

PwC België-Nederland-dag

20 mei 2021



Agenda



13:05 – 13:25

De huidige Covid-19 situatie en maatregelen

13:25 – 14:15

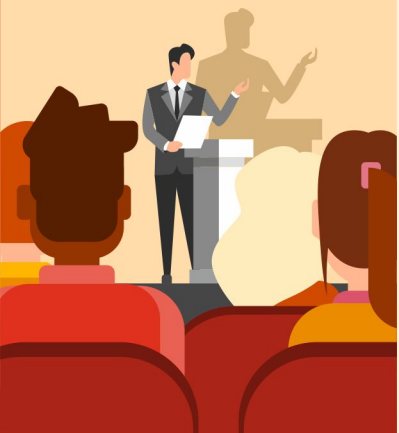
Wat komt er na Covid-19 op vlak van:

- Personenbelasting
- Sociale zekerheid & arbeidsrecht
- Vennootschapsbelasting

14:15 – 14:30

Q&A en sluiting

Speakers



Nic Boydens
Director, PwC België



Isabelle Clerinx
Manager, PwC Legal België



Dennis Matthijs
Manager, PwC België



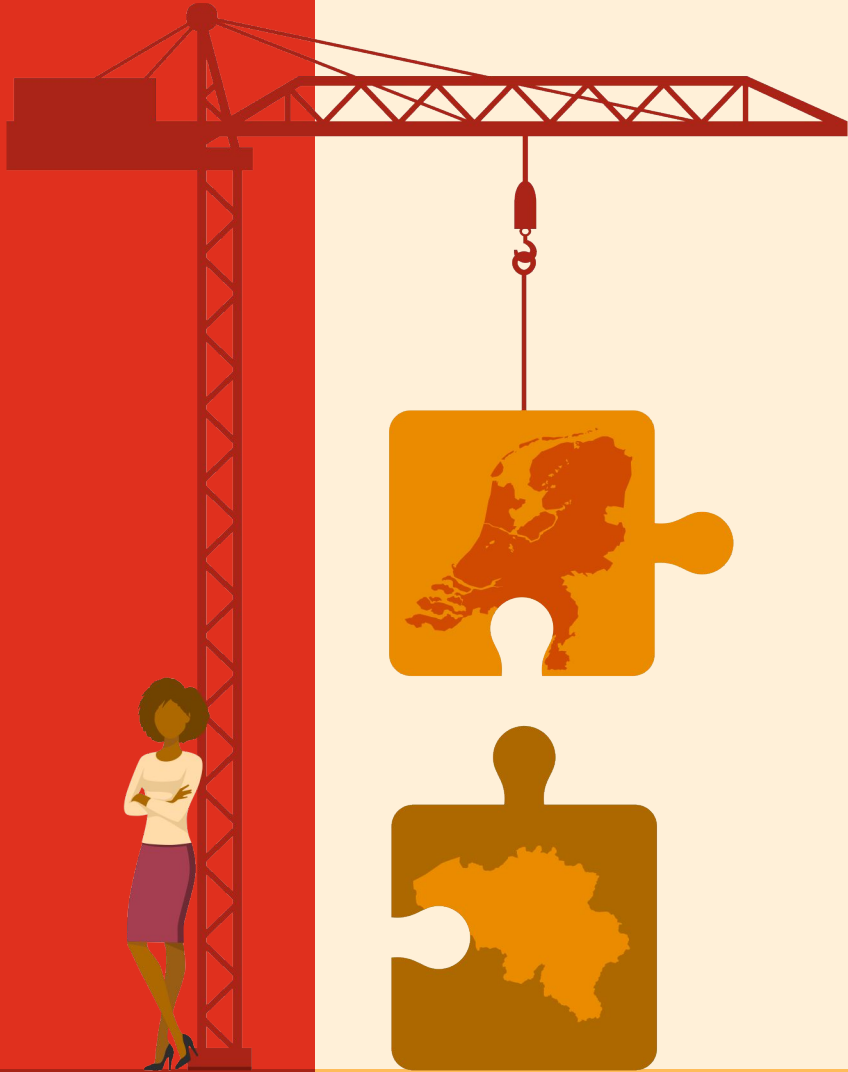
Niek Schipper
Director, PwC Nederland



Wendy Toonen
Senior Manager, PwC Nederland



Vincent Voogt
Director, PwC Nederland



1

De huidige Covid-19 situatie en maatregelen

Mutual agreements – introductie

Uitzondering op artikel 15 paragraaf 1 DBV: mutual agreements (akkoorden in onderling overleg)

