



Bijlage bij Nieuwsbrief Loonheffingen 2021

In deze bijlage komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Brexit
- Wetsvoorstel voor intrekking Baangerelateerde Investeringskorting

Brexit

1 Inleiding

Het Verenigd Koninkrijk (hierna: VK) heeft op 31 januari 2020 de Europese Unie verlaten. Dit heeft gevolgen voor de loon-, inkomstenbelasting en sociale zekerheidspositie van werknemers, die in de EU-lidstaten en het VK werken. In deze update leggen wij uit wat de wijzigingen – voor u als werkgever en uw werknemers – zijn.

In onderdeel 2 behandelen wij de wijzigingen op het gebied van de loon- en inkomstenbelasting. In onderdeel 3 gaan wij in op de wijzigingen op het gebied van sociale zekerheid. Wij sluiten in onderdeel 4 af met enkele praktijkvoorbeelden.

Hierbij maken wij een onderscheid tussen situaties, die onder het Terugtrekkingsakkoord (reeds bestaande situaties per 31 december 2020), of onder de Handels- en Samenwerkingsovereenkomst (HSO – nieuwe situaties vanaf 1 januari 2021) vallen.

2 Loon- en inkomstenbelasting

2.1 Terugtrekkingsakkoord

Indien uw werknemer op 31 december 2020 werkzaam is tussen de EU en het VK en hij deze werkzaamheden vanaf 1 januari 2021 bij u voortzet, dan valt deze werknemer onder de reikwijdte van het Terugtrekkingsakkoord.

Uw werknemer houdt recht op een aantal regelingen en voordelen, waaronder:

- het belastingdeel van de arbeidskorting en inkomensafhankelijke combinatiekorting;
- indien de werknemer voldoet aan de voorwaarden, is hij als inwoner van het VK een kwalificerend buitenlands belastingplichtige.

Als uw werknemer onder het Terugtrekkingsakkoord valt, heeft dit geen gevolgen voor:

- de loonbelastingtabellen. De loonbelastingtabellen voor werknemers, die inwoner zijn van een land uit de landenkring blijven van toepassing;
- de afdrachtvermindering speur & ontwikkelingswerk (S&O);
- het percentage van 40% voor de afdrachtvermindering zeevaart;
- de studenten- en scholierenregeling;
- reeds aangewezen pensioenregelingen uit het VK;
- het loonkostenvoordeel (LKV): indien een werknemer een vergelijkbare Britse uitkering heeft, die in de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is genoemd, kan de werkgever een LKV krijgen voor deze werknemer. De betreffende werknemer moet een doelgroepverklaring hebben.

Let op

Om onder het Terugtrekkingsakkoord te vallen, moet het recht op vrij verkeer van personen op 31 december 2020 van toepassing zijn. Het Terugtrekkingsakkoord ziet niet op personen, die op 31 december 2020 onder het vrij verkeer van diensten vallen. Zij vallen per 1 januari 2021 onder de reikwijdte van de HSO.

Het document grensarbeider wordt door de IND afgegeven indien het vrij verkeer van personen op 31 december 2020 op een werknemer van toepassing is. Meer informatie kunt u vinden op de site van de IND voor werken in Nederland¹ of de competente autoriteit in het VK².

2.2 Handels- en Samenwerkingsovereenkomst tussen de EU en het VK (HSO)

Als een werknemer niet (meer) onder het Terugtrekkingsakkoord valt, of een werknemer is op of na 1 januari 2021 bij u gaan werken, is de HSO van toepassing.

Dit betekent voor uw werknemer het volgende:

- uw werknemer heeft geen recht meer op het belastingdeel van de arbeidskorting en de inkomensafhankelijke combinatiekorting;
- de werknemer is niet een kwalificerend buitenlands belastingplichtige.

Dit verandert voor u als uw werknemer uit het VK onder de HSO valt:

- voor deze werknemer moeten de loonbelastingtabellen voor werknemers, die inwoner zijn van een derde-land worden toegepast;
- u hebt als werkgever geen recht meer op afdrachtvermindering S&O;
- de afdrachtvermindering zeevaart wordt lager. Deze wordt nu 10%;
- uw werknemer kan geen gebruik meer maken van de studenten- en scholierenregeling;
- u hebt geen recht meer op een LKV.

Voor pensioenregelingen uit het VK zijn de gevolgen nog onbekend. Hier volgt later meer duidelijkheid over.

