en er komt geen arbeidsovereenkomst tot stand met het inlenende bedrijf. Het feit dat het inlenende bedrijf gezag uitoefent over deze uitzendkrachten is het gevolg van het feit dat door de uitzendkracht gewerkt wordt in het land van ontvangst, het land van de inlener. Het duidelijk beantwoorden van de tweede vraag, inhoudende het feit dat het door een uitzendbureau ter beschikking stellen van een werknemer aan een inlenende werkgever in een andere lidstaat valt onder het 'vrij verrichten van diensten', brengt met

zich mee dat niet gesteld kan worden dat dit in een overgangperiode niet van toepassing is. In een overgangperiode moet het 'vrij verrichten van diensten' ook van toepassing zijn. Wel kunnen er, net als het 'vrij verkeer van werknemers', beperkingen op worden aangebracht. Maar dan moeten de lidstaten dit wel zelf doen bij de toetredingsakte, niet later. Het is één van de twee. Of er is sprake van 'vrij verkeer van werknemers', dat gedurende een bepaalde periode kan worden beperkt, of er is sprake van 'vrij verrichten van diensten' waaraan men bij de toetreding van de nieuwe lidstaten ook beperkingen op had kunnen aanbrengen, in het verlengde van Duitsland en Oostenrijk.

Het grondrecht van het 'vrij verrichten van diensten' is keer op keer bevestigd door het Hof van Justitie en er bestaan geen twee soorten. Van het 'vrij verrichten van diensten' kan niet alleen een buitenlands uitzendbureau gebruikmaken. Ook een in Nederland gevestigde werkgever die gebruik maakt van werknemers van een buitenlands uitzendbureau maakt gebruik van het 'vrij verrichten van diensten'. Door dit niet toe te staan of te binden aan een vergunning wordt ook dit recht voor Nederlandse werkgevers beperkt. Beperkingen voor het 'vrij verrichten van diensten' had Nederland kunnen doen bij de toetreding van de nieuwe lidstaten. Duitsland en Oostenrijk hebben dat wel gedaan. Nederland niet. Wanneer je het als lidstaat niet hebt gedaan, kan dat niet achteraf alsnog, na toetreding. Lees hiervoor maar hoofdstuk 2, punt 1 en punt 14 van bijlage XII bij de Toetredingsakte 2003.

In het eerste punt wordt bepaald, dat het 'vrij verkeer van werknemers' en het 'vrij verrichten van diensten' (dus beide grondrechten) slechts volledig van toepassing is onder voorbehoud van de overgangsregelingen van de punten 2 tot en met 14. Enkel dat wat in die bepalingen staat kan het 'vrij verkeer van werknemers' en het 'vrij verrichten van diensten' beperken. In punt 13 brengen enkel Duitsland en Oostenrijk beperkingen aan op het 'vrij verrichten van diensten'. Andere lidstaten niet. In punt 14 wordt met zoveel woorden bepaald, dat de beperkingen die worden aangebracht niet mogen leiden tot strengere voorwaarden voor de toegang van onderdanen uit de nieuwe lidstaten tot de arbeidsmarkt van de lidstaten, zoals deze golden op de datum van ondertekening van het toetredingsverdrag (dus ruim voor 1 mei 2004, resp. 1 januari 2007). Dit is een zogenaamde 'stand still bepaling', een bepaling die verbiedt om nieuwe beperkingen in te voeren. En dat heeft Nederland wel gedaan, namelijk door

een andere interpretatie aan het vrij verrichten van diensten te geven en door de notificatieprocedure in te voeren.

De duidelijke tekst van bijlage XII bij de Toetredingsakte moet het afleggen tegen de doelredenering van het Hof van Justitie zoals opgenomen in overweging 40 van het arrest waar met zoveel woorden wordt opgemerkt: "Het feit dat Oostenrijk en Duitsland beperkingen aan het vrij verrichten van diensten hebben opgelegd, kan niet tot gevolg hebben dat de andere staten die op het tijdstip van de toetreding van de Republiek Polen reeds lid van de Unie waren, hun nationale maatregelen met betrekking tot de terbeschikkingstelling in de zin van artikel 1, lid 3 sub c Richtlijn 96/71, niet kunnen toepassen op Poolse werknemers". Het Hof neemt hier overduidelijk de slapende lidstaten – i.c. Nederland – die het overgangsrecht niet goed hadden geregeld te veel in bescherming. Bovendien is het de vraag of de lidstaten in bescherming moeten worden genomen. De werkgevers van deze lidstaten willen juist gebruikmaken van werknemers van uitzendbureaus van toetredende lidstaten.

