

# Grenseffectenrapportage 2021

## Dossier 2: Impact analyse van de toekomst van thuiswerken voor grensarbeiders na COVID-19



Universiteit Maastricht

# Grenseffectenrapportage 2021

**Dossier 2: Impact analyse van de toekomst van thuiswerken voor  
grensarbeiders na COVID-19**

*Prof. Dr. Marjon Weerepas*

*Pim Mertens*

*Martin Unfried*

Het *Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility / ITEM* is de spil van wetenschappelijk onderzoek, advisering, kennisuitwisseling en trainingsactiviteiten omtrent grensoverschrijdende samenwerking en mobiliteit.

ITEM is een initiatief van Universiteit Maastricht (UM), het Nederlands Expertise en Innovatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED), Zuyd Hogeschool, de Gemeente Maastricht, de Euregio Maas-Rijn (EMR) en de Provincie Limburg (NL).



Gemeente Maastricht



Maastricht University



Zuyd  
Hogeschool **ZU**  
**YD**

provincie limburg  
gesubsidieerd door de Provincie Limburg





## Inhoud

Lijst met afkortingen .....	3
1. Inleiding .....	4
1.1 Onderzoeksvraag.....	4
1.2. Definitie thuiswerken .....	5
1.3 Onderzoeksgebied, thema's, benchmarks, indicatoren.....	6
2. Toepasselijke regels belasting- en verzekeringsplicht in crisistijd .....	9
2.1 Inleiding .....	9
2.2 Belastingplicht .....	9
2.3. Verzekeringsplicht.....	11
2.4. Mogelijke problemen .....	12
3. Grensoverschrijdend thuiswerken na de crisis .....	17
3.1 Belasting- en verzekeringsplicht volgens de normale regels .....	17
3.2. Nieuwe initiatieven .....	18
3.3. Artikel 8, lid 2, en 16 Verordening nr. 883/2004.....	22
4. Berekeningen: de economische gevolgen voor werknemers en werkgevers.....	23
4.1. Inleiding.....	23
4.2. Overzicht berekeningen .....	24
5. Conclusie en aanbevelingen .....	29
5.1. Evaluatie thema's Grenseffectendossier.....	29
5.2. Aanbevelingen.....	30
Bijlagen .....	31
Bijlage 1: Overzicht berekeningen alleenstaande NL-BE, NL-DE, BE-DE .....	32
Bijlage 2: Overzicht berekeningen koppel (partner geen inkomen), twee kinderen, NL-BE, NL-DE, BE-DE .....	38
Bijlage 3: Overzicht berekeningen koppel (partner inkomen), twee kinderen, NL-BE, NL-DE, BE-DE .....	44
Bijlage 4: Algemeen overzicht BE, DE en NL belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.....	50

## Lijst met afkortingen

BE	België
CAK	Centraal Administratie Kantoor
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
DE	Duitsland
EAA	Europese Arbeidsmarktautoriteit
JAR	Jurisprudentie arbeidsrecht
NL	Nederland
nr.	Nummer
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
p.	Pagina
para.	Paragraaf
PbEU	Publicatieblad Europese Unie
PE	Permanent establishment
Rb	Rechtbank
resp.	Respectievelijk
SER	Sociaal Economische Raad
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
t.a.p.	Ter aangehaalde plaatse
v.i.	Vaste inrichting
V-N	Vakstudie Nieuws
Wet IB 2001	Wet inkomstenbelasting 2001
WG	Werkgever
WIB 1992	Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992
ZFW	Ziektefondswet

# 1. Inleiding

## 1.1 Onderzoeksvraag

Het thuiswerken is gedurende de COVID-19-crisis enorm toegenomen. Volgens Europese cijfers geldt dat ongeveer 40% van de betaalde uren door werknemers in de Europese Unie thuis werden gewerkt<sup>1</sup>, in Nederland specifiek gold dat 49% van de werknemers geheel of gedeeltelijk thuiswerkte.<sup>2</sup> Dit geldt ook voor grenswerkers. De verwachting is dat het thuiswerken ook na de crisis aan de orde zal zijn. Een groot aantal werknemers wil namelijk ook na de crisis thuiswerken.<sup>3</sup> Ook veel werkgevers ambiëren het thuiswerken en stemmen hun beleid daarop af.<sup>4</sup> Anderzijds roert ook de politiek zich rondom thuiswerken en het structureel maken hiervan. Er zijn verschillende initiatieven ontwikkeld om het thuiswerken te formaliseren.

Het (gedeeltelijk) thuiswerken heeft gevolgen inzake de toepasselijke regelgeving voor de grenswerker, met name voor de belasting- en verzekeringsplicht. Tijdens de crisis zijn door België, Duitsland en Nederland diverse tijdelijke maatregelen genomen om het thuiswerken te neutraliseren. Door het (gedeeltelijk) thuiswerken wordt de werkplek (gedeeltelijk) verplaatst van de werk- naar de woonstaat. Die verplaatsing heeft gevolgen voor onder andere de belastingplicht, de verzekeringsplicht, en de opbouw van het pensioen. Deze gevolgen leiden tot complicaties. De centrale vraag is welke invloed de huidige toepasselijke regels op het (gedeeltelijk) thuiswerken door de grenswerker hebben en of deze regels dienen te worden aangepast?<sup>5</sup> Een vraag die daaruit voortvloeit is of de ontwikkelde initiatieven rondom thuiswerken voldoende rekening houden met grenswerkers?

De centrale vraag kan in een aantal subvragen worden onderverdeeld:

1. Zijn de tijdelijke maatregelen een effectief instrument om in de toekomst de rechten van grenswerkers te garanderen?
2. Kan de procedure van artikel 16 Verordening nr. 883/2004 worden gebruikt als legaal en praktisch instrument voor de nieuwe omstandigheden? Hierbij moet in acht worden genomen dat bevoegde instanties niet altijd een uniform standpunt hanteren. Dezelfde vraag kan worden gesteld ten aanzien van een mogelijke overeenkomst in de zin van artikel 8, lid 2, Verordening nr. 883/2004.
3. Is het 25%-criterium genoemd in artikel 14, lid 8, Verordening nr. 987/2009 toereikend om de toewijzing van de verzekeringsplicht aan de woonstaat te

---

<sup>1</sup> Eurofound, *Report Living, working and COVID-19*, 2020, p. 59.

<sup>2</sup> TNO, *De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers*, TNO, Leiden: 2021.

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld in België, waarin het thuiswerken een belangrijk jobcriterium is geworden. Commissie voor sociale zaken, werk en pensioenen, 22 juni 2021.

Zie ook *Report Living, working and COVID-19*, Eurofound 2020, p. 34.

Uit recent onderzoek blijkt dat in Nederland 24% van de werknemers volledig thuis wil werken, 34% wil volledig op de werkplek werken, en ongeveer 40% wil hybride werken. Zie [Arbo in cijfers: 4 op de 10 thuiswerkers wil hybride werken \(arbo-online.nl\)](https://www.arbo-online.nl), geraadpleegd op 19 oktober 2021.

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld de cao Nederlandse Universiteiten 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022. Ten aanzien van buitenlandse medewerkers wordt het volgende opgemerkt: 'Met medewerkers die niet in Nederland wonen, wordt lokaal een aangepaste afspraak gemaakt rekening houdend met de fiscale en sociale zekerheidssituatie.'

<sup>5</sup> Zie ook het B-solutions report, *Corona Pandemic and Home Office – Consequences for the social security and taxation of cross border workers*, July 2021.

rechtvaardigen in het geval dat thuis wordt gewerkt of moet het percentage worden aangepast?

4. De huidige belastingverdragen kennen geen thuiswerkfaciliteiten. Een belangrijke vraag die hierbij opkomt is of het begrip 'thuiswerken' nader moet worden gedefinieerd? En vervolgens of de ontwikkelde 'fiscale' definitie vervolgens in overeenstemming zou moeten worden gebracht met Verordening nr. 883/2004?

Deze vragen zullen worden beantwoord aan de hand van de beschrijving van de toepasselijke regels inzake belasting- en verzekeringsplicht in crisistijd (par. 2), het grensoverschrijdend thuiswerken na de crisis (par. 3) en enige berekeningen (par. 4) waarbij het geheel zal worden afgesloten met een conclusie en enige aanbevelingen (par. 5).

Dit dossier kan als een ex post analyse van de coronamaatregelen worden gezien, maar kan ook als een verkenning van mogelijk nieuw te ontwikkelen regelgeving worden gezien, ex ante derhalve.

## 1.2. Definitie thuiswerken

Opgemerkt zij hier dat het voor de vervolgstappen ten aanzien van grensoverschrijdend thuiswerken belangrijk is wat precies onder thuiswerken dient te worden verstaan. De termen 'thuiswerken' en 'telewerken' worden thans door elkaar gebruikt. Vallen onder thuiswerken ook de zogenoemde *digital nomads* en telewerkers? Denk bij het laatste aan een werkgever die werknemers vanuit het buitenland rekruteert en die vanuit het buitenland in hun woonstaat via de server bij de werkgever werken. Er vinden in dit geval geen grensoverschrijdende werkzaamheden plaats. De werknemer woont en werkt namelijk in dezelfde staat. Dit zou tot mogelijk misbruik kunnen leiden doordat werkgevers landen met een laag premiepercentage kunnen kiezen waardoor de werkgeverslasten lager zijn. Naar onze mening zou deze vorm van telewerken niet onder thuiswerken moeten vallen. Ook valt in dit rapport niet onder het 'thuiswerken' de werknemer die normaliter in twee landen voor twee verschillende werkgevers werkt. Hiervoor geeft artikel 13 Verordening nr. 883/2004<sup>6</sup> oplossingen. Het bovenstaande leidt tot de volgende aanbeveling: duidelijk moet worden wat onder thuiswerken dient te worden verstaan.

In het onderstaande gaan we uit van de situatie waarin een werknemer van lidstaat A in zijn woonstaat geheel of gedeeltelijk werkt voor één werkgever gevestigd in lidstaat B. Zoals reeds eerder opgemerkt dienen ter voorkoming van complexiteit en toename van uitvoeringslasten bij werken in twee lidstaten voor meerdere werkgevers de huidige regels te worden toegepast. In deze rapportage betreft het de situatie waarin een werknemer voor één werkgever in twee lidstaten werkt.

---

<sup>6</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, PbEU L 166, p. 1.

### 1.3 Onderzoeksgebied, thema's, benchmarks, indicatoren



Figuur 1: *Voorbeeld*: Grensregio's aan de landsgrenzen van twee of meer lidstaten, op NUTS-3-niveau. Bron: Europese Commissie, COM(2017) 534.

Wat betreft de mogelijke gevolgen van de huidige en toekomstige wetgeving voor de situatie van grensarbeiders, vormen de grensregio's niet uitsluitend het geografische onderzoeksgebied. De beschreven situaties hebben immers betrekking op alle werkgevers en werknemers die te maken krijgen met de gevolgen van de wetgeving wanneer zij niet (volledig) in hun respectieve woonstaten werken. Dit maakt de resultaten relevant voor het gehele grondgebied van de drie onderzochte lidstaten: België, Nederland en Duitsland. Daarom richten wij ons op de relaties tussen Nederland en België; Nederland en Duitsland; en België en Duitsland. In de grensregio's tussen deze landen vindt veel grensoverschrijdend woon-werkverkeer plaats. Sommige bevindingen op het gebied van de sociale zekerheid gelden tot op zekere hoogte ook voor andere lidstaten die met de EU-coördinatieverordening te maken hebben. De specifieke uitkomsten en de veronderstellingen met betrekking tot belastingen hangen daarentegen nauw samen met de bilaterale belastingverdragen tussen de hier bestudeerde landen. Tegelijkertijd gaan we er echter van uit dat burgers en werkgevers van grensregio's zwaarder worden getroffen, doordat er in die regio's meer grensarbeiders zijn. Bovendien gaan wij ervan uit dat een relevante aanpassing van de regels, rekening houdend met een toename van thuiswerken, zowel passend als essentieel is voor het functioneren van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt. Immers, wanneer de regels niet in overeenstemming zijn met de specifieke situatie van grensarbeiders en hun werkgevers, zou grensoverschrijdend werken minder aantrekkelijk kunnen worden. Hoewel wij de situatie in de drie landen op nationaal niveau onderzoeken, beseffen wij dat de gevolgen uiteindelijk ernstiger zullen blijken naarmate men de landsgrenzen nadert.