1. Nederland - België
2. Nederland - Duitsland
3. België - Duitsland / Luxemburg / Frankrijk (niet met VK of met andere landen)

Thuiswerkers (keuzeregeling)

→ Keuze om belast te worden in land waar zou zijn gewerkt zonder COVID-maatregelen (tijdelijke regeling)

Inactieve werknemers

→ Belast in land waar zou zijn gewerkt (geen keuze; permanente afspraak Nederland-België)

Onderworpenheidseis (subject-to-tax)

→ Vereiste bij keuze voor fictie in mutual agreement

→ Dubbele niet-heffing voorkomen door overeenstemmende allocatie werkdagen in woon- en werkstaat

Mutual agreements – looptijd

Voor welke periode zijn de mutual agreements (vooralsnog) van toepassing?

Mutual agreement	Looptijd
Nederland-België	11/03/2020 – 30/06/2021
Nederland-Duitsland	11/03/2020 – 30/06/2021
België-Duitsland	11/03/2020 – 30/06/2021
België-Luxemburg	11/03/2020 – 30/06/2021
België-Frankrijk	14/03/2020 – 30/06/2021

Cijfervoorbeeld NL inwoner



- Inwoner van NL / Ongehuwd / Geen kinderlast
- Bruto jaarloon: EUR 100.000, sociaal verzekerd in BE
- Werkt onder “normale omstandigheden” 100% in BE (en dus normaliter ook volledig belast in BE)
- Werkt omwille van Covid-19 sinds maart 2020 van thuis in NL (2020 => 80% NL en 20% BE)

Inkomstenjaar 2020	Covid-19 fictie (100% BE)	Toepassing DBV (20% BE)
Bruto inkomen	100.000	100.000
BE sociale zekerheid	-13.070	-13.070
NL belastingen (excl Comp)	-0,00	-21.360
BE belastingen (incl BBSZ)	-36.600	-2.810
Netto inkomen	50.330	62.760

Cijfervoorbeeld BE inwoner



- Inwoner van BE / Ongehuwd / Geen kinderlast
- Bruto jaarloon: EUR 100.000, sociaal verzekerd in NL (PVV + ZvW nominaal)
- Werkt onder “normale omstandigheden” 100% in NL (en dus normaliter ook volledig belast in NL)
- Werkt omwille van Covid-19 sinds maart 2020 van thuis in BE (2020 => 80% BE en 20% NL)

Inkomstenjaar 2020	Covid-19 fictie (100% NL)	Toepassing DBV (20% NL)
Bruto inkomen	100.000	100.000
NL sociale zekerheid	-9.600	-9.600
NL belastingen	-31.580	-1.940
BE belastingen	-1.320	-29.910
Netto inkomen	57.500	58.550



Circulaire 2020/C/81: FAQ Covid-19 en grensoverschrijdende arbeid

- **Bezoldigingen van werknemers** gedwongen om hun activiteit uit te oefenen van thuis uit (vb. telewerk) na de maatregelen die werden genomen voor de bestrijding van de verspreiding van Covid-19
- **Niet** voor buitenlandse kaderleden (Belgisch expat regime)
- **Niet** voor zelfstandigen (bv. zelfstandig consultant)
- **Niet** voor bestuurders (cfr. bestuurdersartikel - vennootschapsleiding) - Opgelet bij andere DBV(!)
- Aanvankelijk: onduidelijke formulering i.v.m. ‘detachering’

Parlementaire vraag 24.09.2020 (Josy Arens)

Conclusie: voor welke situaties?

- ⇒ Wonen in het ene land en werken in het andere land (lokaal contract daar)
- ⇒ Arbeidscontract in thuisland, maar detachering naar het andere land
- ⇒ Salary split (formeel / feitelijk)

Aandachtspunten mutual agreement: NL–BE



- Regulier salaris: Gemaakte keuze voor inkomstenjaar 2020 heeft geen impact op keuzemogelijkheid inkomstenjaar 2021
- Bonus: Gemaakte keuze voor inkomstenjaar 2020 heeft wel een impact op de bonusbetaling in 2021
- Attest werkgever: Belgisch vereiste, maar relevant voor werkgevers in beide landen.
- Enkel van toepassing bij **thuis**werk, niet bij werken op kantoor in woonland
- Ook van toepassing op nieuw gestarte werksituaties



Sociale zekerheid – Beleid

Aanbeveling Europese Commissie

- Geen wijziging sociale zekerheidspositie bij ander werkpatroon vanwege Covid-19 (“neutralisatie-principe”)
- Geschreven voor bestaande situaties
- Toepassing per land afhankelijk van lokaal beleid