En het vervolg? In het verlengde van de *Vicoplus* zaak is door de Raad van State een nieuwe zaak aangehangig gemaakt (zaak C-158/10). Deze gaat over ter beschikkingstelling in het algemeen, in concernverband, zonder dat er sprake is van een uitzendbureau. In overweging 49 en 50 van C-(*Vicoplus* C-307/09 t/m C-309/09) neemt het Hof van Justitie hierop een voorschot, maar de vraag is waartoe dat verder zal leiden.

*Auteur: Ruud Blaakman werkzaam als Senior adviseur international, Juridische Zaken bij de werkgeversorganisatie AWWN ([www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)).*



#### Tip voor de praktijk

Wanneer u als bedrijf of instelling gebruikmaakt van een buitenlands uitzendkantoor dan is het aan te raden om te onderzoeken of de uitzendkrachten, als deze geen onderdaan zijn van een EU/EER-land (incl. Zwitserland) wel in Nederland mogen werken. Dit geldt ook voor zgn. intra-concern uitzendingen.



---

**☑ NIEUWS UIT DEN HAAG**

---

## Nederlands verzekeringsplichtigen zonder zorgverzekering riskeren boete

11-034

De Eerste Kamer heeft ingestemd met het wetsvoorstel opsporing onverzekerden van minister van Volksgezondheid Edith Schippers (VVD). Zij wil met deze wet het aantal mensen zonder zorgverzekering terugdringen. Uit de laatste cijfers van het CBS blijkt dat er nog altijd ongeveer 150.000 onverzekerden zijn. Daarmee is ca. € 140 miljoen aan gedeelde premie gemoeid.

Met ingang van 15 maart worden verzekeringsplichtigen zonder zorgverzekering actief opgespoord en gemaand om een zorgverzekering af te sluiten. Onverzekerden die door middel van een bestandsvergelijking worden opgespoord, krijgen eerst een brief van het College voor zorgverzekeringen (CVZ). Daarin worden ze gewezen op hun verzekeringsplicht en aangespoord een zorgverzekering te

sluiten. Als blijkt dat zij dat na drie maanden nog steeds niet hebben gedaan, krijgen ze een boete van driemaal de standaardpremie per maand (ca. € 340). Als na een nieuwe bestandsvergelijking blijkt dat de betrokkene nog steeds niet is verzekerd, volgt een tweede boete. Als mensen na twee boetes nog altijd geen verzekering hebben gesloten, verzekert het CVZ hen bij een zorgverzekeraar. Zij zijn dan een jaar lang een bestuursrechtelijke premie verschuldigd ter hoogte van de standaardpremie (in totaal ongeveer € 1.350). Die wordt zo mogelijk rechtstreeks ingehouden op het loon of de uitkering. Voor meer informatie raadpleeg: <http://ikzoekdekking.nl>.

Bron: VWS Nieuwsbericht/24-02-2011

---

**☑ INFORMATIEBRONNEN**

---

## Kennismigrantenregeling alleen voor echte kennismigrant

11-035

Minister Leers voor Immigratie en Asiel wil het draagvlak voor kennismigranten vergroten door een extra toets in te voeren om er zeker van te zijn dat alleen echte kennismigranten gebruikmaken van de kennismigrantenregeling. Volgens de kennismigrantenregeling kunnen bedrijven die kennismigranten nodig hebben deze zeer snel naar Nederland halen, als ze een salaris betalen dat boven de ongeveer vijftig duizend euro bruto per jaar uitkomt. Het eenvoudige salariscriterium maakt het mogelijk om snel te beslissen, maar in sommige gevallen is er twijfel of het salaris dat betaald wordt wel marktconform is. De Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zal dit voortaan gaan checken. Als het salaris hoger ligt dan gebruikelijk kan de vergunning van de kennismigrant worden ingetrokken of niet worden verleend. Hiertoe is Leers voornemens het Vreemdelingenbesluit aan te passen.

De kennismigrantenregeling lijkt een succesvol instrument om Nederland toegankelijk te maken voor hooggekwalificeerde arbeidsmigranten. Volgens het kabinet moet er de ambitie zijn om van Nederland een kennisland te maken. Het aantal kennismigranten dat een verblijfsvergunning onder deze rege-

ling kreeg is vorig jaar weer gestegen van 6.140 in 2009 naar 6.570 in 2010. Dit na een eerdere daling in 2009 door de economische crisis.