## Thema's, benchmarks, indicatoren

In het volgende overzicht laten wij zien hoe het gekozen onderwerp al dan niet verband houdt met de drie thema's **Europese Integratie**, **Duurzame ontwikkeling/Socialeconomische ontwikkeling** en **Euregionale cohesie**. Enkele van de bijbehorende indicatoren zijn gebruikt in onze effectbeoordeling; andere zijn niet opgenomen omdat ze in dat stadium niet relevant waren. Sommige economische indicatoren konden niet worden gebruikt omdat er een breder gebrek is aan gegevens over thuiswerkende grenswerkers. Zoals ook in andere ITEM-verslagen vaak wordt benadrukt, zijn verfijndere gegevens over de grensoverschrijdende arbeidsmarkt een eerste vereiste om te komen tot een betere beoordeling en evaluatie van grenseffecten.

Deze grenseffectrapportage heeft gedeeltelijk betrekking op alle drie de dimensies die in de tabel hierboven worden genoemd. De beginselen schrijven voor dat grensoverschrijdende werknemers niet mogen worden gediscrimineerd ten aanzien van thuiswerken. Het wordt dus problematisch wanneer een werkgever zijn werknemers de optie biedt om een aantal dagen per week thuis te werken, maar zijn grenswerknemers daarvan uitsluit. Zo'n situatie zou zich bijvoorbeeld kunnen voordoen wanneer een werkgever de administratieve lasten in verband met thuiswerken wil vermijden. Anderzijds zou het zeker ook tegen het non-discriminatiebeginsel indruisen indien grenswerkers gedwongen zouden worden om meerdere dagen per week thuis te werken en daardoor enorme financiële nadelen zouden ondervinden in vergelijking met hun collega's die niet over de grens werken. Dit zou zeker ook indruisen tegen de doelstelling en de beginselen van een goed functionerende grensoverschrijdende arbeidsmarkt, alsmede tegen het streven om de socio-economische situatie in de grensregio's te verbeteren.

Tabel 1: Thema's, benchmarks, indicatoren van dossier 2

Thema	Beginnelsen	Benchmark	Indicatoren
<b>Europese Integratie</b>	<p>Artikel 18 VEU: geen ongelijke behandeling in nationaal beleid of nationale regelingen van onderdanen van een andere EU-lidstaat binnen de werkingssfeer van het EU-recht.</p> <p>Beginnelsen in de twee voorstellen om werknemers het recht op thuiswerken te verlenen.</p>	<p>Grensoverschrijdende werknemers mogen niet worden gediscrimineerd. Complexe belasting- en socialezekerheidsregels die thuiswerken in de weg staan, mogen geen obstakel vormen voor grensarbeiders. Nationale wetgeving die thuiswerken faciliteert moet ook (de situatie van) grensarbeiders ten goede komen.</p> <p>De situatie vanuit het perspectief van individuele grenswerkers in een Euregio in de EU met een hoge grensoverschrijdende mobiliteit.</p> <p>De situatie vanuit het perspectief van werkgevers van grensarbeiders: een eerlijke positie ten opzichte van werkgevers die geen grensarbeiders in dienst hebben</p>	<p>Is er een verschil tussen de situatie van "gewone werknemers" en die van grenswerkers met betrekking tot de facilitering van thuiswerken?</p> <p>Verbeteren de nieuwe nationale regelingen inzake thuiswerken de situatie van grensarbeiders evenzeer als die van niet-grensarbeiders?</p>



<p><b>Duurzame ontwikkeling / sociaal-economische ontwikkeling</b></p>	<p>EU-doelstellingen en nationale doelstellingen om een grensoverschrijdende arbeidsmarkt te bevorderen.</p> <p>Nationale doelstellingen om flexibel werken te bevorderen, waardoor het aantal thuiswerkdagen toeneemt.</p> <p>Euregionale doelstellingen om een duurzame grensoverschrijdende arbeidsmarkt tot stand te brengen.</p>	<p>Aantal thuiswerkende werknemers ten opzichte van het totaal aantal werknemers.</p> <p>Aantal uren dat de gemiddelde werknemer thuiswerkt.</p> <p>De economische effecten van thuiswerken op een grensoverschrijdende arbeidsmarkt.</p>	<p>Kwantitatief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aantal thuiswerkende werknemers in de verschillende regio's van de EMR.</li> <li>- Aantal thuiswerkende grenswerkers.</li> <li>- Aantal dagen dat werknemers thuiswerken.</li> <li>- Aantal dagen dat grenswerkers thuiswerken.</li> </ul> <p>Financiële gevolgen voor grenswerkers wanneer zij hun aantal thuiswerkdagen uitbreiden.</p> <p>Financiële gevolgen voor de werkgever.</p> <p>Administratieve gevolgen.</p> <p>Kwalitatief:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De gevolgen van minder flexibiliteit voor grensarbeiders</li> <li>- De gevolgen van minder flexibiliteit voor werkgevers.</li> </ul>
<p><b>Euregionale samenhang</b></p>	<p>Een functionele Euregionale arbeidsmarkt.</p> <p>Vergelijkbare arbeidsvoorwaarden voor grenswerkers en hun collega's.</p> <p>Vergelijkbare voorwaarden voor werkgevers met veel grensarbeiders in dienst en de overige werkgevers.</p>	<p>De kwaliteit van grensoverschrijdende arbeid in vergelijking met niet-grensoverschrijdende arbeid.</p> <p>De stand van zaken op het gebied van grensoverschrijdende arbeid voordat thuiswerken bevorderd werd.</p>	<p>Kwantitatief: Bedrijven die nadelen ondervinden van de thuiswerkregeling.</p> <p>Kwalitatief: het soort nadelen en de gevolgen ervan voor de grensoverschrijdende betrekkingen, gezien de betrokken nationale autoriteiten (bij belastingheffing en sociale zekerheid)</p>

Eigen compilatie

In dit verband zijn de financiële gevolgen voor werkgevers en werknemers belangrijke indicatoren. In deze studie is het niet gelukt het precieze aantal grensarbeiders vast te stellen dat door veranderingen op het gebied van thuiswerken wordt getroffen. Er bestaan momenteel geen specifieke gegevens over het aantal grensarbeiders en het aantal dagen dat zij thuiswerken. In deze studie onderzoeken we echter wel de financiële gevolgen van grensoverschrijdend werk voor bepaalde werknemers door de effecten van gedeelde belastingheffing voor alle drie de landen te berekenen: NL, DE en BE.

## 2. Toepasselijke regels belasting- en verzekeringsplicht in crisistijd

### 2.1 Inleiding

De hier te bespreken Euregio betreft België, Duitsland en Nederland. Zowel België<sup>7</sup>, Duitsland<sup>8</sup> en Nederland hebben verschillende maatregelen getroffen voor zowel werknemers als zelfstandigen om de COVID-19-crisis te doorstaan. In dit rapport richt de aandacht zich op de gevolgen van die maatregelen voor de grensoverschrijdende werknemers. Alhoewel grensoverschrijdende zelfstandigen ook de nodige problemen kennen, vallen dezen buiten het doel van deze rapportage.<sup>9</sup>

Tijdens de crisis zijn de volgende maatregelen ten aanzien van de grenswerkers genomen. Een onderscheid kan worden gemaakt tussen maatregelen die betrekking op belastingplicht en maatregelen die betrekking hebben op verzekeringsplicht.

### 2.2 Belastingplicht

Wat betreft de belastingen hebben de betrokken lidstaten neutraliserende maatregelen getroffen voor grenswerkers. Het gedwongen thuiswerken van de grenswerker kent gedurende de crisis geen fiscale gevolgen. Opgemerkt dient te worden dat de grenswerker kan kiezen of de maatregelen op hem van toepassing zijn of het geldende belastingverdrag. Met andere woorden, het inkomen kan worden belast op basis van de neutraliserende situatie of op basis van de feitelijk gewerkte dagen in de woon- en werkstaat conform het toepasselijke belastingverdrag.

De volgende overeenkomsten zijn gesloten:

- a. Nederland-Duitsland (6 april 2020), de maatregel geldt vanaf 11 maart 2020 tot 1 januari 2022.
- b. Nederland-België (30 april 2020), de maatregel geldt vanaf 11 maart 2020 tot 1 januari 2022.
- c. België-Duitsland, de maatregel geldt vanaf 6 mei 2020 tot 1 januari 2022.<sup>10</sup>

In de relatie Nederland-België, Nederland-Duitsland en België-Duitsland zou ingevolge artikel 15 Verdrag Nederland-België respectievelijk artikel 14 Nederland-Duitsland respectievelijk artikel 15 België-Duitsland de heffingsbevoegdheid over de thuiswerkdagen van de grenswerknemer zijn toegewezen aan de woon- respectievelijk werkstaat. De bepalingen inzake niet-zelfstandige arbeid in de desbetreffende verdragen zijn grotendeels gebaseerd op artikel 15 OESO-Modelverdrag. Normaal gesproken zou ingevolge artikel 15, lid 1, OESO-Modelverdrag de heffing over het inkomen verdiend in de woonstaat aan de woonstaat worden toegewezen, tenzij de dienstbetrekking in de andere staat wordt uitgeoefend. Het heffingsrecht keert terug naar de woonstaat indien ingevolge artikel 15, lid 2, OESO-modelverdrag cumulatief aan drie voorwaarden is voldaan:

---

<sup>7</sup> België heeft ook overeenkomsten gesloten met andere buurlanden, Frankrijk en Luxemburg.

<sup>8</sup> Duitsland heeft daarnaast ook overeenkomsten gesloten met andere buurlanden, Frankrijk en Luxemburg.

<sup>9</sup> Zie bijvoorbeeld de problematiek rondom de TOZO. In het buitenland wonende zelfstandigen die werkzaamheden in Nederland verrichten komen niet in aanmerking voor inkomensondersteuning.

<sup>10</sup> Zie <https://financien.belgium.be/nl/particulieren/internationaal/grensarbeiders/akkoorden-covid-19>, geraadpleegd op 11 oktober 2021.

- a. de werknemer verblijft in een periode van twaalf kalendermaanden minder dan 183 dagen in de werkstaat; en,
- b. de beloning wordt niet betaald door of namens een werkgever in de werkstaat; en,
- c. de beloning komt niet ten laste van een vaste inrichting in de werkstaat.

Hier dient nog te worden opgemerkt dat in het Verdrag België-Duitsland gesproken wordt van een 'kalenderjaar' in plaats van 'een twaalf maandenperiode'.

De door de lidstaten gesloten overeenkomsten kennen in het algemeen eenzelfde opzet, zoals het benoemen van het tijdstip waarop de overeenkomst eindigt. De overeenkomsten kunnen ook eenzijdig worden opgezegd. Op dit moment gelden de overeenkomsten van Nederland met België en Duitsland tot en met 31 december 2021.<sup>11</sup> Hierdoor lopen de termijnen van de fiscale maatregelen en de sociale zekerheidsmaatregel tot 1 januari 2022.<sup>12</sup> Dit betekent dat na 1 januari 2022 de grenswerker en zijn werkgever te maken krijgen met de 'normale' werking van artikel 15 OESO-Modelverdrag, terwijl de sociale zekerheid normaal gesproken in de werkstaat blijft onder de voorwaarde dat de grenswerker in de werkstaat werkt.

Ten aanzien van de relatie Nederland-Duitsland geldt nog dat de in Nederland wonende grenswerkers die vanuit Duitsland uitkeringen zoals *Kurzarbeitergeld*, *Insolvenzgeld*, en *Arbeitslosengeld* ontvangen, niet voor deze uitkeringen worden belast in de woonstaat Nederland.<sup>13</sup> Normaal gesproken dienen ingevolge artikel 17 Verdrag Nederland-Duitsland<sup>14</sup> deze uitkeringen in het geval ze minder dan € 15.000 per kalenderjaar bedragen, in Nederland te worden belast. Echter onder twee voorwaarden zijn deze uitkering uitgezonderd van heffing in Nederland, te weten, ten eerste, dat de belastingplichtige voor het eerst aanspraak maakt op *Kurzarbeitergeld*, *Insolvenzgeld* of *Arbeitslosengeld* op of na 11 maart 2020 en, ten tweede, dat de belastingplichtige de gegevens kan overleggen die de eerste voorwaarde kunnen staven. De uitkeringen worden echter wel in de Nederlandse belastinggrondslag opgenomen.<sup>15</sup>

Ten aanzien van een werkloosheidsuitkering vanuit België geldt nog dat deze wordt belast in de staat waar ook het salaris werd belast.