Beleid België



- Geen wijziging positie bij (tijdelijk!) ander werkpatroon omwille van Covid-19 maatregelen
- Geldt ook voor nieuwe situaties
- Geen actie nodig (geen A1 / artikel 16 verzoek)
- Voorlopige einddatum: 30 juni 2021

Beleid Nederland

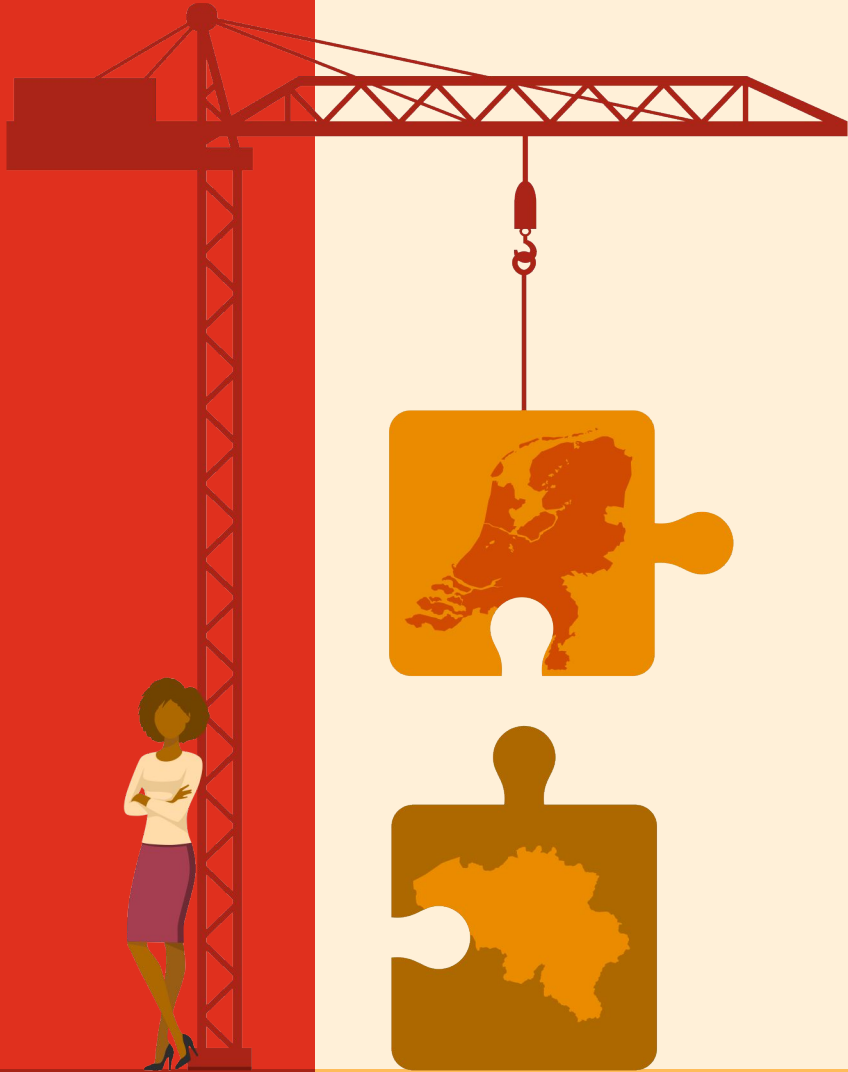


- Geen wijziging positie bij ander werkpatroon door Covid-19 maatregelen
- Geldt ook voor nieuwe situaties
- Geen actie nodig (geen A1 / artikel 16 verzoek)
- Geen concrete einddatum

Vaste inrichting

VI situatie tijdens COVID-19

- Geen formele richtlijnen over de behandeling van VI's in het licht van de COVID-19
- Informele contacten met administratie → conclusie: geen VI voor zover de werknemer voor & na COVID-19 niet op regelmatige basis vanuit België werkt (force majeure)
- Zowel op basis van Belgische nationale belastingwetgeving als op basis van verdragen
- 1 uitzondering specifiek voor België: diensten vaste inrichting concept (30 dagen regel) blijft onverminderd van toepassing
- Nederlandse Staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven dat Nederland de OESO guidance met betrekking tot de impact van COVID-19 op (onder andere) vaste inrichtingen onderschrijft.



2

Wat na Covid-19?