Als buitenlandse werknemers van bedrijven die een convenant met IND hebben afgesloten meer verdienen dan € 50.619 bruto per jaar (voor werknemers onder de 30 jaar is dit € 37.121 bruto per jaar) kunnen deze werknemers door deze regeling binnen enkele weken een verblijfsvergunning krijgen. Als het salaris hoger is dan wat op de arbeidsmarkt gebruikelijk is, kunnen de bedrijven net zo goed en goedkoper een Nederlander of een EU-onderdaan in dienst nemen.

Inmiddels volgens de site [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) hebben zich ruim 6.600 bedrijven aangemeld voor de kennismigrantenregeling. Van deze bedrijven heeft 40% in het afgelopen jaar daadwerkelijk een aanvraag voor één of meer buitenlandse kennismigranten ingediend. Minister Leers wil deze lijst op korte termijn overzichtelijker maken door een onderscheid te maken tussen bedrijven die zich alleen hebben aangemeld en bedrijven die daadwerkelijk deelnemen.

Bron: [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl), Persbericht 16-02-2011



---

INFORMATIEBRONNEN

---

## Belastingdienst moest rekening houden met trage postbezorging in Vietnam

11-036

Belanghebbende, inwoner van Vietnam, ontving een Nederlandse uitkering van het ABP. Op 13 november 2009 kondigt de belastingdienst aan dat beslag wordt gelegd op de uitkering van het ABP, omdat belanghebbende een openstaande belastingschuld heeft. De belastingdienst geeft een periode van twee weken om gegevens aan te leveren, zodat eventueel een beslagvrije voet vastgesteld kan worden. Bedoelde brief van de belastingdienst bereikt belanghebbende op 30 november 2009, waarop deze telefonisch contact opneemt met de belastingdienst. Met ingang van 14 januari 2010 wordt alsnog een beslagvrije voet vastgesteld.

Belanghebbende dient een klacht in bij de Nationale Ombudsman, omdat de reactietermijn die de belastingdienst in haar brief van

13 november had gegeven, te kort was geweest. Hoewel de Ombudsman van mening is dat belanghebbende er zelf voor heeft gekozen om in een land te gaan wonen dat ver van Nederland ligt en wellicht een minder goede postbezorging heeft, had de belastingdienst moeten begrijpen dat een termijn van veertien dagen niet haalbaar zou zijn. Bovendien is het een onvervreemdbaar recht van een burger om zich elders te vestigen en de belastingdienst moet een dergelijke keuze als realiteit aanvaarden en dient daarmee in redelijkheid rekening te houden. Daarnaast vindt de Ombudsman het redelijk om met ingang van de beslaglegging rekening te houden met de beslagvrije voet. De Ombudsman verklaart de klacht van belanghebbende gegrond.

*Bron: Nationale Ombudsman 15-02-2011, 2011/048*

---

INFORMATIEBRONNEN

---

## Tc-formulier vervallen

11-037

De Nederlandse belastingdienst heeft vanaf belastingjaar 2010 het Tc-formulier afgeschaft. Met dit formulier kon een buitenlandse belastingplichtige een teruggaaf aanvragen. Wanneer iemand het hele jaar in het buitenland woonde en inkomsten had uit Nederland, kan diegene met het aangifteprogramma voor buitenlandse belastingplichtigen een

teruggaaf aanvragen. Dit aangifteprogramma is te downloaden op de website van de belastingdienst. Wanneer een belastingplichtige met dit programma geen teruggaaf kan aanvragen, dan kan het C-formulier worden gebruikt.

*Bron: [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)*

---

BOEKEN

---

## Brochures grensarbeid Nederland-Duitsland v.v. 11-038

Bij de Euregio Rijn Waal zijn de brochures 'Wohnen in Duitsland und arbeiten in den Niederlanden' verkrijgbaar: 30 Fragen (2010) en 'Wonen in Nederland en werken in Duitsland':

40 vragen (2011). Deze EURES-brochures kunnen gratis – in veelvoud aangevraagd worden bij de Euregio Rijn Waal. Adres: [www.euregio.org](http://www.euregio.org) (rubriek contact: contactformulier).