---

<sup>11</sup> Zie Overeenkomst tussen de bevoegde autoriteiten van Nederland en België ter verlenging van de Overeenkomst met betrekking tot de situatie van de grensarbeiders in de context van de COVID-19-gezondheids crisis van 30 april 2020, zoals verlengd door de overeenkomsten van 19 mei 2020, 19 juni 2020, 24 augustus 2020, 7 december 2020 en *Overeenkomst tussen Nederland en België van 23 september 2021*, Stcrt. 2021, 42272 resp. Overeenkomst tussen de bevoegde autoriteiten van Duitsland en Nederland met betrekking tot de verlenging van de overeenkomst van 6 april 2020 over de toepassing en interpretatie van artikel 14 van het Belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland en een tijdelijke vrijstelling van enkele Duitse socialezekerheidsuitkeringen, Besluit van 24 september 2021, nr. 2021-191442, Stcrt. 2021, 42308.

<sup>12</sup> België: [COVID-19 pandemic and applicable legislation - update \(fgov.be\)](https://www.fgov.be/pt/themes/COVID-19-pandemic-and-applicable-legislation-update), geraadpleegd op 1 oktober 2021.

<sup>13</sup> Zie Besluit noodmaatregelen coronacrisis, Stcrt. 2021, 11856.

<sup>14</sup> Zie overigens ook het wijzigingsprotocol van 24 maart 2021 inzake Krankengeld en Elterngeld. In alle gevallen mag de staat die de uitkeringen verstrekt deze belasten. Dat betekent dat een Nederlandse inwoner die een dergelijke Duitse uitkering ontvangt, niet in Nederland wordt belast voor deze uitkeringen.

<sup>15</sup> Zie Besluit noodmaatregelen coronacrisis, Stcrt. 2021, 11856, punt 10.

### **Grensoverschrijdende onderwijsmedewerkers**

Op deze plaats verdient het volgende nog aandacht. De overeenkomsten gelden niet voor degenen die in overheidsdienst werkzaam zijn. Gedacht kan worden aan medewerkers die grensoverschrijdend werkzaam zijn in bijvoorbeeld het onderwijs. Ten aanzien van de relatie Nederland-Duitsland heeft de staatssecretaris van Financiën uitdrukkelijk gesteld dat de belastingheffing een exclusieve kasstaatheffing kent, ingevolge het zogenoemde overheidsartikel in de bilaterale belastingverdragen naar artikel 19 van het OESO-Modelverdrag. Hierop bestaat een uitzondering voor diensten die in Duitsland worden verricht door Duitse inwoners, waarbij twee aanvullende (alternatieve) voorwaarden gelden: de inwoner van Duitsland moet tevens de Duitse nationaliteit hebben of om persoonlijke redenen inwoner van Duitsland geworden zijn. In de rapportage fiscale knelpunten grensarbeid is ten aanzien van de laatste voorwaarde opgemerkt dat de Belastingdienst als uitgangspunt hanteert dat de kasstaat exclusief heffingsbevoegd is over het gehele loon en dus geen splitsing van de heffingsbevoegdheid plaatsvindt in verband met de thuiswerkdagen. Ten aanzien van de eerste situatie waarin de persoon in overheidsdienst thuiswerkt en de nationaliteit van de woonstaat heeft, is de praktijk echter minder eenduidig. De staatssecretaris is van mening dat de kasstaat in die situatie eveneens exclusief heffingsbevoegd blijft over het gehele loon en dus geen splitsing van de heffingsbevoegdheid plaatsvindt in verband met de thuiswerkdagen.<sup>16</sup>

Let wel: met de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren<sup>17</sup> wordt een dergelijke medewerker als werknemer voor de sociale zekerheid gezien. Dit betekent in grensoverschrijdend verband dat de medewerker te maken krijgt met de toewijzingsregels van werknemers. Dit kan in toepasselijke situaties, bijvoorbeeld in het geval thuis wordt gewerkt, leiden tot een discoördinatie: belastingheffing in kasstaat en premieheffing in woonstaat.

### **2.3. Verzekeringsplicht**

Door het gedwongen thuiswerken door grenswerkers zou ingevolge de toepasselijke regelgeving de verzekeringsplicht kunnen verschuiven van de werk- naar de woonstaat. De grenswerker verricht werkzaamheden in twee of meer lidstaten, waardoor artikel 13, lid 1, onderdeel a, Verordening nr. 883/2004 jo. artikel 14, leden 8 en 10, Verordening nr. 987/2009 dient te worden toegepast. Dit heeft als gevolg dat in het geval dat meer dan 25% van de arbeidstijd en/of salaris in de woonstaat wordt doorgebracht respectievelijk verkregen de wetgeving van de woonstaat de toepasselijke regelgeving wordt. In het arrest Partena heeft het Europese Hof van Justitie geoordeeld dat bij de beoordeling van begrippen zoals de 'plaats van uitoefening' als volgt geoordeeld: '(...) zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak de betekenis en de draagwijdte van begrippen waarvoor het recht van de Unie geen definitie geeft, moeten worden bepaald in overeenstemming met hun in de omgangstaal gebruikelijke betekenis, met inachtneming van de context waarin zij worden gebruikt en de doeleinden die worden beoogd door de regeling waarvan zij deel uitmaken'.<sup>18</sup>

Ingevolge artikel 14, lid 5, van Verordening nr. 987/2009 wordt het volgende onder het verrichten van werkzaamheden in twee of meer lidstaten verstaan: 'iemand die 'in twee of meer lidstaten

<sup>16</sup> Brief van 15 juni 2020, nr. 2020-00001014002020- 0000101400.

<sup>17</sup> Stb. 2017, 123.

<sup>18</sup> Zaak C-137/11, Partena, ECLI:EU:C:2012:593, para. 56.



werkzaamheden in loondienst pleegt te verrichten' [is] iemand (...) die gelijktijdig of afwisselend in twee of meer lidstaten één of meer afzonderlijke werkzaamheden uitoefent voor dezelfde onderneming of werkgever of voor verschillende ondernemingen of werkgevers'.<sup>19</sup>

Wat betreft de verzekeringsplicht heeft de Administratieve Commissie geadviseerd om de gevolgen van het thuiswerken te negeren. Het gedwongen thuiswerken door de crisis wordt als een *farce majeure* gezien.<sup>20</sup> België, Duitsland en Nederland hebben dat advies opgevolgd en unilateraal ervoor gekozen om de thuiswerkdagen ook hier te neutraliseren voor de toepasselijke regels.<sup>21</sup>

In Nederland wijzigen de toepasselijke regels wel indien een grenswerker in crisistijd:

- a. geen werkgever had, maar start met werken voor een werkgever in een andere lidstaat, of
- b. een werkgever had, maar naar een nieuwe werkgever wisselt die in een andere lidstaat is gevestigd.<sup>22</sup>

## 2.4. Mogelijke problemen

Vooropgesteld zij dat het thuiswerken ook enige voordelen kent, zoals de vermindering van de CO<sub>2</sub>-uitstoot, het aantal files, en de vermindering van de stress van de reistijd.

Zoals bovenstaand vermeld, zijn de tevens daar beschreven fiscale en sociale zekerheidsgevolgen geneutraliseerd ten tijde van COVID-19. Zodra deze tijdelijke maatregelen vervallen, zonder alternatieve wijzigingen ten aanzien van thuiswerken door grensarbeiders kunnen verschuivingen in belastingheffing en sociale zekerheid plaatsvinden.<sup>23</sup> Een verplaatsing van de heffingsbevoegdheid van de werk- naar de woonstaat heeft onder andere een administratieve lastenverzwaring voor zowel de werknemer als voor de werkgever tot gevolg. Er vindt een salary-split plaats indien een grenswerker gedeeltelijk in zijn woonstaat en gedeeltelijk in zijn werkstaat werkt. Een ander belangrijk gevolg zou zijn dat de betrokken niet-ingezeten grenswerker geen gebruik meer kan maken van de fiscale faciliteiten die gelden voor binnenlands belastingplichtigen. Zowel Duitsland<sup>24</sup> als Nederland<sup>25</sup> hanteren in dezen een 90%-criterium, België<sup>26</sup> hanteert een 75%-criterium. Door het thuiswerken en het belasten van het salaris in de woonstaat kan het voorkomen dat men niet meer voldoet aan het criterium en daarmee het recht op fiscale faciliteiten en voordelen, zoals de hypotheekrenteaftrek, verliest.

---

<sup>19</sup> Praktische gids over de toepasselijke wetgeving in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, 2013, p. 26..

<sup>20</sup> Administratieve Commissie AC 075/20. Zie ook PbEU C 102I van 30 maart 2020, p. 12. Zie ook [Covid FrontierPostedWorkers\\_nl.pdf \(europa.eu\)](#), geraadpleegd op 20 oktober 2021.

<sup>21</sup> Er wordt ook wel beweerd dat in dit geval sprake zou zijn van detachering.

<sup>22</sup> [Coronavirus en wonen of werken over de grens: de sociale verzekering verandert in principe niet \(svb.nl\)](#), geraadpleegd op 1 oktober 2021.

<sup>23</sup> Wederom dient gewezen te worden op dat er een verschil bestaat tussen werknemers in overheidsdienst en andere werknemers. Voor de eerste groep zorgt thuiswerken volgens kasstaatheffing in beginsel niet voor fiscale verschuiving.

<sup>24</sup> Artikel 1a Einkommensteuergesetz.

<sup>25</sup> Artikel 7.8 Wet IB 2001.

<sup>26</sup> Artikel 243/1 WIB 1992.

## Discoördinatie en loskoppeling sociale zekerheid

Indien het recht om belasting te heffen (gedeeltelijk) aan lidstaat A is toegewezen en de verzekeringsplicht ofwel de premieheffing aan lidstaat B, de woonstaat van de werknemer, treedt een (gedeeltelijke) discoördinatie op tussen belasting- en premieheffing. Indien de premielast in de woonstaat hoger is dan in de werkstaat, leidt dat voor de werkgever tot hogere financiële lasten. Daarnaast kent de werkgever ook een hogere administratieve last, omdat hij zich moet registreren bij de buitenlandse socialezekerheidsinstanties. Daarnaast dient een A1-verklaring in de woonstaat te worden aangevraagd om de toepasselijke wetgeving vast te stellen.<sup>27</sup> Opgemerkt zij dat een ander sociaal zekerheidsstelsel op zich geen nadelen voor de werknemer hoeft op te leveren. Dit is afhankelijk van zijn (persoonlijke) situatie en de toepasselijke socialezekerheidsregeling.

Door de toewijzing van de verzekeringsplicht aan de woonstaat wordt de zogenoemde bovenwettelijke sociale zekerheid losgekoppeld. Met bovenwettelijke sociale zekerheid worden de arbeidsvoorwaarden bedoeld die in cao's worden vastgelegd. Te denken valt aan het aanvullend pensioen. Door thuiswerken kan de situatie ontstaan dat het wettelijk pensioen in een ander land wordt opgebouwd dan het aanvullend pensioen, hetgeen effecten kan hebben op de pensioenopbouw.

Hierbij moet eveneens in beschouwing worden genomen dat de tendens tot privatisering ook een schaduw werpt op de bovenwettelijke sociale zekerheid. Hierbij kan worden gedacht aan de privatisering van de Nederlandse Ziektewet; de 'hiaten' worden vaak in cao's opgelost.<sup>28</sup> In schemavorm kan het volgende voorbeeld van een werknemer die woont in Duitsland en werkt voor een in Nederland gevestigde onderneming worden gegeven.