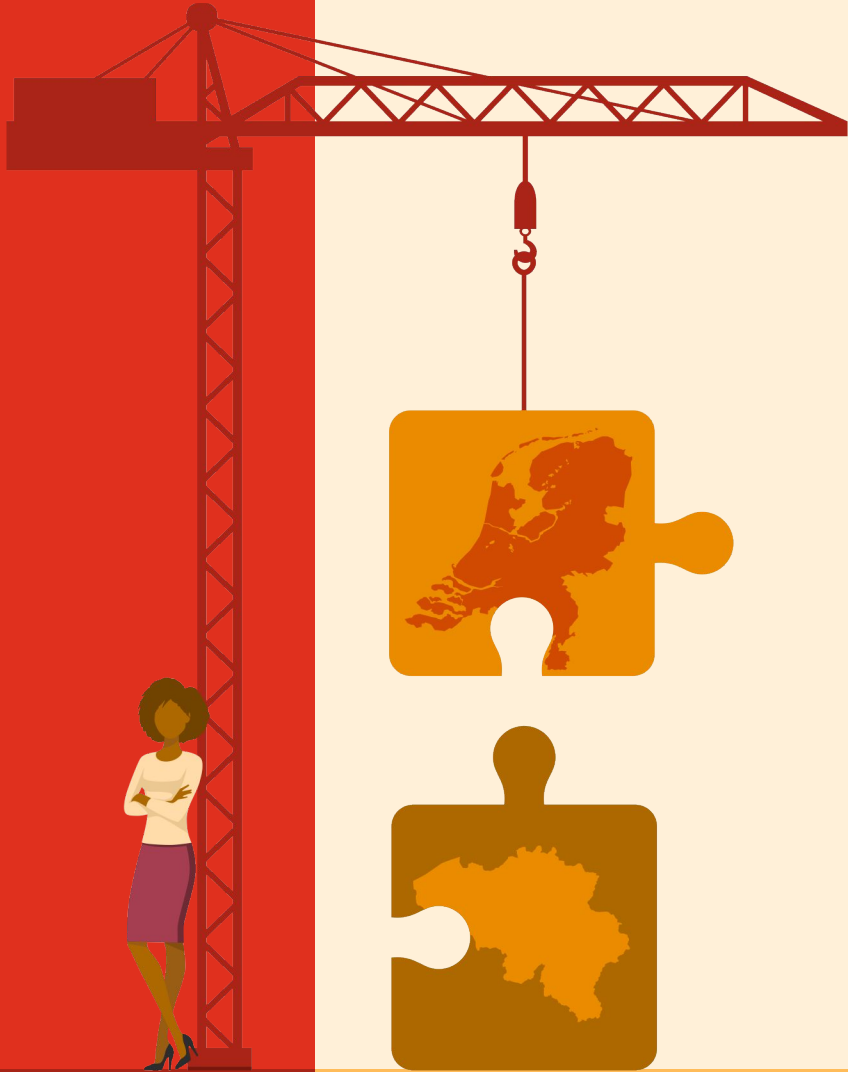
Wat na Covid-19?

Telewerk wordt meer de norm (remote working/hiring)



Echter kan dit een impact hebben op:

- De persoonlijke belastingpositie van de werknemer
- De sociale zekerheidspositie (voor werknemer en werkgever)
- Bijkomende verplichtingen voor de werkgever:
 - ◆ Salarisadministratie
 - ◆ Arbeidsrechtelijk
 - ◆ Vennootschapsbelasting



2.1

Personenbelasting

Personenbelasting

Impact op fiscale positie van de werknemer mogelijk -
Na Covid-19 zijn opnieuw de basisregels van toepassing

Artikel 15 van het DBV tussen België en Nederland
bepaalt dat:

1. Lonen, salarissen en andere soortgelijke beloningen verkregen door een inwoner van een verdragsluitende Staat ter zake van een dienstbetrekking slechts in die Staat belastbaar, tenzij de dienstbetrekking in de andere verdragsluitende Staat wordt uitgeoefend. Indien de dienstbetrekking aldaar wordt uitgeoefend, mogen de ter zake daarvan verkregen beloningen in die andere Staat worden belast.
2. Niettegenstaande de bepalingen van paragraaf 1 zijn beloningen verkregen door een inwoner van een verdragsluitende Staat ter zake van een in de andere verdragsluitende

Staat uitgeoefende dienstbetrekking slechts in de eerstbedoelde Staat belastbaar, indien :

- a. de genietter in de andere Staat verblijft gedurende een tijdvak of tijdvakken, die in een tijdvak van twaalf maanden beginnend of eindigend in het desbetreffende belastingjaar een totaal van 183 dagen niet te boven gaan, en
- b. de beloningen worden betaald door of namens een werkgever die geen inwoner van de andere Staat is, en
- c. de beloningen niet ten laste komen van een vaste inrichting of een vaste basis, die de werkgever in de andere Staat heeft.