1 Meer informatie kunt u vinden op de site van de IND (document grensarbeider):
<https://ind.nl/Paginas/In-Nederland-wonen-na-Brexit.aspx#verblijfsdocument>

2 Meer informatie kunt u vinden op de site van de Britse overheid (Frontier Worker Permit Scheme):
<https://www.gov.uk/staying-uk-eu-citizen>

3 Sociale zekerheid

3.1 Inleiding

Binnen de EU is de sociale zekerheid gecoördineerd. Verordening (EG) nr. 883/2004 en de toepassingsverordening (EG) nr. 987/2009 (hierna: EU-verordeningen) bepalen in welk land een werknemer sociaal verzekerd is. In verband met de leesbaarheid bedoelen wij in het vervolg met *de werknemer is verzekerd in een land* dat de socialezekerheidswetgeving van dat land van toepassing is.

Nu het VK de EU heeft verlaten, zijn er 2 afspraken gemaakt over de sociale zekerheid, enerzijds het Terugtrekkingsakkoord en anderzijds de HSO. Het onderscheid leggen wij in het vervolg uit.

3.2 Terugtrekkingsakkoord

3.2.1 Waar is de werknemer sociaal verzekerd?

Werkt uw werknemer op 31 december 2020 in de EU en/of het VK en blijft hij dat doen? Dan wordt de sociale zekerheidspositie van deze werknemer nog steeds vastgesteld op grond van de EU-verordeningen. Zie hoofdstuk 20 van het [Handboek Loonheffingen 2021](#) hoe de sociale zekerheidspositie van de werknemer wordt vastgesteld.

Indien u verdere vragen over grensoverschrijdend werken heeft, kunt u contact opnemen met de SVB.

3.2.2 Wie valt onder het Terugtrekkingsakkoord?

Werkte uw werknemer op 31 december 2020 in het VK en doet hij dat nog steeds? Of hebt u een werknemer uit het VK in dienst, die op 31 december 2020 in Nederland werkte en doet hij dat nog steeds? Dan vallen deze werknemers onder de reikwijdte van het Terugtrekkingsakkoord.

Het Terugtrekkingsakkoord maakt een onderscheid tussen verschillende groepen (zie hierna met voorbeelden). Een werknemer kan na 31 december 2020 (meerdere keren) wisselen tussen de verschillende groepen en onder de reikwijdte van het Terugtrekkingsakkoord blijven vallen. Het is hierbij wel van belang dat er sprake is van een ononderbroken situatie, waarbij een onderbreking tot maximaal 1 maand geen gevolgen heeft.

Groep	Voorbeeld
1. EU-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van het VK	Een Nederlander, die in het VK woont en werkt voor een VK werkgever. Een Nederlander, die na zijn pensionering naar het VK is verhuisd.
2. VK-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van een lidstaat van de EU	Een Brit, die in Nederland woont en werkt voor een Nederlandse werkgever. Een Brit, die na zijn pensionering in Nederland is komen wonen.
3. EU-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die in het VK wonen en op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van een lidstaat van de EU	Een Nederlander, die in het VK woont, een Nederlandse werkgever heeft en volledig in Nederland werkt. Een Nederlander, die vanuit zijn Nederlandse werkgever naar het VK is gedetacheerd en gedurende zijn uitzending sociaal verzekerd in Nederland is gebleven.
4. VK-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die in een lidstaat van de EU wonen en op 31 december 2020 onderworpen zijn aan de wetgeving van het VK	Een Brit, die in Nederland woont, een VK werkgever heeft en volledig in het VK werkt. Een Brit, die in Nederland woont en als piloot zijn werkzaamheden start vanaf de luchthaven Londen Heathrow.

Groep	Voorbeeld
5. EU-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 in het VK werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige verrichten en op wie op grond van titel II EG-Verordening 883/2004 de wetgeving van een lidstaat van de EU van toepassing is	Een Nederlander, die vanuit zijn Nederlandse werkgever is uitgezonden naar het VK concernonderdeel en in NL woont. Een Nederlander, in dienst van een Nederlandse transportwerkgever, verricht zijn chauffeurswerkzaamheden zowel in Nederland als het VK.
6. VK-onderdanen (inclusief familieleden en nabestaanden), die op 31 december 2020 in de EU werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige verrichten en op wie op grond van titel II EG-Verordening 883/2004 de wetgeving van het VK van toepassing is	Een Brit, die vanuit zijn VK werkgever is uitgezonden naar het Nederlandse concernonderdeel en in het VK woont. Een Brit, in dienst van een VK werkgever, verricht zijn werkzaamheden zowel in het VK als Nederland.
7. Staatlozen en vluchtelingen (inclusief familieleden en nabestaanden), die in een lidstaat van de EU of in het VK wonen en die zich bevinden in een situatie als genoemd in onderdelen 1 t/m 6	
8. Onderdanen van derde landen (inclusief familieleden en nabestaanden), die zich in een situatie van 1 t/m 6 bevinden, indien zij voldoen aan de voorwaarden van EG-Verordening 859/2003	
9. Onderdanen van IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland (inclusief familieleden en nabestaanden), die zich in een situatie van 1 t/m 6 bevinden	
10. Onderdanen van derde landen, die verblijfsrecht of recht om te werken hebben, die niet onder groepen 1 t/m 9 vallen	Bijvoorbeeld: een Amerikaan, die in Nederland woont en voor een Nederlandse werkgever werkt. Hij beschikt over een geldige werk- en verblijfsvergunning. Hij wordt vervolgens voor een periode van 2 jaar naar het VK gedetacheerd.