Tabel 2: *Voorbeeld: Werknemer woont in Duitsland en werkt voor een in Nederland gevestigde onderneming*

Werken in:		Premieheffing in:		Belastingheffing in:
Duitsland	Nederland	wettelijk	bovenwettelijk	splitting?
0%	100%	Nederland	Nederland	100% Nederland
10%	90%	Nederland	Nederland	90% Nederland & 10% Duitsland
50%	50%	Duitsland	Nederland	50% Nederland & 50% Duitsland

*Eigen compilatie.*

Het probleem ontstaat doordat in een grensoverschrijdende situatie het arbeidsrecht van land X (in het voorbeeld Nederland) van toepassing is, terwijl het sociaalzekerheidsrecht van land Y (in het voorbeeld Duitsland) van toepassing is. Ook verschillende systemen kunnen van toepassing zijn. Dit verschil doet zich met name gelden ten aanzien van de Nederlandse loondoorbetalingsverplichting van twee jaar in geval ziekte.<sup>29</sup> Deze duur is, in tegenstelling tot hetgeen in België en Duitsland geldt, extreem lang. In Duitsland is de werkgever verplicht om zes weken het loon door te betalen en in België

<sup>27</sup> Artikel 16 Vo. nr. 987/2009.

<sup>28</sup> Grenswerkers in Europa, Een onderzoek naar fiscale, sociaalverzekerings- en pensioenaspecten van grensoverschrijdend werken, Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap, nr. 257, 2017, p. 197.

<sup>29</sup> Artikel 7:629 BW.

geldt in beginsel een termijn van een maand.<sup>30</sup> Stel dat een Nederlandse grenswerker drie dagen per week in Duitsland werkt en twee dagen per week in Nederland. Het Duitse arbeidsrecht is van toepassing verklaard. Ingevolge artikel 13, lid 1, onderdeel a, Verordening nr. 883/2004 jo. artikel 14, lid 8, Verordening nr. 987/2009 is het Nederlandse socialezekerheidsrecht de aangewezen wetgeving. Het Nederlandse UWV weigert een ziektebewaakingsverzekering te verstrekken.<sup>31</sup> De vraag is de Nederlandse loondoorbetalingsverplichting ondanks het feit dat het Nederlandse arbeidsrecht niet van toepassing is aan een buitenlandse werkgever kan worden opgelegd. Hier kan worden gewezen op het Paletta I- en Paletta II-arrest.<sup>32</sup> Veelal is men de mening toegedaan dat de Duitse werkgever een loondoorbetalingsverplichting heeft van 104 weken. Hierbij komt dat het voor buitenlandse werkgevers moeilijk is om zich in Nederland te verzekeren voor de loondoorbetalingsverplichting.<sup>33</sup> Het probleem van het ontbreken van de samenhang tussen de toepasselijke cao en de sociale zekerheid bestond overigens al voor de COVID-19-crisis. Deze problematiek wordt, mocht het thuiswerken het nieuwe normaal worden, des te prangender. Er zal duidelijkheid over deze kwestie moeten worden verkregen. Een mogelijk gevolg zou kunnen zijn dat Duitse en Belgische werkgevers zich twee keer zullen bedenken voordat ze een Nederlandse grenswerker in dienst nemen en dat komt het grensoverschrijdend arbeidsverkeer in de Euregio niet ten goede.

### Zorgverzekering

Een volgend probleem betreft de zorgverzekering. De inactieve gezinsleden van in Nederland werkende grenswerkers zijn in Nederland niet verzekerd.<sup>34</sup> Er gelden specifieke (bekostigings)regels voor gezinsleden van grenswerkers.

Er wordt ervan uitgegaan dat het inactieve gezinslid niet zelfstandig verzekerd is in zijn woonstaat op grond van werken, uitkering of pensioen. Het recht op zorg in de woonstaat is een van de grenswerker afgeleid recht. Voor inactieve gezinsleden geldt op grond van Verordening nr. 883/2004 het woonstaatbeginsel. Dit beginsel leidt er evenwel niet toe dat een inactief gezinslid van een grenswerker volledig verzekerd wordt in zijn woonstaat. In Verordening nr. 883/2004 gelden namelijk speciale (bekostigings)regels voor gezinsleden van grenswerkers. Wie gezinslid is, wordt vastgesteld door het orgaan (zorgverzekeraar/ziekenfonds) van de woonstaat.

De actieve grenswerker en zijn inactieve gezinsleden hebben in hun woonstaat aanspraak op medische verstrekkingen alsof zij krachtens die wetgeving van de woonstaat verzekerd waren<sup>35</sup>. De kosten van deze verstrekkingen komen voor rekening van de bevoegde lidstaat; dat is de lidstaat waar de grenswerker werkt en dus sociaal verzekerd is.

---

<sup>30</sup> Zie Heike Xhonneux, Loondoorbetaling bij ziekte in grensoverschrijdend perspectief, Grensoverschrijdend werken, Vakblad over werken en wonen over de grens 2019, nr. 22.

<sup>31</sup> Heike Xhonneux, t.a.p., p. 12.

<sup>32</sup> Zaak C-45/90, Paletta I, ECLI:EU:C:1992:236 en zaak C-2206/94, Paletta II, ECLI:EU:C:1996:182

<sup>33</sup> Zie Antwoord op vragen van het lid Omtzigt zoals gesteld tijdens het algemeen overleg inzake de belasting- en sociale zekerheidspositie van grensarbeiders van 26 september 2018, 14 januari 2019, kst. 26 834, nr. 43, [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven\\_regering/detail?id=2019Z00290&did=2019D00684](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2019Z00290&did=2019D00684); Heike Xhonneux, t.a.p., p. 14.

<sup>34</sup> Onder bepaalde voorwaarden kunnen de inactieve gezinsleden zich vrijwillig voor AOW/Anw verzekeren of hun AOW/Anw-verzekering continueren.

<sup>35</sup> Artikel 17 Verordening nr. 883/2004.

Net als de actieve grenswerker mogen de inactieve gezinsleden van de bijvoorbeeld in Duitsland of België wonende grenswerker ook medische behandelingen ondergaan in Nederland (zogenoemd keuzerecht).<sup>36</sup> De kosten van medische behandelingen in de woonstaat, in de bevoegde lidstaat (de werkstaat van de grenswerker) en in andere EU/EER landen komen financieel ten laste van de bevoegde lidstaat (Nederland).

Bij wonen in België, Duitsland, of in een andere lidstaat betalen de inactieve gezinsleden een bijdrage aan de bevoegde lidstaat (Nederland). Er wordt welbewust het begrip 'bijdrage' en niet het begrip 'premie' gebruikt, omdat er geen sprake is van verzekering. De inactieve gezinsleden zijn dus niet verzekerd in Nederland én niet verzekerd in hun woonstaat (Duitsland of België). Het recht op medische zorg in de woonstaat (Duitsland of België) en in de bevoegde lidstaat (Nederland) vindt plaats op grond van de bekostigingsregels in Verordening nr. 883/2004 (multilateraal verdrag). De inactieve gezinsleden worden daarom gekwalificeerd als 'verdragsgerechtigden'. De zorgbijdrage voor verdragsgerechtigden (zonder eigen inkomen) is gerelateerd aan de gemiddelde nominale zorgpremie die de in Nederland verzekerde burgers betalen. De gemiddelde nominale premie bedraagt voor 2021 € 1.473, hetgeen neerkomt op € 122,75 per maand.<sup>37</sup>

Het niveau en omvang van de zorgpakketten van Nederland en de woonstaat verschillen uiteraard. Omdat het inactieve gezinslid zijn zorgbijdragen in Nederland moet betalen, kan het voorkomen dat de verhouding tussen de hoogte van de Nederlandse bijdrageplicht en de hoogte en omvang van het zorgniveau in de woonstaat, disproportioneel is. Dit probleem is door Nederland unilateraal opgelost door de Nederlandse zorgbijdragen aan te passen aan het zorgniveau in de woonstaat.<sup>38</sup> De door deze gezinsleden verschuldigde Zvw-bijdrage wordt berekend door de gebruikelijke nominale Zvw-premie te vermenigvuldigen met een verhoudingsgetal, dat wordt berekend door gemiddelde zorgkosten per persoon in de woonstaat te delen door de gemiddelde zorgkosten per persoon in Nederland. Dit verhoudingsgetal noemt men de woonlandfactor. Voor België en Duitsland is de woonlandfactor in 2021 0,7347 respectievelijk 0,8134. Het nadeel van deze woonlandfactor is dat daarmee niet wordt tegemoetgekomen aan de grote mate van solidariteit in de zorg. Naarmate mensen ouder worden, hebben ze vaker te maken met aandoeningen en ziektes. Van groter belang is dat de zorglasten juist in de periode voordat men sterft erg hoog zijn.<sup>39</sup> Een (groot) deel van de personen die na hun pensionering enige tijd naar het buitenland vertrekken zal derhalve in Nederland zijn als de meeste kosten voor hun gezondheidszorg worden gemaakt.

In voorkomend geval heeft het inactieve gezinslid van de grenswerker ook aanspraak op de woonstaatterelateerde Nederlandse zorgtoeslag. De situatie van het inactieve gezinslid is goed geregeld dankzij het toekennen van het keuzerecht, de invoering van de woonlandfactor en het eventuele recht op

---

<sup>36</sup> Artikel 18 Verordening nr. 883/2004.

<sup>37</sup> Regeling van de Minister voor Medische Zorg van 12 oktober 2020, kenmerk 1756590-211630-Z, houdende vaststelling van de geraamde gemiddelde nominale premie voor 2021, Stcrt. 2020, 53967.

<sup>38</sup> Artikel 6.3.1 Regeling zorgverzekering. De woonlandfactor is geïntroduceerd als gevolg van een uitspraak van de Rb 's-Gravenhage 31 maart 2006, nr. KG 06/125, ECLI:NL:RBSGR:2006:AV7778, V-N 2006/21.17.

<sup>39</sup> F. van Strien en R. Bhageloe-Datadin, Ontwikkeling en financiering van de zorglasten sinds 2006, CBS, Serie De Nederlandse Economie, 2015/07.



woonstaat-gerelateerde zorgtoeslag. De afdracht van de nominale zorgbijdrage aan het CAK verloopt meestal probleemloos.<sup>40</sup>

Naast bovengenoemd probleem is er echter nog een aantal (rest)problemen. Een probleem doet zich voor bij aanvullende (particuliere) verzekeringen. Buiten Nederland wonende inactieve gezinsleden kunnen geen aanvullende verzekering in Nederland afsluiten. Zij kunnen zich wel in de woonstaat aanvullend verzekeren. Ook doen zich problemen voor wanneer het inactieve gezinslid een medische behandeling ondergaat buiten de EU/EER (zgn. derde land). De vraag is nog steeds of voor deze groep waarvoor Nederland verantwoordelijk is 'werelddekking' bestaat?

Wanneer het inactieve gezinslid (tijdelijk) gaat werken in zijn woonstaat of buurland (als grenswerker) doen zich administratief ingewikkelde knipperbolsituaties voor. De Commissie Grensarbeiders II<sup>41</sup> heeft reeds eerder aanbevolen de in Duitsland en België wonende gezinsleden de mogelijkheid te bieden zich bij de Nederlandse zorgverzekeraar van de hoofdverzekerde – de actieve grenswerker – aan te melden. Die situatie bestond ook al ten tijde van de Ziekenfondswet.<sup>42</sup>

### Vaste inrichting

Een ander mogelijk probleem betreft het, voor de fiscaliteit, ontstaan van een vaste inrichting (v.i.) voor de werkgever in het geval een werknemer thuiswerkt. Sommige bedrijven waren bezorgd dat thuiswerken een v.i. zou vormen. Indien er een bepaalde v.i. in de bronstaat is, mag deze staat de aan de v.i. toegekende inkomsten belasten ingevolge artikel 7 van het OESO-Modelverdrag. De definitie van een v.i. is vastgelegd in artikel 5 van het OESO-Modelverdrag. De OESO merkte op dat het onwaarschijnlijk is dat de COVID-19-situatie veranderingen zal veroorzaken in een v.i.-bepaling. De uitzonderlijke en tijdelijke verandering van de locatie waar werknemers hun dienstverband uitoefenen vanwege de COVID-19-crisis, zoals thuiswerken, mag voor de werkgever geen nieuwe v.i.'s opleveren. Evenzo mag het tijdelijk afsluiten van contracten in het huis van werknemers of agenten vanwege de COVID-19-crisis geen v.i.'s voor de bedrijven creëren. Een bouwplaats v.i. zal niet ophouden te bestaan wanneer de werkzaamheden tijdelijk worden onderbroken.