DBV: Nieuwe onderhandelingen tussen België en Nederland op komst - mogelijke thuiswerkdagenregeling?

Cijfervoorbeeld NL inwoner



- Inwoner van NL / Ongehuwd / Geen kinderlast
- Bruto jaarloon: EUR 100.000
- Werkte voor Covid-19 100% in BE (en dus normaliter ook volledig belast en sociaal verzekerd in BE)
- Zal na Covid-19 nog steeds 1 of 2 dagen van thuis in NL werken (80%BE/20%NL of 60%BE/40%NL)

Inkomstenjaar 2021	Voor Covid-19 (100% BE)	(80% BE - 20% NL)	(60% BE - 40% NL)
Bruto inkomen	100.000	100.000	100.000
Sociale zekerheid	-13.070	-13.070	-9.460 (NL)
NL belastingen (ex. Comp)	-0,00	-5.080	-12.430
BE belastingen (incl BBSZ)	-36.520	-29.210	-21.735
Netto inkomen	50.410	52.640	56.375
WG'er sociale zekerheid	25.000	25.000	10.840
Totale werkgeverskost	125.000	125.000	110.840

Cijfervoorbeeld BE inwoner



- Inwoner van BE / Ongehuwd / Geen kinderlast
- Bruto jaarloon: EUR 100.000
- Werkte voor Covid-19 100% in NL (en dus normaliter ook volledig belast en sociaal verzekerd in NL)
- Zal na Covid-19 nog steeds 1 of 2 dagen van thuis in BE werken (80%NL/20%BE of 60%NL/40%BE)

Inkomstenjaar 2021	Voor Covid-19 (100% NL)	(80% NL - 20% BE)	(60% NL - 40% BE)
Bruto inkomen	100.000	100.000	100.000
Sociale zekerheid	-9.460	-9.460	-13.070 (BE)
NL belastingen	-31.200	-21.300	-10.190
BE belastingen (incl BBSZ)	-1.320	-7.925	-15.200
Netto inkomen	58.020	61.315	61.540
WG'er sociale zekerheid	10.840	10.840	25.000
Totale werkgeverskost	110.840	110.840	125.000

Gevolgen België



Gevolgen Nederland



Inwoner **België** die deels van thuis zal werken

- (Schaduw) payroll minstens voor de inhouding van bedrijfsvoorheffing en ficheplicht?
- Sociale zekerheid afdragen in België (>25%)
- (Aanvullend) Pensioenopbouw
- Bijkomende belasting op aanslag
- Remuneratiebeleid/thuiswerkpolicy
- Vennootschapsbelastingaangifte?

Inwoner **Nederland** die deels van thuis zal werken

- Wijziging inhouding bedrijfsvoorheffing
- Remuneratiebeleid/thuiswerkpolicy
- Sociale zekerheid afdragen in Nederland (>25%)
- (Aanvullend) Pensioenopbouw

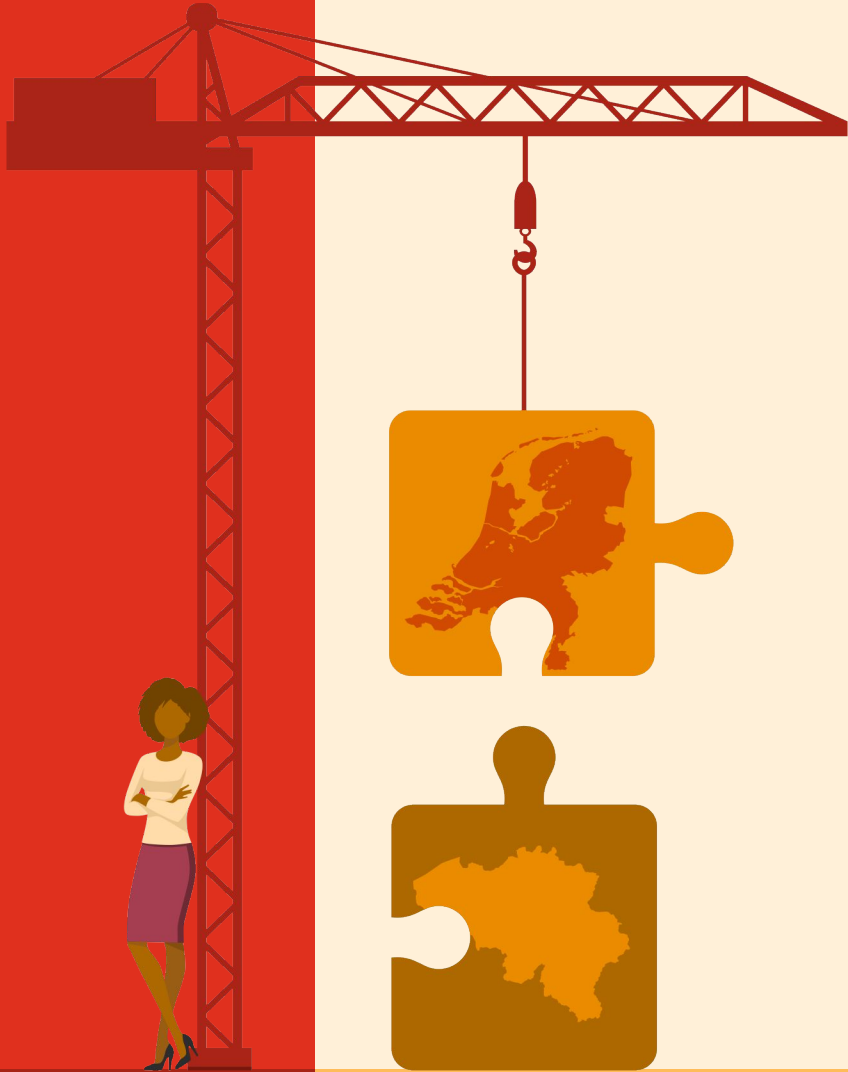
Inwoner **Nederland** die deels van thuis zal werken