Weet u niet onder welke groep een werknemer valt? Neem dan contact op met de Belastingdienst of de SVB.

3.3 HSO

3.3.1 Wie valt onder de HSO?

De HSO ziet op (legaal verblijvende) werknemers, die niet (meer) onder het Terugtrekkingsakkoord vallen of die op of na 1 januari 2021 voor u zijn gaan werken in het VK of een EU-lidstaat. Bij elke nieuwe indiensttreding is het belangrijk na te gaan of de werknemer onder het Terugtrekkingsakkoord of onder de HSO valt.

3.3.2 Waar is de werknemer sociaal verzekerd?

In de HSO zijn afspraken gemaakt over de coördinatie van de sociale zekerheid tussen het VK en de EU-lidstaten.

Op grond van de hoofdregel is een werknemer slechts in één land sociaal verzekerd, in beginsel het werkland. Hierop bestaan een aantal uitzonderingen, onder andere bij detacheringen en het werken in 2 of meer lidstaten en het VK.

Als u tijdelijk een werknemer naar het VK detacheert en hij alleen daar werkt, dan blijft de werknemer in Nederland verzekerd. Hierbij mag de duur van de detachering niet meer dan 24 maanden zijn en de werknemer mag niet worden uitgezonden om een andere gedetacheerde werknemer te vervangen.

Let op

Het is niet mogelijk om detacheringen te verlengen na een periode van 24 maanden!

Als uw werknemer in meerdere lidstaten en het VK werkt, dan is hij in Nederland verzekerd als hij substantieel in Nederland werkt. Er is in elk geval sprake van een substantieel deel als hij ten minste voor 25% van de contractuele werktijd in Nederland werkt of 25% van zijn loon in Nederland verdient. Indien de werknemer niet een substantieel gedeelte in zijn woonland werkt, dan is hij sociaal verzekerd in het land waar de werkgever is gevestigd. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk, bijvoorbeeld indien de werknemer 2 of meer werkgevers heeft.

Indien u verdere vragen over grensoverschrijdend werken heeft, kunt u contact opnemen met de SVB voor meer informatie.

In het onderstaande schema zijn een aantal voorbeelden opgenomen, waarbij wij een toelichting geven op een aantal mogelijke situaties:

Wonen in	Werkgever in	Werkpatroon	Volksverzekeringen	Werknemersverzekeringen
NL	NL	<ul style="list-style-type: none"> 100% werken in VK Bijvoorbeeld: een werknemer, die zijn werkzaamheden uitsluitend in het VK verricht 	Niet verzekerd in Nederland	Niet verzekerd in Nederland
NL	NL	<ul style="list-style-type: none"> Werken in VK en NL, waarvan tenminste 25% in Nederland Bijvoorbeeld: een vrachtwagenchauffeur, die in de EU en het VK werkt 	Wel verzekerd in Nederland	Wel verzekerd in Nederland
NL	NL	<ul style="list-style-type: none"> Werken in VK en NL, waarvan minder dan 25% in Nederland Bijvoorbeeld: een manager, die in het VK en Nederland werkt 	Wel verzekerd in Nederland	Wel verzekerd in Nederland
NL	NL	<ul style="list-style-type: none"> Detachering naar het VK, uitsluitend werken in het VK Bijvoorbeeld: een werknemer wordt gedetacheerd naar het VK concernonderdeel 	Wel verzekerd in Nederland (maximaal 2 jaar)	Wel verzekerd in Nederland (maximaal 2 jaar)
Wonen in	Werkgever in	Werkpatroon	Volksverzekeringen	Werknemersverzekeringen
VK	VK	<ul style="list-style-type: none"> 100% werken in Nederland Bijvoorbeeld: een werknemer, die zijn werkzaamheden uitsluitend in Nederland verricht 	Verzekerd in Nederland	Verzekerd in Nederland
VK	VK	<ul style="list-style-type: none"> Werken in VK en Nederland, waarvan tenminste 25% in het VK Bijvoorbeeld: een manager, die zowel in het VK als Nederland werkt 	Niet verzekerd in Nederland	Niet verzekerd in Nederland
VK	VK	<ul style="list-style-type: none"> Werken in VK en NL, waarvan minder dan 25% in het VK Bijvoorbeeld: een vrachtwagenchauffeur, die in de EU en het VK werkt 	Niet verzekerd in Nederland	Niet verzekerd in Nederland
VK	VK	<ul style="list-style-type: none"> Detachering naar Nederland, uitsluitend werken in Nederland Bijvoorbeeld: een werknemer wordt gedetacheerd naar het Nederlandse concernonderdeel 	Niet verzekerd in Nederland (maximaal 2 jaar)	Niet verzekerd in Nederland (maximaal 2 jaar)

Indien u een situatie hebt, die niet onder een van de voorbeelden valt, kunt u contact opnemen met de SVB.