De OESO merkt op dat een v.i. in het algemeen een zekere mate van permanentie moet hebben en ter beschikking moet staan van een onderneming, wil die plaats worden beschouwd als een vaste bedrijfsinrichting via welke de werkzaamheden van die onderneming geheel of gedeeltelijk worden uitgeoefend. En dat is niet het geval vanwege COVID-19. Individuen die thuisblijven om op afstand te werken, doen dit meestal als gevolg van overheidsrichtlijnen: het is overmacht en niet een vereiste van een onderneming. Daarom, gezien de buitengewone aard van de COVID-19 crisis, en voor zover het in de loop van de tijd niet de nieuwe norm wordt, zou telewerken vanuit huis (dat wil zeggen het thuishkantoor) geen v.i. voor het bedrijf/werkgever creëren, ook niet omdat dergelijke activiteit een voldoende mate van permanentie of continuïteit mist of omdat de onderneming, behalve via die ene werknemer, geen toegang of controle heeft over het thuishkantoor. Daarnaast stelt de werkgever een kantoor ter beschikking, dat in normale omstandigheden ter beschikking staat van de medewerkers. De OESO benadrukte dat dit alleen van toepassing is 'voor zover het in de loop van de tijd niet de

---

<sup>40</sup> Zie [www.hetcak.nl/regelingen/financiele-informatie-verdragsgerechtigden/werken-in-nederland-wonen-in-buitenland](http://www.hetcak.nl/regelingen/financiele-informatie-verdragsgerechtigden/werken-in-nederland-wonen-in-buitenland), geraadpleegd op 1 oktober 2021.

<sup>41</sup> Rapport van de Commissie grensarbeiders II, Den Haag, 29 april 2008.

<sup>42</sup> Dit advies werd in 2007 ook gegeven door het CVZ. CVZ-advies aan de Minister van VWS inzake Regelgeving verdragsgerechtigden, 20 juli 2007, p. 2-4.

nieuwe norm wordt'.<sup>43</sup> De vraag is wat dit citaat betekent. Het lijkt erop dat er een v.i. van de werkgever zal worden gevormd in het geval een werknemer buiten de pandemie werkt vanuit huis, wat kan leiden tot bijvoorbeeld een loonbelastingplicht voor de werkgever in de staat waar de werknemer woont en werkt.<sup>44</sup> De wetgeving van de desbetreffende staten en hun beleid omtrent een v.i. dient te worden geraadpleegd. Dit leidt weer tot een verhoging van de administratieve lasten. Deze lasten zijn in deze rapportage niet meegenomen.

### 3. Grensoverschrijdend thuiswerken na de crisis

#### 3.1 Belasting- en verzekeringsplicht volgens de normale regels

Indien de normale regels van het belastingverdrag en Verordening nr. 883/2004 en Verordening nr. 987/2009 worden toegepast geeft dat in schemavorm het volgende beeld voor de situatie waarin een grenswerknemer werkt voor een werkgever in de andere lidstaat<sup>45</sup>:

Tabel 3: Toepasselijke wetgeving aan de hand van drie scenario's

<i>Thuiswerken</i>	<b>Belastingheffing</b>	<b>Premieheffing</b>
<b>100% thuiswerken</b>	woonstaat	woonstaat
<b>4 dagen/week thuiswerken, 1 dag in werkstaat</b>	werkstaat/woonstaat	woonstaat
<b>4 dagen/week in werkstaat, 1 dag thuiswerken</b>	werkstaat/woonstaat	werkstaat

Hierbij herinneren we eraan dat voor ambtenaren en werknemers in overheidsdienst volgens kasstaatheffing in beginsel in de werkstaat belast blijven.

#### Beschrijving van beleid werkgevers

Een aantal werkgevers heeft een thuiswerkbeleid geformuleerd of is bezig een thuiswerkbeleid te formuleren. In een aantal beleidsplannen wordt aangegeven om het thuiswerken te promoten, maar een grenswerker mag niet meer dan 25% van zijn tijd thuis in zijn woonstaat werken. Deze beperking is naar onze mening gericht op de in de toepassingsverordening nr. 987/2009 neergelegde regel dat bij 25% of meer van de arbeidstijd en/of salaris in de woonstaat de verzekeringsplicht verschuift van

<sup>43</sup> OECD Secretariat Analysis of Tax Treaties and the Impact of the COVID-19 Crisis, 3 April 2020, para. 9.

<sup>44</sup> Zie bijvoorbeeld artikel 6, lid 2, Wet op de loonbelasting 1964: 'Wie niet in Nederland woont of gevestigd is, wordt slechts als inhoudingsplichtige beschouwd voor zover hij:

a. in Nederland een vaste inrichting voor de uitoefening van zijn bedrijf, beroep of andere bezigheid of een in Nederland wonende of gevestigde vaste vertegenwoordiger heeft, dan wel  
b. een of meer personen in dienst heeft van wie het loon is onderworpen aan de inkomstenbelasting, met betrekking tot deze personen de loonadministratie in Nederland houdt en zich voor deze personen als inhoudingsplichtige bij de inspecteur heeft gemeld.'

<sup>45</sup> Grenswerkers in Europa, Een onderzoek naar fiscale, sociaalverzekerings- en pensioenaspecten van grensoverschrijdend werken, Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap, nr. 257, 2017, p. 196.

de werk- naar de woonstaat.<sup>46</sup> Een andere mogelijkheid die voorbijkomt is dat werkgevers grenswerkers verplichten om in de werkstaat te werken met als argument dat ‘de situatie van in het buitenland woonachtige grenswerkers vanwege de fiscale, sociale zekerheidsrechtelijke en arbeidsrechtelijke gevolgen niet vergelijkbaar is met medewerkers die in Nederland wonen en werken’.

### 3.2. Nieuwe initiatieven

Inmiddels worden ook nieuwe initiatieven ontwikkeld om het thuiswerken te formaliseren. Zo is er in Nederland een wetsvoorstel ingediend. Door de Tweede Kamerleden Van Weijenberg (D66) en Smeulders (GroenLinks) is op 21 januari 2021 een initiatiefwetsvoorstel ‘Wet werken waar je wil’ ingediend. In beginsel heeft een werknemer het recht om thuis te werken. De werknemer kan een verzoek indienen om de arbeidsplaats te bepalen, op gelijke wijze zoals dat al mogelijk is ten aanzien van de arbeidsduur of werktijd.<sup>47</sup> De Wet flexibel werken<sup>48</sup> zou in dezen aangepast moeten worden. Ingevolge deze wet hebben werknemers onder voorwaarden de mogelijkheid om een wijziging aan te brengen in de overeengekomen arbeidsduur, de werktijd en de arbeidsplaats.

In de internetconsultatie van het wetsvoorstel is aandacht gevraagd voor de grenswerkers. De Raad van State heeft hierover ook opmerkingen gemaakt. Dit zou moeten worden geregeld door de bilaterale afspraken met Duitsland en België aan te passen waardoor er een versoepeling zou komen van de premie- en belastingplicht. De initiatiefnemers reageerden als volgt:

*‘Hierdoor zouden grenswerkers ook na de coronacrisis geruime mogelijkheden houden om thuis te werken. De initiatiefnemers hebben veel sympathie voor dit verzoek, maar constateren ook dat dit niet in het voorliggende wetsvoorstel kan worden geregeld. De initiatiefnemers spreken daarom de intentie uit om de regering op te roepen om met de genoemde landen in gesprek te gaan ter versoepeling van de regels met betrekking tot belasting- en premieplicht.’<sup>49</sup> De Raad van State merkt hierover het volgende op: ‘Wel moet in dit verband de vraag worden beantwoord hoe wordt bewerkstelligd dat de werknemer zich voldoende bewust is van dergelijke mogelijke gevolgen en voorts welke gevolgen dit heeft voor de werkgever. Ook op dit punt is vervolgens de vraag in welke gevallen de werkgever terecht een verzoek om thuiswerken in verband met deze gevolgen kan afwijzen. Als niet duidelijk is of genoemde gevolgen zwaarwegende redenen kunnen zijn om een verzoek af te wijzen, leidt dit tot rechtsonzekerheid voor zowel de werkgever als de werknemer. Een goede voorbereiding van een wetswijziging vereist dat ook dergelijke problemen eerst van een adequaat antwoord worden voorzien’.*

---

<sup>46</sup> Zie artikel 14, lid 8, Verordening nr. 987/2009. Het criterium dient met inachtneming van de twaalf komende maanden te worden bepaald. Zie artikel 14, lid 10, Verordening nr. 987/2009.

<sup>47</sup> Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Smeulders tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt), Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 2. Beide genoemde leden zijn vervangen door de leden De Jong resp. Maatoug.

<sup>48</sup> Stb. 2015, 245.

<sup>49</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 3, p. 13.

Deze vragen moeten eerst duidelijk worden voordat het wetsvoorstel zijn beslag kan krijgen, hierbij tevens verwijzend naar de Leidraad Grenseffecten als onderdeel van het Integraal Afwegingskader (IAK) voor wetgeving.<sup>50</sup>

In het verslag wordt melding gemaakt van de door de Stichting Geen Grens gemaakte opmerking of het huidige beleid voor grenswerkers wat betreft de grenswerkers zou kunnen worden voortgezet en wat dit zou kunnen betekenen voor nieuwe dienstverbanden. Een andere vraag is of de initiatiefwet beperkt zou moeten zijn tot de buurlanden.<sup>51</sup> De initiatiefnemers zijn van mening dat de aanpassing van de bilaterale belastingverdragen de meest geëigende route is om de knelpunten te mitigeren. Zij verwachten niet dat de financiële gevolgen voor de werkgevers die grenswerknemers in dienst hebben substantieel anders zullen zijn dan voor andere werkgevers.<sup>52</sup> Een mogelijke oplossing voor directe grenslanden zou prioriteit moeten hebben boven een oplossing voor alle EU-lidstaten.<sup>53</sup>

Een belangrijke vraag die het wetsvoorstel oproept is of er een onderscheid mag worden gemaakt tussen in Nederland ingezetene werknemers en niet-ingezetene werknemers, de grenswerkers. Als het een recht<sup>54</sup> wordt om thuis te werken rijst de vraag of dit recht een sociaal voordeel is in de zin van artikel 7 Verordening nr. 492/2011.<sup>55</sup> Het vrij verkeer van werknemers is een belangrijke overweging om artikel 7 Verordening nr. 492/2011 toe te passen. Ingevolge artikel 1 Verordening nr. 492/2011 heeft iedere onderdaan van een lidstaat, ongeacht zijn woonplaats, het recht, op het grondgebied van een andere lidstaat arbeid in loondienst te aanvaarden en te verrichten, overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die de tewerkstelling van de onderdanen van die staat regelen. Sociale voordelen kunnen als volgt worden omschreven: 'Alle voordelen die, al dan niet verbonden aan een arbeidsovereenkomst, in het algemeen aan nationale werknemers worden toegekend, voornamelijk op grond van hun objectieve hoedanigheid van werknemer of enkel wegens het feit dat zij ingezetene zijn, en waarvan de uitbreiding tot werknemers-onderdanen van andere lidstaten geschikt lijkt om hun mobiliteit binnen de Gemeenschap te vergemakkelijken'.<sup>56</sup> Verder overweegt het EU Hof van Justitie: 'Artikel 7, lid 2, van deze verordening<sup>57</sup> moet aldus worden uitgelegd, dat de toekenning van een dergelijk sociaal voordeel niet afhankelijk mag worden gesteld van de voorwaarde, dat men gedurende een bepaalde periode op het grondgebied van een Lid-Staat heeft verbleven, indien deze voorwaarde niet geldt voor de eigen onderdanen van die Lid-Staat.'<sup>58</sup>

## België en Duitsland

In België is tijdens de crisis een extra administratieve handeling met betrekking tot telewerken opgelegd. Werkgevers hadden in dezen een registratieplicht voor de aanwezige werknemers op de

---

<sup>50</sup> Advies RvS, Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 4, p. 8-9.

<sup>51</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 8, p. 13-14.

<sup>52</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 9, p. 17.

<sup>53</sup> Kamerstukken II 2020/21, 35 714, nr. 9, p. 24.