- Geen verplichting tot opzetten Nederlandse (schaduw) payroll voor loonbelasting indien geen vaste inrichting (of vaste vertegenwoordiger) in NL
- Sociale zekerheid afdragen in Nederland (>25%)
- NL belasting afdragen via aangifte IB (evt VA, cashflow) of via NL payroll (vrijwillig indien geen vaste inrichting)
- Diverse HR beleidsvraagstukken (zie ook BE)

Inwoner **België** die deels van thuis zal werken

- Wijziging inhouding NL loonbelasting
- Sociale zekerheid afdragen in België (>25%)
- Diverse HR beleidsvraagstukken (zie ook BE)

2.2 Sociale zekerheid en arbeidsrecht



Sociale zekerheid en arbeidsrecht

- Verordening (EG) 883/2004
- 25% van de arbeidstijd of inkomsten in het woonland ⇒ socialezekerheidsstelsel woonland
- Merendeel van de arbeidstijd in het woonland ⇒ arbeidsrecht woonland van toepassing
- Verplichting werkgever om aan het correcte stelsel te onderwerpen
- Work-from-home movement cfr Google & Solvay



Gevolgen België



Gevolgen Nederland



1/ Onderwerping in België

Inwoner België die meer dan 25% van thuis zal werken

- A1 formulier
- (Schaduw) payroll minstens voor de afdracht van socialezekerheidsbijdragen
- Registratie juridische werkgever
- Socialezekerheidsbijdragen niet geplafonneerd:
 - Werknemersbijdrage 13,07%
 - Werkgeversbijdrage ±25% met mogelijke vrijstelling voor de eerste werknemer
- Dimona-melding

2/ Onderwerping in Nederland

Inwoner België die minder dan 25% van thuis zal werken:

- Nederlandse zorgverzekering verplicht
- A1 en S1 formulier
- Limosa-melding
- Aftrekbaarheid sociale zekerheidsbijdragen

1/ Onderwerping in Nederland

Inwoner Nederland die meer dan 25% van thuis zal werken

- A1 formulier
- (Schaduw) payroll minstens voor de afdracht van socialezekerheidsbijdragen
- Verlegging mogelijk naar Nederlandse entiteit
- Socialezekerheidsbijdragen geplafonneerd:
 - Werknemersbijdrage max ~EUR 9.700
 - Werkgeversbijdrage max ~ 10.800
- Nederlandse zorgverzekering verplicht
- Geen PWD notificatie nodig