---

**SEMINARS EN CURSUSSEN**

---

**Studiedag "Werken over de grens België-Nederland. Sociaal- en fiscaalrechtelijke grensconflicten"** 11-039

De Universiteit Antwerpen organiseert op 10 mei 2011 een studiedag met als titel "Werken over de grens België-Nederland. Sociaal- en fiscaalrechtelijke grensconflicten". Deze studiedag bespreekt en analyseert de samenhang tussen sociaal- en fiscaalrechtelijke problemen die zich stellen bij werken over de Belgisch-Nederlandse grens. Hierbij wordt niet alleen gedacht aan traditionele grensarbeid, maar ook aan andere vormen van grensover-

schrijdende arbeid zoals uitzending of detachering. Zowel aspecten van sociale zekerheid als van arbeidsrecht en fiscaal recht komen aanbod. Hij mikt op een breed publiek van mensen die zowel in de praktijk als in het beleid en het onderzoek met deze problematiek betrokken zijn. De sprekers komen uit de universiteit, de overheid en de privésector.

*Meer inlichtingen op [www.ua.ac.belsociaalrecht](http://www.ua.ac.belsociaalrecht)*

---

**SEMINARS EN CURSUSSEN**

---

**Seminar Internationale arbeidsmobiliteit** 11-040

Op dinsdag 5 april 2011 wordt bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam door expatise een compliance-seminar georganiseerd. Het seminar is gericht op expatmanagers, personeelsmanagers, financieel controllers en hun adviseurs. Bij het in- en uitzenden van personeel wordt veel gevraagd van de betrokken personen. Veel rechtsgebieden zijn daarbij betrokken, zoals sociale zekerheid, belastingrecht, arbeidsrecht, vergunningen, arbeidsmigratie, verzekeringen etc. Aan deze rechtsge-

bieden zijn veel administratieve verplichtingen verbonden met bijbehorende gevolgen als de verplichtingen niet nagekomen worden. Men kan dus maar beter voorbereid zijn. Het seminar wil de helpende hand bieden. De diverse onderwerpen worden toegelicht door praktijkmensen van de uitvoeringsinstanties (CVZ, SVB, belastingdienst, IND etc.), advieswereld en werkgeversvertegenwoordigende instanties.

*Meer inlichtingen op [www.expatisen.nl](http://www.expatisen.nl)*

---

**JURISPRUDENTIE**

---

**Richtlijn ter zake overgang van onderneming n.v.t. als verkrijger nieuw personeel aanwerft** 11-041

Het schoonmaakbedrijf Clece heeft van 2003 tot eind 2007 in opdracht van de Ayuntamiento de Cobisa, een Spaanse gemeente, de gemeentescholen en -gebouwen schoongemaakt. De gemeente heeft de overeenkomst met Clece opgezegd tegen 31 december 2007. Clece heeft aan Martín Valor, die bij haar als schoonmaakster in dienst was, laten weten dat zij vanaf 2008 in dienst van de gemeente was gekomen.

De gemeente heeft Valor echter geen werk aangeboden, maar heeft nieuwe werknemers aangeworven voor de schoonmaak van haar gebouwen. Valor heeft daarop zowel Clece als de gemeente aangesproken op betaling van haar loon. De rechter in eerste aanleg heeft Clece tot betaling veroordeeld. In hoger beroep vraagt de Spaanse rechter aan het

Europese Hof of sprake is van overgang van onderneming in een situatie als hier aan de orde.

Het Hof van Justitie oordeelt dat Richtlijn 2001/23 van toepassing kan zijn in een situatie waarin een onderneming die haar lokalen of een deel hiervan door een andere onderneming liet schoonmaken, besluit de schoonmaakwerkzaamheden weer zelf te gaan verrichten. Hiervoor is echter wel vereist dat de overgang een economische eenheid betreft die na de verandering van ondernemingsleiding haar identiteit behoudt. In sectoren waarin de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij de activiteit, zoals in de schoonmaaksector, is sprake van behoud van identiteit wanneer de verkrijger niet alleen de betrokken activiteit – het schoonmaakwerk –

voortzet, maar ook een wezenlijk deel, naar aantal en deskundigheid, van het personeel overneemt. Indien alleen de activiteit wordt voortgezet, maar wordt geen wezenlijk deel van het personeel overgenomen, dan is geen sprake van behoud van identiteit en is Richt-

lijn 2001/23 niet van toepassing. Een eenheid kan volgens het Hof van Justitie namelijk niet worden gereduceerd tot de activiteit waarmee zij is belast.