<sup>54</sup> Uit het dringend overheidsadvies om thuis te werken niet een recht worden afgeleid. Zie Rb Gelderland 16 juni 2020, nr. 8545345, ECLI:NL:RBGEL:2020:2954, JAR 2020/169. Genoemd in: Genoteerd, Werken vanuit huis, Loyens & Loeff oktober 2021, nr. 141, p. 4.

<sup>55</sup> Verordening (EU) nr. 492/2011 van 5 april 2011 betreffende het vrij verkeer van werknemers binnen de Unie, PbEU nr. L 2011/141, p. 1.

<sup>56</sup> Zaak 249/83, Hoeckx, ECLI:EU:C:1985:139, para. 20.

<sup>57</sup> In het arrest was de Verordening nr. 1612/68 van toepassing. In haar opvolgster is artikel 7 Verordening nr. 492/2011 op dezelfde wijze geformuleerd.

<sup>58</sup> Zaak 249/83, Hoeckx, ECLI:EU:C:1985:139, para. 25.



werkvloer. Wat er verder na de crisis op het gebied van telewerk moet worden geregeld, wordt op dit moment besproken in de Nationale Arbeidsraad. In het najaar van 2021 worden de resultaten van de Nationale Arbeidsraad verwacht.<sup>59</sup> Tot die tijd heeft het Overlegcomité<sup>60</sup> alle werkgevers alvast opgeroepen om telewerken structureel te verankeren.<sup>61</sup>

Duitsland kent ook een initiatiefwetsvoorstel op federaal niveau waarin het mobiel werken wordt bevorderd en vergemakkelijkt.<sup>62</sup> De behandeling van het wetsvoorstel is echter voorlopig nog niet aan de orde.

## Benelux

Het Benelux parlement heeft de betrokken regeringen opgeroepen om onder andere de problemen die samenhangen met telewerk te bestuderen en te evalueren, meer bepaald voor grensoverschrijdend werken in de Benelux, en er besluiten uit te trekken voor het te voeren beleid. Daarnaast wordt opgeroepen om een geharmoniseerd beleid te bestuderen en uit te voeren met betrekking tot het fiscale en sociale statuut van de grenswerknemers binnen de Benelux, met inbegrip van de zelfstandige ondernemers, de uitoefenaars van vrije beroepen, de bedrijfsleiders en de gedetacheerde ambtenaren. Bijzondere aandacht verdient de aanbeveling de mogelijkheid te bestuderen om het aantal toegelaten dagen van arbeid buiten de werkstaat eenvormig op 48 te brengen voor de grenswerknemers van de drie Benelux-landen.<sup>63</sup> Dit betekent dat ongeveer één dag per week thuis zou mogen gewerkt. Hiermee zou de problematiek van meer dan 25% werken in de woonstaat zodat de verzekeringsplicht wordt toegewezen aan de woonstaat worden vermeden. Het aantal van 48 lijkt gebaseerd op de fiscale regeling die tussen België en Luxemburg bestaat ten aanzien van grenswerkers. In die regeling is het toegestaan om maximaal 24 dagen buiten de werkstaat in de woon- of in een derde staat te werken. De 24 dagen blijven aan de werkstaat toegerekend.<sup>64</sup> Per januari 2022 wordt dit verhoogd naar 34 werkdagen, zo is op 31 augustus 2021 overeengekomen.<sup>65</sup>

## Europa?

In de huidige verordening is het 25%-criterium bepalend voor de vaststelling van de toepasselijke regelgeving van de woonstaat. Over een wijziging van de Verordening nr. 883/2004 moet worden besloten volgens de gewone procedure met de lidstaten en het Europees Parlement als

---

<sup>59</sup> Commissie voor sociale zaken, werk en pensioenen, 22 juni 2021.

<sup>60</sup> Het Overlegcomité is een orgaan waarin de minister-presidenten en regeringsleden van de verschillende Belgische regeringen overleg plegen om enige coherentie in het beleid te bewaren en conflicten te voorkomen of beslechten. Door de laatste staatsvorming telt België momenteel zes regeringen.

<sup>61</sup> Info-coronavirus.be, *Overlegcomité – vanaf 1 september vallen heel wat beperkingen weg*, <https://www.info-coronavirus.be/nl/news/occ-2008/>, geraadpleegd op 25 oktober 2021.

<sup>62</sup> Zie [BMAS - Gesetzesinitiative zur mobilen Arbeit](#), geraadpleegd op 1 oktober 2021.

<sup>63</sup> Benelux Interparlementaire Assemblee, Aanbevelingen met betrekking tot de verbetering van de situatie van grenswerknemers op het vlak van mobiliteit, fiscaliteit en sociale zekerheid, in het bijzonder door de toekenning van een specifiek statuut aan de afstandskantoren, 23 maart 2021, nr. 920/2.

<sup>64</sup> Circulaire AAFisc Nr. 22/2015 (nr. Ci.700.520) dd. 01.06.2015.

<sup>65</sup> Avenant van 31 augustus 2021 bij de Overeenkomst tussen het Koninkrijk België en het Groothertogdom Luxemburg tot het vermijden van dubbele belasting en tot regeling van sommige andere aangelegenheden inzake belastingen naar het inkomen en naar het vermogen, en het desbetreffende Slotprotocol, ondertekend te Luxemburg op 17 september 1970, zoals gewijzigd door de Avenanten van 11 december 2002, van 16 juli 2009 en van 5 december 2017. [Hier](#) te raadplegen.

medewetgevers. In de huidige wijzigingsvoorstellen van Verordening nr. 883/2004 is niet een dergelijke wijziging opgenomen. Een dergelijke wijziging zou veel tijd in beslag nemen.

In reactie op parlementaire vragen antwoordde de Europese Commissie dat de Europese Arbeidsmarktautoriteit (EAA) op dit moment informatie inzamelt over de maatregelen die de lidstaten tijdens de crisis hebben genomen. De gevolgen van telewerk dienen te worden onderzocht en goede praktijken op te sporen.<sup>66</sup> In juli 2021 is een beschrijvend rapport met *country fiches* door de EAA gepubliceerd.<sup>67</sup> Voor alsnog zijn geen concrete voorstellen op Europees niveau gedaan. Meer recent zijn wederom parlementaire vragen gesteld, maar op moment van schrijven blijft de Commissie nog een reactie schuldig.<sup>68</sup>

### Mogelijk thuiswerkprotocol (fiscaal)

Nederland is samen met Duitsland aan het verkennen of het mogelijk is om voor de thuiswerkdagen van grenswerkers een specifieke regeling in het belastingverdrag overeen te komen.<sup>69</sup> In een recente brief wordt een dergelijke regeling ook in relatie tot België voorgestaan. In dezelfde brief schetst de staatssecretaris van Financiën de gevolgen voor een Duitse grenswerker in het geval de tijdelijke overeenkomsten aflopen. Na afloop van de overeenkomsten gaan de normale gedragsregels weer gelden. Dit betekent dat over het salaris verdiend op de dagen waarin de woonstaat wordt gewerkt, de woonstaat het heffingsrecht heeft.<sup>70</sup>

De Sociaal Economische Raad (SER) heeft aanbevelingen gedaan om het thuiswerken te faciliteren.<sup>71</sup> De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Koolmees, heeft de SER gevraagd om ook naar de grenswerkers te kijken.<sup>72</sup> Deze minister heeft recentelijk toegezegd dat hij samen met de staatssecretaris van Financiën in kaart wil brengen welke mogelijkheden er zijn voor het aanpassen van de internationale sociale zekerheid en fiscaliteit in verband met het thuiswerken. Voor het einde van het jaar zal nadere informatie volgen.<sup>73</sup>

De initiatieven overziend kan worden gesteld dat er wel wat beweging is op het terrein van het grensoverschrijdend thuiswerken, maar concreet zijn de plannen nog niet. Hopelijk zal er voor het aflopen van de huidige maatregelen duidelijkheid zijn.

---

<sup>66</sup> Antwoord Schmit namens de Europese Commissie, nr. E-002649/2021, 20 september 2021 op vraag Cindy Franssen (PPE), nr. E-002649/2021, 17 mei 2021 inzake verbetering coördinatie telewerk.

<sup>67</sup> ELA, <https://www.ela.europa.eu/en/news/ela-collects-country-specific-information-impact-teleworking-during-covid-19-pandemic>, geraadpleegd op 25 oktober 2021.

<sup>68</sup> Vraag aan de Commissie van Sara Matthieu, nr. E-004443/2021, 29 september 2021 inzake de aanhoudende gevolgen van telewerk voor grenswerkers.

<sup>69</sup> Zie <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2021/03/24/nederland-en-duitsland-wijzigingen-het-belastingverdrag> (geraadpleegd op 1 oktober 2021. Zie ook Kamerstukken II 2019/20, 26 834, nr. 48, p. 10 en Kamerstukken II 2020/21, 31066, nr. 794.

<sup>70</sup> Zie *Brief Staatssecretaris van Financiën van 31 augustus 2021*, nr. 2021-0000145512, V-N 2021/37.6.

<sup>71</sup> *Advies Mobiliteit en de coronacrisis | SER*, geraadpleegd op 1 oktober 2021.

<sup>72</sup> Brief Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 30 maart 2021, nr. 2021-0000057245.

<sup>73</sup> Kamerstukken II 2021/22, 25 883 en 25 295, nr. 419.

### 3.3. Artikel 8, lid 2, en 16 Verordening nr. 883/2004

De vraag rijst of er nog andere mogelijkheden zijn om de regelgeving omtrent het grensoverschrijdend thuiswerken aan te passen. Artikel 8, lid 2, en artikel 16 Verordening nr. 883/2004 dienen in dezen nader te worden onderzocht. Artikel 16 Verordening nr. 883/2004 geeft de mogelijkheid om in afwijking van de uit de toewijzingsregels volgende verzekeringsplicht (artikel 11-15 Verordening nr. 883/2004) aan een andere lidstaat dan de lidstaat die uit die toewijzingsregels volgt, toe te wijzen. Artikel 16, lid 1, Verordening nr. 883/2004 luidt: *‘1. Twee of meer lidstaten, de bevoegde autoriteiten van deze lidstaten of de door deze autoriteiten aangewezen instellingen kunnen in onderlinge overeenstemming in het belang van bepaalde personen of groepen personen, uitzonderingen op de artikelen 11 tot en met 15 vaststellen.’* Uit de Praktische gids volgt dat de Administratieve Commissie de mening is toegedaan dat overeenkomstig artikel 16 Verordening nr. 883/2004 met betrekking tot detachering een uitzondering kan worden gemaakt op de toewijzingsregels mits de tewerkstelling tijdelijk is, en een dergelijke uitzondering in het belang is van de betrokken werknemer en een daartoe strekkende aanvraag is ingediend.<sup>74</sup> Beide lidstaten moeten toestemming geven als artikel 16 Verordening nr. 883/2004 wordt toegepast. Administratieve voordelen mogen niet de enige reden zijn om een artikel 16–overeenkomst te sluiten. De belangen van de betrokken werknemer of groep moeten centraal staan.<sup>75</sup> Zogenaemde artikel 16-procedures worden vaak gebruikt inzake detacheringen, maar zijn zelden gebruikt om een uitzondering voor een groep van werknemers te maken. Een voorbeeld is echter de Rijnvarendenovereenkomst.<sup>76</sup> Voor deze groep is een aparte overeenkomst gesloten.

Wat betreft het bovengenoemde percentage van 25, rijst de vraag of dit voldoende is om een switch in het toepasselijke socialezekerheidssysteem te voorkomen als meer wordt thuisgewerkt. Bij een vijfdaagse werkweek betekent dit dat slechts één dag thuis mag worden gewerkt. In het algemeen wordt aangenomen dat twee dagen thuis zal worden gewerkt. In dit geval is een percentage van 40 meer redelijk dan 25.<sup>77</sup> Het is dan ook te verdedigen dat een verruiming ‘in het belang van bepaalde personen of groepen personen’ is.

Naast artikel 16 Verordening nr. 883/2004 zou ook moeten worden onderzocht of artikel 8, lid 2, Verordening nr. 883/2004 een rol zou kunnen spelen. Artikel 8, lid 2, Verordening nr. 883/2004 luidt:

*‘2. Twee of meer lidstaten kunnen zo nodig onderlinge verdragen sluiten die berusten op de beginselen van deze verordening en die in overeenstemming zijn met de geest ervan.’<sup>78</sup>*

---

<sup>74</sup> Praktische gids over de toepasselijke wetgeving in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, 2013, p. 11.