2/ Onderwerping in België

Inwoner Nederland die minder dan 25% van thuis zal werken

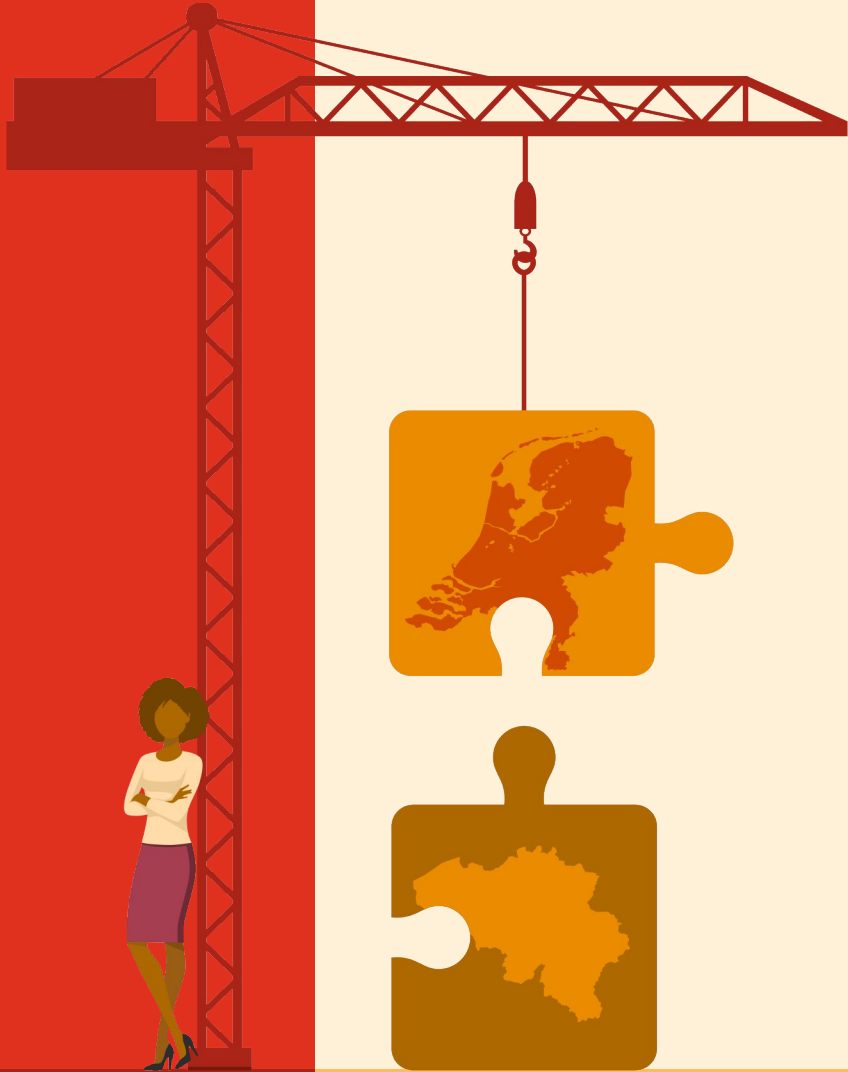
- A1 en S1 formulier
- Geen PWD notificatie nodig
- Aftrekbaarheid sociale zekerheidsbijdragen

Gemeenschappelijke aandachtspunten

- Harde kern arbeidsvoorwaarden
- Wijziging arbeidsrecht
 - Gewaarborgd loon bij ziekte
 - Ontslagrecht
- Pensioenopbouw tweede pijler
- Werkgeverslasten
- Monitoren werkdagen



2.3 Vennootschapsbelasting



Vennootschapsbelasting – België



Belgische VI

- Materiële VI: gelijk aan de definitie van een materiële verdrag VI, met aantal verschillen (geen 'ter beschikking' vereiste & geen specifieke uitzonderingslijst voor activiteiten van voorbereidende aard)
 - Specifiek voorbeeld: thuishkantoor
- Agent VI: breder als de definitie van een agent verdrag VI (geen machtiging nodig om namens de buitenlandse werkgever contracten te sluiten)
- Management VI: breder als de definitie van een management verdrag VI (geen vaste bedrijfsinrichting nodig)
- Diensten VI: niet opgenomen in het verdrag België - Nederland, dus enkel relevant vanuit een Belgisch VI perspectief. De dertig regel is hier determinerend. Enkel toepasbaar voor diensten aan derden (inclusief andere groepsentiteiten)

Belgische VI is mogelijk zonder een verdrag VI. Gevolgen? Nihil aangifte, zoniet administratieve boetes

Verdrag VI

- Zelfde VI concepten spelen als bij een Belgische VI, uitzondering: diensten VI
 - Aantal verschilpunten:
 - Uitzonderingslijst voor activiteiten van voorbereidende aard
 - Bedrijfsinrichting moet ter beschikking zijn
- Zelfde VI concepten spelen als bij een Belgische VI, uitzondering: diensten VI

Aanwezigheid verdrag VI. Gevolgen? Aangifte met belastbare basis, zoniet administratieve boetes/belastingverhoging. Transfer pricing documentatie + onderbouwing resultaat nodig

- Sneller ontstaan Belgische VI vs. verdrag VI → triggert compliance vereiste in België, maar geen belastingheffing
- Mogelijkheid om voorafgaande zekerheid te verkrijgen over het al dan niet bestaan van een Belgische/Verdrag VI + vergoedingsmodel