*Bron: Hof van Justitie EG, 20-01-2011, JAR 2011/57*

---

JURISPRUDENTIE

---

## Premieheffing over pensioenen die buiten Nederland zijn opgebouwd

11-042

De staatssecretaris van Financiën is in een brief aan de Tweede kamer ingegaan op de heffing van belasting en premies over pensioenen die in Curaçao zijn opgebouwd. Een gepensioneerde die in Nederland woont is verzekerd voor de volksverzekeringen. Het is voor de verzekeringsplicht niet van belang waar het pensioen is opgebouwd; op grond daarvan is er geen onderscheid tussen gepensioneerden die altijd in Nederland hebben gewerkt, of gepensioneerden die in het buitenland hebben gewerkt (in dit geval Curaçao). Voor wat betreft de premieheffing wordt dan ook geen vermindering ter voorkoming van dubbele 'belasting' toegepast. Hiertoe is volgens de staatssecretaris ook geen aanleiding, omdat bij de premies volksverzekeringen geen sprake is van dubbele heffing. Voor wat betreft belastingheffing kunnen wel verschillen optreden tussen

gepensioneerden die in het buitenland hebben gewerkt en gepensioneerden die altijd in Nederland hebben gewerkt. Dit komt doordat de heffingsrechten over pensioenen in belastingverdragen op verschillende wijzen worden verdeeld. Over het algemeen krijgt het woonland het heffingsrecht over een privaatrechtelijk pensioen en krijgt de betalende staat het heffingsrecht over een overheidspensioen. Dit is ook zo uitgewerkt in de Belastingregeling voor het Koninkrijk (BRK). De BRK is een soort belastingverdrag, maar dan tussen de Koninkrijksdelen. Dit betekent dat als een overheidspensioen vanuit Curaçao aan een inwoner van Nederland wordt betaald, Nederland een vrijstelling ter voorkoming van dubbele belasting verleent.

*Bron: Brief staatssecretaris van Financiën van 10-02-2011, nr. IFZ2011/835 U*

---

JURISPRUDENTIE

---

## Duitse bankrekeningen met volmacht behoren tot de heffingsgrondslag van box 3

11-043

Belanghebbende had van december 2002 tot oktober 2008 een aantal Duitse spaarrekeningen op zijn naam staan. Eén van deze rekeningen stond vóór december 2002 op naam van zijn in Duitsland wonende oom. De tegoeden van de spaarrekeningen zijn in Nederland nooit aangegeven. De inspecteur corrigeert de ingediende aangifte.

Hof Arnhem besliste net als Rechtbank Arnhem dat belanghebbende niet aannemelijk heeft gemaakt dat de betreffende bankrekeningen niet aan hem toebehoorden en dat de rekeningen door een fout van de bankinstellingen op zijn naam zijn gesteld, in plaats van op naam van zijn oom. Belanghebbende stelt dat het de bedoeling was dat hij slechts als

gevolmachtigde werd aangesteld. Het hof vindt deze stelling ongeloofwaardig, mede omdat belanghebbende stelt nooit stukken van de bank te hebben ontvangen, terwijl de rekeningen op zijn naam stonden en zijn adresgegevens door de bank gehanteerd werden. Hieruit concludeert het hof dat belanghebbende over de tegoeden en de daaruit voortvloeiende inkomsten kon beschikken. De tegoeden hadden dan ook in box 3 moeten worden aangegeven. Overigens oordeelt het hof dat de helft van de tegoeden van de Duitse bankrekeningen bij de echtgenote van belanghebbende moesten worden belast.

*Bron: Hof Arnhem, 08-02-2011, nr. 10/00237*

---

 ☑ JURISPRUDENTIE
 

---

## Afwijzing ontbindingsverzoek in België wonende werknemer

11-044

Een in Nederland gevestigde werkgever, is voor de Belgische rechter een ontbindingsprocedure van de arbeidsovereenkomst gestart van een in België woonachtige werknemer. De werkgever stelt daartoe dat sprake is van zodanig ernstig disfunctioneren van de werknemer dat ontbinding gerechtvaardigd is. De werknemer voert aan dat hij ziek is en dat toewijzing van het ontbindingsverzoek in strijd zou komen met het opzegverbod bij ziekte.