Mocht u ten onrechte premies volks- en werknemersverzekeringen (niet) hebben afgedragen, corrigeer dan uw aangifte loonheffingen.

4 Praktische voorbeelden

Voorbeeld 1

Een werknemer wordt vanaf 1 juli 2020 vanuit Nederland naar het VK gedetacheerd. De verwachte duur van de uitzending is 1 jaar (tot 1 juli 2021) en er is een A1-verklaring afgegeven, waaruit blijkt dat de werknemer sociaal verzekerd blijft in Nederland. De detachering van de werknemer wordt verlengd. Voor welke periode is het mogelijk dat de werknemer sociaal verzekerd blijft in Nederland?

Deze werknemer valt onder het Terugtrekkingsakkoord. De sociale zekerheidspositie van deze werknemer wordt op grond van EU-verordeningen vastgesteld. Dit betekent dat deze werknemer meestal tot maximaal 5 jaar sociaal verzekerd kan blijven in Nederland. Neem bij een eventuele verlenging van de detachering altijd contact op met de SVB.

Voorbeeld 2

Een vrachtwagenchauffeur brengt voor zijn Nederlandse werkgever goederen van Nederland naar het VK. Dit doet hij sinds 2015. Op grond van welke wetgeving wordt zijn sociale zekerheidspositie vastgesteld vanaf 2021?

Deze werknemer valt onder het Terugtrekkingsakkoord. Dit betekent dat de sociale zekerheidspositie van deze werknemer op grond van de EU-verordeningen wordt vastgesteld. De vrachtwagenchauffeur is in Nederland sociaal verzekerd. Neem contact op met de SVB bij werken in meerdere landen.

Voorbeeld 3

Een Nederlandse werknemer is tot en met 31 januari 2020 vanuit Nederland naar het VK uitgezonden. Gedurende deze tijd blijft hij sociaal verzekerd in Nederland. Op 1 februari 2020 keert hij terug naar Nederland en gaat weer in Nederland werken. Per 1 maart 2021 wordt hij weer naar het VK gedetacheerd. Wat is de maximale termijn waarvoor hij een detachingsverklaring kan krijgen?

De sociale zekerheidspositie van de per 1 februari 2021 gedetacheerde werknemer wordt vastgesteld op grond van de HSO. De werknemer kan maximaal 24 maanden sociaal verzekerd blijven in Nederland. Neem bij een detachering altijd contact op met de SVB.

Wetsvoorstel voor intrekking Baangerelateerde Investeringskorting

Het kabinet stelt voor de Baangerelateerde Investeringskorting (BIK) met terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2021 in te trekken en het gereserveerde budget voor 2021 in te zetten voor een verlaging van de werkgeverspremies Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) in 2021.

De BIK is eind vorig jaar informeel aan de Europese Commissie voorgelegd, om zekerheid te krijgen dat de in de BIK opgenomen regeling voor fiscale eenheden geoorloofde staatssteun was. Zonder deze goedkeuring zouden sommige investeringen in een ander EU-land ook in aanmerking kunnen komen voor BIK-subsidie en dit is niet de bedoeling van het kabinet. Uit informeel overleg met de Europese Commissie blijkt dat er een kans is dat zij de gehele BIK als ongeoorloofde staatssteun beschouwt. Er is daardoor grote onzekerheid ontstaan over de toepassing van de BIK die op korte termijn niet kan worden weggenomen.

Voor intrekking van de BIK is een wetswijziging nodig. Het kabinet heeft dit wetsvoorstel aan de Raad van State voor advies aangeboden en zal het daarna aan het parlement voorleggen. Het kabinet wil de AWf-premie voor werkgevers in 2021 verlagen. De ministeriële regeling waarin deze verlaging per 1 augustus wordt geregeld, wordt nu getoetst op uitvoerbaarheid en zal het kabinet naar verwachting 24 juni 2021 kunnen vaststellen en vervolgens publiceren in de Staatscourant. Werkgevers in het bedrijfsleven betalen via de premie voor het AWf mee aan de uitkeringen van werknemers die werkloos raken. Een verlaging van de werkgeverspremie AWf verlaagt de loonkosten en vergroot daarmee de ruimte om te investeren en/of externe financiering daarvoor te vinden.

Bekijk voor meer informatie deze Kamerbrieven:

https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2021Z09260&did=2021D20460

https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2021Z10316&did=2021D22616