Vennootschapsbelasting – Nederland



- Vanaf 2020 verwijst Nederlandse wetgeving voor VI begrip naar toepasselijke belastingverdrag.
- Verdrag België - Nederland:
 - ◆ Reguliere vaste inrichting => kan ook thuiswerkplek zijn, indien bepaalde permanente aard en ter beschikking werkgever
 - ◆ Vaste vertegenwoordiger => voorbehoud Nederland tav MLI
 - ◆ Uitzondering voor werkzaamheden van voorbereidende aard of hulpwerkzaamheden
- Het is mogelijk bij de Nederlandse fiscus een zogenoemde 'negatieve VI ruling' te halen.
- In gevallen waarin er reeds sprake is van een Nederlandse entiteit kan - op praktische gronden - mogelijk een VI worden voorkomen door de Nederlandse entiteit op de juiste wijze te belonen vanuit een transfer pricing perspectief.
- In het geval sprake is van een VI moet een jaarlijkse aangifte worden gedaan en zal er een onderbouwing moeten komen voor de allocatie van winst aan de VI.

In het geval een statutair bestuurder van een Nederlandse vennootschap (deels) vanuit huis werkt in België, kan de vraag opkomen of de feitelijke leiding van de vennootschap niet langer in Nederland zit. Vanuit dat perspectief, is het van belang goede afspraken te maken met een dergelijke statutair bestuurder over de invulling van de activiteiten als statutair bestuurder.

Vennootschapsbelasting

De vaste inrichting (“VI”) discussie in België en Nederland tijdens & na COVID-19

1. VI situatie tijdens COVID-19

- Geen formele richtlijnen over de behandeling van VI's in het licht van de COVID-19
- Informele contacten met administratie → conclusie: geen VI voor zover de werknemer voor & na COVID-19 niet op regelmatige basis vanuit België werkt (force majeure)
- Zowel op basis van Belgische nationale belastingwetgeving als op basis van verdragen
- 1 uitzondering: diensten vaste inrichting concept (30 dagen regel) blijft onverminderd van toepassing
- Nederlandse Staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven dat Nederland de OESO guidance met betrekking tot de impact van COVID-19 op (onder andere) vaste inrichtingen onderschrijft.

2. VI situatie na COVID-19

- Algemene VI regels van toepassing
- Blijvend gebruik van thuishkantoor wordt hot topic
- Momenteel beperkte (informele) guidance hierover:
 - ◆ Gebruik thuishkantoor moet bepaalde permanentie hebben
 - ◆ Het thuishkantoor moet ter beschikking staan van de werkgever
 - ◆ Administratie gebruikt hier bepaalde indicatoren voor: reservatiesysteem, arbeidsovereenkomst, vergoeding voor gebruik thuishkantoor, enz
 - ◆ Mogelijks pragmatisme met de buurlanden
- OESO ontwikkeling in kader van 'digital workstream'

Voorbeeld BE inwoner die voor een NL werkgever werkt

- Inwoner van BE / Werkte voor Covid-19 100% in NL / Zal na Covid-19 nog steeds 1 of 2 dagen van thuis in BE werken

VI analyse

1. Tijdens COVID-19
Geen belaste VI (force majeure gezien feiten) / mogelijk wel Belgische VI indien diensten worden verricht aan derde partijen (inclusief andere groepsentiteiten) voor meer als 30 dagen in een 12 maanden periode
2. Na COVID-19

Belgisch intern recht

Hoog risico op een Belgische VI - redenen:

- Representatie door de BE WN voor de NL werkgever mogelijk al voldoende voor een agent VI (interne gesprekken over)

- Indien de BE WN exclusief diensten verricht voor NL werkgever: geen diensten VI
- Thuiskantoor mogelijk niet voldoende permanent indien gebruik beperkt blijft tot 1 à 2 dagen (interne gesprekken over) / bepaalde indicatoren te bekijken of het kantoor 'ter beschikking' is van de NL werkgever (interne gesprekken over)
- Mogelijks management VI afhankelijk van de activiteiten van de BE WN in België

Verdrag

Mogelijks risico op een verdrag VI - oorzaken:

- Gebruik thuiskantoor mogelijk trigger tot verdrag VI → key vraag: is het kantoor 'ter beschikking' van de NL werkgever en is het voldoende permanent (interne gesprekken over)
- Welke activiteiten worden verricht in het thuiskantoor? Voorbereidende activiteiten?
- Worden er al dan niet contracten gesloten in België?

Dank u!



www.pwc.be

© 2021 PwC. All rights reserved.
PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