<sup>75</sup> Praktische gids over de toepasselijke wetgeving in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, 2013, p. 18.

<sup>76</sup> Overeenkomst krachtens artikel 16, eerste lid, van verordening (EG) 883/2004 betreffende de vaststelling van de op rijnvarenden toepasselijke wetgeving 883/2004, Stcrt. 2011, 3397.

<sup>77</sup> Hierbij kan verwezen worden naar de eerste resultaten uit enquêtes en onderzoeken, waaruit een significant verschil blijkt tussen het thuiswerken voor COVID-19 en de wens om, veelal voor een deel, thuis te blijven werken na COVID-19. Zie o.a. Eurofound, 2021, t.a.p.

<sup>78</sup> Zie ook artikel 8, lid 2, Verordening nr. 987/2009: ‘De lidstaten kunnen zo nodig onderling overeenkomsten afsluiten betreffende de toepassing van de in artikel 8, lid 2, van de basisverordening bedoelde verdragen, mits deze overeenkomsten de rechten en verplichtingen van de betrokkenen onverlet laten en zijn opgenomen in bijlage 1 van de toepassingsverordening.’

Ingevolge artikel 8 Verordening nr. 883/2004 kunnen twee of meer lidstaten zo nodig onderlinge verdragen sluiten die berusten op de beginselen van deze verordening en die in overeenstemming zijn met de geest ervan. Onderzocht zou moeten worden of de landen van de onderhavige Euregio een overeenkomst gebaseerd op artikel 8, lid 2, Verordening nr. 883/2004 zouden kunnen sluiten om een hoger percentage dan 25 te kunnen vaststellen. Dit zou in het Benelux verband in de samenwerking met Duitsland als platform kunnen worden opgepakt.

## 4. Berekeningen: de economische gevolgen voor werknemers en werkgevers<sup>79</sup>

### 4.1. Inleiding

De vraag is wat de effecten van de huidige toepasselijke regels inzake belasting- en verzekeringsplicht op het netto-inkomen zijn in het geval volledig in de werkstaat wordt gewerkt en in het geval gedeeltelijk door een grenswerker thuis in de woonstaat wordt gewerkt voor één werkgever. Er is een drietal casusposities, t.w.:

1. een alleenstaande, met een salaris van € 36.500 (modaal inkomen 2021);
2. een gehuwde met twee kinderen (8 en 10 jaar), de partner heeft geen inkomen, en
3. een gehuwde met twee kinderen (8 en 10 jaar) met een partner die een inkomen heeft van € 15.000. De partner woont en werkt in dezelfde staat. Deze is derhalve geen grenswerker. Er wordt uitgegaan van een vijfdaagse werkweek.

Ook zijn berekeningen gemaakt met dezelfde casusposities maar dan met een salaris van € 55.500 (ongeveer 150% modaal inkomen 2021).

De aanname is dat het brutoloon gelijk is in Nederland, België en Duitsland. Ten aanzien van de kinderen kan rekening worden gehouden met eventuele faciliteiten in de belastingwetgeving.

*Er zijn drie bilaterale situaties, t.w.: Nederland-België, Nederland-Duitsland en België-Duitsland.*

Als voorbeeld nemen we de relatie Nederland-België. De Belgische grenswerker die woont in België en werkt in Nederland heeft als collega de buurman van de Nederlandse grenswerker. De Nederlandse buurman betaalt belasting en premies in zijn woonstaat. Het gaat om de buurman die hetzelfde salaris heeft als de Belgische grenswerker en in dezelfde omstandigheden verkeert (zoals partner en kinderen). De Nederlandse grenswerker heeft als collega de buurman van de Belgische grenswerker. De Belgische buurman betaalt belasting en premies in zijn woonstaat. De relatie Duitsland-Nederland en Duitsland-België kent dezelfde structuur.

Opgemerkt zij dat de berekeningen alleen de invloed van de huidige toepasselijke regels op het netto salaris laten zien. Andere effecten zoals een mogelijk positief of nadelig effect van een switch van het sociale zekerheidssysteem zijn in deze rapportage niet meegenomen.

---

<sup>79</sup> De berekeningen zijn gemaakt door Ernst & Young Belastingadviseurs LLP.



## 4.2. Overzicht berekeningen

Vooropgesteld zij dat de tabellen met berekeningen als bijlage bij dit dossier zijn opgenomen. In de overzichten zijn onder andere de rubrieken brutosalaris, belasting BE, DE, NL, premies die de werknemer is verschuldigd, teruggave compensatieregeling, netto-inkomen, premies werkgever en loonkosten opgenomen. Ook is een bijlage opgenomen een overzicht van enige cijfers en tarieven die bij de berekening van de casusposities zijn gebruikt.

### a. Vergelijking met buurman/collega bij 100% werken in werkstaat

De cijfers bij 100% werken in de werkstaat door de grenswerker tonen aan dat er verschillen bestaan tussen de grenswerker en de buurman die woont en werkt in de woonstaat van de grenswerker enerzijds en tussen de grenswerker en de collega van de grenswerker die woont en werkt in de werkstaat van de grenswerker.

Ter illustratie: ten aanzien van de alleenstaande kan worden geconcludeerd dat bij een salaris van € 36.500 een in België woonachtige grenswerker die in Nederland 100% werkt ten opzichte van zijn buurman die in België woont en werkt netto meer overhoudt (€ 27.225 ten opzichte van € 24.443). Ten opzichte van zijn in Nederland wonende en werkende collega heeft hij een gering nettoverschil (€ 27.225 ten opzichte van € 27.557). Een in Nederland wonende grenswerker die 100% werkt in België daarentegen houdt ten opzichte van zijn buurman juist minder over (€ 24.443 ten opzichte van € 27.557). Bij een salaris van € 55.500 lopen de verschillen op. In de relatie Nederland-Duitsland geniet de in Duitsland wonende grenswerker meer netto-inkomen dan zijn in Duitsland wonende en werkende buurman. De verschillen lijken het kleinst te zijn in de relatie België-Duitsland. Bijvoorbeeld bij een salaris van € 36.500 zien we een variatie van € 24.276 tot € 24.443.

Wat betreft de premies werkgever en de loonkosten, deze zijn voor de Belgische werkgever hoger dan voor de Nederlandse werkgever in het geval door de alleenstaande volledig in de werkstaat wordt gewerkt, zowel bij een salaris van € 36.500 als bij een salaris van € 55.500. Hetzelfde geldt voor de Duitse werkgever in de relatie Nederland-Duitsland. In de relatie België-Duitsland liggen de premies werkgever en de loonkosten voor de Belgische en Duitse werkgever wat dichterbij elkaar.

De verschillen vloeien voort uit de verschillende toepasselijke sociaalverzekeringswetgeving, de premies en wie deze betaalt, de wijze waarop de belastingwetgeving is ingericht en de verschillen in de belastingtarieven.

### b. Toepassing huidige regelgeving op thuiswerker (twee dagen per week)

In de situatie waarin de grenswerker twee dagen per week thuiswerkt, geeft de toepassing van de huidige regelgeving onderstaande resultaten. Een onderscheid wordt gemaakt tussen de alleenstaande grenswerker, de grenswerker die een partner heeft zonder inkomen en twee kinderen van 8 en 10 jaar en de grenswerker die een partner heeft met een inkomen van € 15.000 en twee kinderen van 8 en 10 jaar.

#### *Alleenstaande - Nederland-België*

Gaat de grenswerker twee dagen per week thuiswerken, dan kan worden gesteld dat de Belgische grenswerker er netto op vooruit gaat; van € 27.225 tot € 28.606 bij een salaris van € 36.500. Voor de

werkgever daarentegen zien we dat de premies werkgever en de loonkosten omhooggaan (van € 6.426 tot € 8.522, resp. € 42.926 tot € 45.022). Hetzelfde effect wordt gezien bij het salaris van € 55.500.

De Nederlandse grenswerker gaat er ook op vooruit, zij het meer substantieel (van € 24.443 tot € 27.557). De premies werkgever en de loonkosten dalen (€ 8.522 tot € 6.426 resp. € 45.022 tot € 42.926). Dezelfde effecten zien we bij een salaris van € 55.500.

Geconcludeerd kan worden dat bij het thuiswerken de alleenstaande Belgische grenswerkere netto erop vooruit gaat, maar dat hij duurder wordt voor de Nederlandse werkgever. De alleenstaande Nederlandse grenswerker gaat er netto ook op vooruit, terwijl hij goedkoper wordt voor de Belgische werkgever. Dit heeft grotendeels te maken met het feit dat de socialeverzekeringspremies voor de werkgever in België hoger zijn vergeleken met die in Nederland.

#### *Alleenstaande - Nederland-Duitsland*

Bij het thuiswerken van de Duitse grenswerknemer neemt zijn netto-inkomen af en nemen de premies werkgever en de loonkosten toe. Bij een salaris van € 55.500 bijvoorbeeld kent de Duitse grenswerker een toename van het netto-inkomen (van € 37.230 tot € 38.225). Bij het thuiswerken neemt het netto-inkomen van de Nederlandse grenswerker toe en nemen de premies werkgever en de loonkosten af. Dit geldt ook voor de situatie met een salaris van € 55.500.

Geconcludeerd kan worden dat bij het thuiswerken de alleenstaande Duitse grenswerker netto erop achteruit gaat, en dat hij duurder wordt voor de Nederlandse werkgever. De alleenstaande Nederlandse grenswerker gaat er netto op vooruit, terwijl hij goedkoper wordt voor de Duitse werkgever.

#### *Alleenstaande - België-Duitsland*

De in Duitsland wonende grenswerker die gedeeltelijk thuiswerkt en in België werkt kent een inkomensverlies van € 24.443 tot € 23.798 bij een salaris van € 36.500, terwijl de premies werkgever en de loonkosten enigszins afnemen en de in België wonende grenswerker die in Duitsland werkt een toename kent (van € 24.424 tot € 27.104), terwijl hier de premies werkgever en de loonkosten toenemen.

Bij een salaris van € 55.500 zijn vooral de verschillen in netto-inkomen tussen de Duitse en de Belgische grenswerker die thuiswerkt opmerkelijk. De alleenstaande Duitse grenswerker kent een netto-inkomen van € 29.871, terwijl de Belgische grenswerker een netto-inkomen kent van € 36.892. Het thuiswerken geeft verder eenzelfde beeld als bij het salaris van € 36.500.

Geconcludeerd kan worden dat de alleenstaande thuiswerkende Duitse grenswerker er netto op achteruit gaat en de alleenstaande Belgische thuiswerker er netto op vooruitgaat vergeleken met 100% werken in de werkstaat. De premies werkgever en de loonkosten nemen in het eerste geval af en in het tweede geval toe.

#### *Grenswerker met partner zonder inkomen en twee kinderen (8 en 10 jaar) - Nederland-België*

De Belgische grenswerker die gedeeltelijk thuis gaat werken kent een toename van het netto-inkomen van € 3.386 (van € 27.557 naar € 30.943) bij een salaris van € 36.500, en een toename van € 6.228 (van € 36.975 tot € 43.203) bij een salaris van € 55.500. De premies werkgever en de loonkosten stijgen daarentegen. In het eerste geval met € 2.096 en in het tweede geval met € 3.187. Voor de omgekeerde situatie geldt een tegengesteld effect. De Nederlandse grenswerker die in België werkt kent een

achteruitgang in zijn netto-inkomen; € 2.199 (van € 29.756 naar € 27.557 bij een salaris van € 36.500) en € 1.725 (van € 38.955 tot € 37.230 bij een salaris van € 55.500). De premies werkgever en de loonkosten dalen: € 2.096 respectievelijk € 3.187.

#### *Grenswerker met partner zonder inkomen en twee kinderen (8 en 10 jaar) - Nederland-Duitsland*

Voor een Duitse grenswerker die in Nederland werkt kent met name in het geval hij een salaris heeft van € 55.500 een toename van het netto-inkomen: € 2.841 (van € 37.230 tot € 40.071). De premies werkgever en de loonkosten stijgen daarentegen. De Nederlandse grenswerker die in Duitsland werkt wordt eveneens geconfronteerd met een toename van het netto-inkomen, zij het dat bij een salaris van € 55.500 slechts een geringe toename van het netto-inkomen kent (van € 38.546 tot € 38.556). De premies werkgever en de loonkosten dalen.