De Belgische rechter stelt vast dat er geen discussie is over bevoegdheid of toepasselijk recht. Het ontbindingsverzoek moet volgens de Belgische rechter naar Nederlands recht beoordeeld worden. Het Nederlandse recht houdt in een situatie als deze in dat een kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer moet afwijzen. Dit mits het verzoek is gebaseerd op een andere reden dan de ziekte. In onderhavige kwestie brengt deze toets naar het oordeel van de Belgische rechter

mee dat de werkgever de bewijslast draagt dat het disfunctioneren van de werknemer de grondslag is van het ontbindingsverzoek. In deze bewijslast is de werkgever volgens de Belgische rechter niet geslaagd. De werkgever heeft geen enkel stuk ingebracht waaruit het beweerde ernstig disfunctioneren blijkt. Er zijn twee brieven ingebracht. Deze brieven bevatten slechts een weergave van de eigen ervaringen van de werkgever en worden niet door andere stukken ondersteund. Daarnaast kan niet worden uitgesloten dat de beweerde achterstand in het werk van de werknemer (mede) te wijten was aan de klachten waarmee de werknemer is uitgevallen, zijnde diabetes en chronische vermoeidheid. Er kan dan ook niet worden uitgesloten dat het ontbindingsverzoek verband houdt met het opzegverbod wegens ziekte. Het verzoek wordt afgewezen.

*Bron: Arbeidsrechtbank Hasselt, 07-12-2010, JAR 2011/51*

---

 ☑ JURISPRUDENTIE
 

---

## De werkende dubbelgepensioneerde

11-045

### De feiten en omstandigheden

Een inwoner van Nederland ontvangt in 2007 een Nederlandse AOW-uitkering en een Duitse Altersrente. Betrokkene werkt daarnaast in Nederland. Hij is, omdat zijn Duitse Rente hoger is dan zijn Nederlandse AOW-uitkering, door de SVB vrijgesteld van de verzekeringsplicht AOW/Anw (art. 22 Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999 (BUB)). Deze 'werkende' dubbelgepensioneerde is van mening dat hij niet AWBZ-premieplichtig is. Hij voert daartoe aan dat de Belastingdienst Doetinchem hem medegedeeld had dat hij in aanmerking zou komen voor vrijstelling van de premie AWBZ, indien zijn Duitse uitkering hoger is dan zijn Nederlandse uitkering.

Volgens betrokken gepensioneerde is de Duitse wet van toepassing. Hij vindt dat hij niet verzekeringsplichtig is in Nederland en is van mening dat het CVZ (College voor zorgverzekeringen) de door hem gevraagde (vrijstellings)verklaring had moeten uitreiken op grond van artikel 21, lid 6 BUB 1999. CVZ weigerde deze (vrijstellings)verklaring.

### Nederlandse wet- en regelgeving: Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1999 (BUB)

Artikel 21. Geen verzekering op grond van de AWBZ

1. Niet verzekerd op grond van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten is de persoon die in Nederland woont, doch die met toepassing van een verordening van de Raad van de Europese Gemeenschappen of van een door Nederland met een of meer andere staten gesloten verdrag inzake sociale zekerheid, in Nederland recht kan doen gelden op verstrekkingen die hem in beginsel worden verleend ten laste van een andere lidstaat van de Europese Unie dan wel een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte of een staat waarmee Nederland een verdrag inzake sociale zekerheid heeft gesloten.
2. Het College zorgverzekeringen geeft op aanvraag van de persoon, bedoeld in het eerste, tweede, derde en vierde lid, een verklaring af dat hij niet verzekerd is.

**Europese wet- en regelgeving: coördinatieverordening sociale zekerheid Vo 1408/71**

Artikel 17 bis. Bijzondere regels inzake personen die recht hebben op pensioen(en) of rente(n) krachtens de wetgeving van een of meer lidstaten.

Degene die recht heeft op een pensioen of rente overeenkomstig de wettelijke regeling van een lidstaat of op pensioenen of renten krachtens de wettelijke regelingen van verscheidene lidstaten en die op het grondgebied van een andere lidstaat woont, kan op zijn verzoek worden vrijgesteld van de toepassing van de wettelijke regeling van deze laatste lidstaat mits hij niet uit hoofde van de uitoefening van een beroepswerkzaamheid aan deze wettelijke regeling is onderworpen.

Artikel 27. Pensioenen of renten, verschuldigd op grond van de wettelijke regelingen van verscheidene lidstaten, terwijl in het land van de woonplaats recht op prestaties bestaat.

De rechthebbende op pensioenen of renten, verschuldigd krachtens de wettelijke regelingen van twee of meer lidstaten, waaronder de lidstaat op het grondgebied waarvan hij woonachtig is, die recht heeft op prestaties op grond van de wettelijke regeling van laatstbedoelde lidstaat, eventueel met inachtneming van artikel 18 en van bijlage VI, krijgt, evenals zijn gezinsleden, prestaties van het orgaan van de woonplaats en voor rekening van dit orgaan, alsof de betrokkene uitsluitend recht had op een pensioen of rente, verschuldigd krachtens de wettelijke regeling van deze lidstaat.

**Uitspraak van de Raad van State**

In de uitspraak benadrukt de Raad van State dat betrokkene op grond van de aanwijsregels in Titel II van Vo 1408/71 slechts in één lidstaat sociaal verzekerd kan zijn (exclusiviteitsbeginsel). De Raad stelt dat ingevolge artikel 17 bis Vo 1408/71 een gepensioneerde op zijn verzoek kan worden vrijgesteld van de toepassing van de wettelijke regeling van het woonland mits de gepensioneerde uit hoofde van de uitoefening van een beroepswerkzaamheid aan de wetgeving van het woonland is onderworpen.

De artikelen 27 t/m 33 van Titel III van Vo 1408/71 bevatten bijzondere bepalingen met betrekking tot gepensioneerden. Artikel 27 van Vo 1408/71 betreft de situatie van een gepensioneerde, die pensioen ontvangt volgens de wettelijke regelingen van verscheidene lidstaten, waaronder de lidstaat op het grondgebied waarvan hij woonachtig is, en die recht heeft op zorgprestaties in die staat. De dubbelgepensioneerde, die zowel een

Nederlands als een Duits pensioen ontvangt, maar in 2007 als ingezetene in Nederland onder de Zorgverzekeringswet valt, heeft ingevolge artikel 27 van de verordening recht op zorgverstrekkingen in Nederland. Volgens de Raad heeft het College van Zorgverzekeringen terecht opgemerkt, is het niet relevant dat het Duitse pensioen, dat betrokkene ontving hoger was dan het Nederlandse pensioen. Dat dit, naar betrokkene betoogt, wel volgt uit een brief van de belastingdienst, maakt dat niet anders. De Raad van State is van mening dat het College van Zorgverzekering terecht de verklaring – op grond waarvan de belastingdienst geen AWBZ-premies zou mogen heffen – heeft geweigerd. Betrokken dubbelgepensioneerde is AWBZ-premieplichtig.

*Bron: Uitspraak LJN: BP2096, Raad van State, 201003640/1/H2. Datum uitspraak 26 januari 2011, Hoger Beroep*

**Noot**

De uitspraak is juist doch de argumentatie op grond waarvan betrokkene premieplichtig is, is onjuist. In de uitspraak staat dat betrokkene in Nederland woonde én werkte. De omvang van de werkzaamheden speelt geen rol. Er geldt bij werken gewoonweg het arbeidsartikel (art. 13, lid 2 onder a Vo 1408/71). Artikel 27 hoeft helemaal niet toegepast te worden. Betrokkene kan ook geen vrijstellingen voor AOW/Anw krijgen. Door te werken wordt de werkende gepensioneerde onderworpen aan de gehele Nederlandse socialezekerheidswetgeving. De SVB moet de vrijstelling AOW/Anw intrekken. Gezien zijn leeftijd betekent dit alleen de Anw-premie.

Het is overigens toch nuttig om de uitspraak te lezen. Er wordt een uiterst leerzame – doch overbodige beschouwing – gegeven over de relatie tussen algemene aanknopingsregels (aanwijsregels) van Titel II en de bijzondere aanknopingsregels (bekostigingsregels) van Titel III.

In de uitspraak wordt als woonplaats Duitsland genoemd. Na 2007 is betrokkene echter – wellicht om ‘verlost’ te worden van de Nederlandse Zvw/AWBZ-zorgpremies – naar Duitsland verhuisd. Wanneer hij echter vanuit Duitsland in Nederland blijft werken, dan blijft hij volledig sociaal verzekerd in Nederland. Waar men woont speelt immers geen rol. Betrokkene wordt niet onderworpen aan de Duitse wetgeving. De gunstige Duitse premieheffing (Krankenversicherung en Pflegeversicherung der Rentner) mag niet toegepast worden zolang betrokkene in Nederland werkt. Trouwens vanaf 2012 zal de dubbelgepensioneerde ook over zijn Nederlands AOW-pensioen in Duitsland premies moeten betalen.

 **Tip voor de praktijk**

Werkende gepensioneerden zijn meestal spookrijders. Hou ze in de gaten in uw adviespraktijk.

---

 JURISPRUDENTIE

---

## Belastingdienst start zoektocht naar zwartsparenders

11-046

De belastingdienst heeft informatie ontvangen van het Franse Ministerie van Financiën over vermogen dat door inwoners van Nederland is ondergebracht in het buitenland. De belastingdienst heeft deze gegevens ontvangen op basis van een Europese richtlijn voor administratieve samenwerking. De belastingdienst gaat de gegevens analyseren en in een aantal gevallen een brief naar de mogelijke zwartsparenders sturen. In die brief wordt verzocht inlichtingen over de betrokken rekeningen te verstrekken. Als blijkt dat de buitenlandse tegoeden ten

onrechte niet in de Nederlandse aangiften zijn betrokken, zal naast de alsnog verschuldigde belasting een boete worden opgelegd. Inkeren, waardoor lagere boetes van toepassing kunnen zijn, is niet meer mogelijk vanaf het moment dat de zwartsparder weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat de inspecteur met de onjuistheid of onvolledigheid van de eerder ingediende aangifte bekend is, of zal worden.

*Bron: Brief staatssecretaris van Financiën van 16-02-2011, nr. DGB2011/454 U*

---

 JURISPRUDENTIE

---

## De beperking van de bijzondere compensatieregeling is geen discriminatie

11-047

Belanghebbende met Belgische nationaliteit, woonde in 2003 in Nederland en werkte in België voor de Belgische overheid. Het inkomen van belanghebbende was zowel onder het oude belastingverdrag, als onder het nieuwe belastingverdrag van 2001, belast in België. In haar aangifte inkomstenbelasting 2003 verzocht belanghebbende om toepassing van de algemene en de bijzondere compensatieregeling. De inspecteur paste de bijzondere compensatieregeling niet toe, omdat de inkomsten van belanghebbende onder het oude verdrag niet in Nederland belast waren. Belanghebben-

de stelt dat zij ongeoorloofd wordt gediscrimineerd op basis van haar nationaliteit. Hof Den Haag bevestigt de eerdere uitspraak van Rechtbank Den Haag en stelt daarbij dat het toepassen van een criterium op basis van nationaliteit om de heffingsbevoegdheid te verdelen, niet in strijd is met het EU-verdrag. Er is dus volgens het hof geen sprake van discriminatie. De Hoge Raad heeft het cassatieberoep van belanghebbende zonder nadere motivering ongegrond verklaard (art. 81 RO).

*Bron: Hoge Raad, 18-02-2011, nr. 10/00571*

---

 JURISPRUDENTIE

---

## Nederlands pensioen van Rijksuniversiteit gedeeltelijk toegewezen aan Thailand

11-048

Belanghebbende is in 2000 naar Thailand verhuisd. Van 1968 tot 2002 werkte hij aan een Nederlandse Rijksuniversiteit. Daarna ontving hij een pensioen van het ABP. In zijn aangifte 2006 nam belanghebbende het standpunt in dat het pensioen ter belastingheffing was toegewezen aan Thailand. De inspecteur was het hiermee niet eens. Rb. Breda stelt vast dat de Rijksuniversiteit in 1992 is geprivatiseerd (maar ook na de privatisering kwalificeert als een publiekrechtelijke instelling). De dienstbetrekking van belanghebbende was echter volgens

de rechtbank ook na de privatisering geen privaatrechtelijke dienstbetrekking. Desondanks is het pensioen sinds 1992 niet meer in overheidsdienst opgebouwd. Nederland mag slechts belasting heffen over het pensioen dat is opgebouwd tussen 1968 en 1992. Het pensioen dat daarna is opgebouwd is o.g.v. het belastingverdrag tussen Nederland en Thailand, toegewezen aan Thailand. De rechtbank verklaart het beroep van belanghebbende gegrond.

*Bron: Rechtbank Breda 18-02-2011, nr. 09/3212*