#### *Grenswerker met partner zonder inkomen en twee kinderen (8 en 10 jaar) - België-Duitsland*

Opvallend is dat een Duitse grenswerker een inkomensdaling kent van € 4.792 (van € 29.756 naar € 24.964) bij een salaris van € 36.500, de premies werkgever en de loonkosten dalen, terwijl een Belgische grenswerker een toename kent van het netto-inkomen van € 2.299 (van € 27.619 naar € 29.918) en de premies werkgever en de loonkosten stijgen. Bij een salaris van € 55.500 kent de Duitse grenswerker een daling van zijn netto-inkomen van maar liefst € 7.238 (van € 38.955 tot € 31.717) en de Belgische grenswerker een toename van € 1.413 (van € 38.219 tot € 39.626).

Geconcludeerd kan worden dat met name de Duitse grenswerker in deze situatie bij een salaris van € 55.500 een grote inkomensdaling kent.

#### *Grenswerker met partner (inkomen € 15.000) en twee kinderen (8 en 10 jaar) - Nederland-België*

Zowel de Belgische als de Nederlandse grenswerker gaat erop vooruit als hij gedeeltelijk thuiswerkt; € 2.132 (van € 27.357 naar € 29.489) respectievelijk € 1.109 (van € 26.448 naar € 27.557) bij een salaris van € 36.500. De premies werkgever en de loonkosten stijgen respectievelijk dalen. Hetzelfde kan worden gesteld bij een salaris van € 55.500.

#### *Grenswerker met partner (inkomen € 15.000) en twee kinderen (8 en 10 jaar) - Nederland-Duitsland*

Een Duitse grenswerker gaat er netto op achteruit, € 1.074 (van € 27.557 naar € 26.483) indien hij gedeeltelijk thuiswerkt bij een salaris van € 36.500, terwijl de premies werkgever en de loonkosten stijgen. Bij een salaris van € 55.500 kent de grenswerker juist een toename van het netto-inkomen van € 1.117 (van € 37.230 naar € 38.347), terwijl de premies werkgever en de loonkosten stijgen. In de omgekeerde situatie kent de Nederlandse grenswerker een toename van het netto-inkomen van € 2.175 (van € 25.667 naar € 27.842) respectievelijk € 1.677 (van € 36.879 naar € 38.556) bij een salaris van € 36.500 respectievelijk € 55.500, terwijl de premies werkgever en de loonkosten dalen.

#### *Grenswerker met partner (inkomen € 15.000) en twee kinderen (8 en 10 jaar) - België-Duitsland*

De Duitse grenswerker die in België werkt, kent een inkomensdaling van € 2.567 (van € 26.448 naar € 23.881), terwijl in de omgekeerde situatie, de Belgische grenswerker die in Duitsland werkt een inkomensstijging kent van € 2.035 (€ 25.841 naar € 27.876) bij een salaris van € 36.500. Bij een salaris van € 55.500 is het effect ook groot. De Duitse grenswerker kent een afname van het netto-inkomen van € 4.744 (€ 34.737 tot € 29.993). De premies werkgever en de loonkosten dalen ten aanzien van de Duitse grenswerker, terwijl de premies werkgever en de loonkosten ten aanzien van de Belgische grenswerker stijgen.

Geconcludeerd kan worden dat in deze situatie met name de Belgische en Nederlandse grenswerker in de relatie Nederland-België er netto op vooruit gaan indien zij thuiswerken. De Nederlandse werkgever wordt met een toename van de premies werkgever en de loonkosten geconfronteerd. De Duitse grenswerker in de relatie België-Duitsland kent sterke inkomenseffecten.

### c. Schema

In schemavorm geeft de situatie van het gedeeltelijk thuiswerken door de grenswerker ten opzichte van de situatie waarin volledig in de werkstaat wordt gewerkt gesimplificeerd het volgende beeld van het netto-inkomen enerzijds en de premies werkgever, de loonkosten anderzijds.

Het overzicht bestaat uit het salaris van € 36.500 / € 55.500. Een '+' betekent een toename van het netto-inkomen van de werknemer en een vermindering van de premies werkgever en de loonkosten, een '-' betekent een afname van het netto-inkomen van de werknemer en een toename van de premies werkgever en de loonkosten.

#### *Alleenstaande - Nederland-België*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner BE NL WG (60% NI, 40% B)</b>	<b>Inwoner NL, BE WG (60% BE, 40% NI)</b>
Netto	+/+	+/+
premies WG	-/-	+/+
Loonkosten	-/-	+/+

#### *Alleenstaande - Nederland-Duitsland*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner DE NI WG (60% NI, 40% DE)</b>	<b>Inwoner NL, DE WG (60% DE, 40% NI)</b>
netto	-/+	+/+
premies WG	-/-	+/+
loonkosten	-/-	+/+

#### *Alleenstaande - België-Duitsland*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner DE BE WG (60% B, 40% DE)</b>	<b>Inwoner BE, DE WG (60% DE, 40% BE)</b>
netto	-/-	+/+
premies WG	+/+	-/-
loonkosten	+/+	-/-

#### *Grenswerker en partner (geen inkomen), 2 kinderen (8 en 10 jaar) – Nederland-België*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner BE NI WG (60% NI, 40% B)</b>	<b>Inwoner NL, BE WG (60% BE, 40% NI)</b>
netto	+/+	-/-
premies WG	-/-	+/+
loonkosten	-/-	+/+

*Grenswerker en partner (geen inkomen), 2 kinderen (8 en 10 jaar) – Nederland-Duitsland*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner DE NI WG (60% NI, 40% DE)</b>	<b>Inwoner NL, DE WG (60% DE, 40% NI)</b>
netto	+/+	+/+
premies WG	-/-	+/+
loonkosten	-/-	+/+

*Grenswerker en partner (geen inkomen), 2 kinderen (8 en 10 jaar) – België-Duitsland*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner DE BE WG (60% B, 40% DE)</b>	<b>Inwoner BE, DE WG (60% DE, 40% BE)</b>
Netto	-/-	+/+
premies WG	+/+	-/-
loonkosten	+/+	-/-

*Grenswerker en partner (€ 15.000), 2 kinderen (8 en 10 jaar) – Nederland-België*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner BE NI WG (60% NI, 40% B)</b>	<b>Inwoner NL, BE WG (60% BE, 40% NI)</b>
netto	+/+	+/+
premies WG	-/-	+/+
loonkosten	-/-	+/+

*Grenswerker en partner (€ 15.000), 2 kinderen (8 en 10 jaar) – Nederland-Duitsland*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner DE NI WG (60% NI, 40% DE)</b>	<b>Inwoner NL, DE WG (60% DE, 40% NI)</b>
netto	-/+	+/+
premies WG	-/-	+/+
loonkosten	-/-	+/+

*Grenswerker en partner (€ 15.000), 2 kinderen (8 en 10 jaar) – België-Duitsland*

<b>Thuiswerken €36.500/€55.500</b>	<b>Inwoner DE BE WG (60% B, 40% DE)</b>	<b>Inwoner BE, DE WG (60% DE, 40% BE)</b>
netto	-/-	+/+
premies WG	+/+	-/-
loonkosten	+/+	-/-

Geconcludeerd kan worden dat per situatie moet worden bekeken hoe groot de inkomenseffecten zijn. Deze kunnen voor de grenswerker positief of negatief uitvallen. In veel gevallen correleert een toename van het netto-inkomen van de grenswerker met een toename van de premies werkgever en de loonkosten. De vraag is of werkgevers bereid zullen zijn om de meerkosten te willen dragen.

## 5. Conclusie en aanbevelingen

### 5.1. Evaluatie thema's Grenseffectendossier

#### Socio-economische en duurzame ontwikkeling

Het rapport heeft beschreven wat de financiële gevolgen zijn voor zowel de werkgever als grenswerknemer bij (gedeeltelijk) thuiswerken. Deze gevolgen verschillen per situatie en kunnen zowel positief of negatief uitvallen. Niet alleen in monetaire termen ten aanzien van de fiscale en premielast, maar ook administratieve lastenverzwaring, verlies van fiscale faciliteiten, loskoppeling bovenwettelijke sociale zekerheid, discoördinatie belasting- en premieheffing zijn geconstateerd als mogelijke gevolgen. Naast de persoonlijke financiële gevolgen, kunnen de toegenomen kosten en complexiteit door thuiswerken zowel het werken als grensarbeider als ook het aannemen van grensarbeiders, danwel het faciliteren van thuiswerken voor grensarbeiders belemmeren. Dit heeft gevolgen voor de duurzame socio-economische ontwikkeling van de grensoverschrijdende arbeidsmarkt in zijn geheel. Het is nog te vroeg om deze impact in te schatten, maar geconstateerd is dat werkgevers en werknemers vraagtekens plaatsen bij het vormgeven van het thuiswerkbeleid voor grenswerkers en beleidsmatig nog geen concrete acties zijn voorgesteld.

#### Euregionale cohesie en Europese Integratie

Om financiële gevolgen te voorkomen is het denkbaar dat werkgevers onderscheid maken tussen ingezeten werknemers en niet-ingezeten werknemers en daarbij grensarbeiders thuiswerken ontzeggen. De wetsvoorstellen roepen de belangrijke vraag op of het onderscheid ook gemaakt mag worden. Het Nederlandse wetsvoorstel voorziet in een uitzondering voor een 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang', in de memorie van toelichting wordt hierbij verwezen naar, onder andere, ernstige problemen van financiële of organisatorische aard. Onbekend of deze grensoverschrijdende effecten van thuiswerken daartoe behoren. Dat zou echter het vrije verkeer van werknemers kunnen belemmeren. Daarnaast is de vraag bediscussieerd of, indien thuiswerken als recht wordt gekwalificeerd, dat als sociaal voordeel onder Verordening nr. 492/2011 moet worden beschouwd. In dat geval is het aannemelijk dat de non-discriminatiebepalingen zich ertegen verzetten dat een dergelijk sociaal voordeel afhankelijk is van inwonerschap. Ook vanuit euregionale cohesie, doen deze effecten niet recht aan de gelijkheid tussen de grensarbeider en diens collega's (of burens) die niet grensarbeider zijn.

Het zou derhalve niet stroken met de beginselen van Europese integratie en Euregionale cohesie om een dergelijk onderscheid te maken. Geconcludeerd kan worden dat het huidige kader onvoldoende rekening houdt met thuiswerkende grensarbeiders. Het kan de samenwerking van werkgevers over de grenzen heen en de totstandbrenging van een 360 graden-arbeidsmarkt als essentieel element van grensoverschrijdende integratie belemmeren. De concrete gevolgen in kaart brengen is op dit moment echter nog niet mogelijk. Als de nieuwe wetgeving inzake thuiswerken concreter wordt, zal nog moeten worden onderzocht wat de werkelijke effecten van het beleid op de grensoverschrijdende cohesie kunnen zijn.



## 5.2. Aanbevelingen

De rapportage leidt tot de volgende aanbevelingen:

1. Zonder wijzingen van de huidige regels zou een verdere uitbreiding van thuiswerken voor grensarbeiders en hun werkgevers meer complexiteit voor zowel werknemers als voor werkgevers betekenen wat sociale zekerheid en belastingen betreft. Dat zou voor het functioneren van een grensoverschrijdende arbeidsmarkt niet bevorderlijk zijn. Als de wetgeving niet wordt aangepast, is te vermoeden dat sommige vormen van grensarbeid waar thuiswerken een belangrijke rol speelt (bijvoorbeeld werken voor een Universiteit) aan aantrekkelijkheid verliest.
2. Er moet een uniforme definitie van thuiswerken worden gehanteerd.
3. Er dient een coördinatie tussen belasting- en verzekeringsplicht te zijn. De OESO en Administratieve commissie zouden in dezen gezamenlijk moeten optrekken.
4. Er dient nader onderzoek naar de uitleg van het Paletta I en Paletta II-arrest inzake de toepasselijkheid van het sociaalzekerheidsrecht plaats te vinden in het geval het arbeidsrecht van een andere lidstaat van toepassing is. Dit geldt met name indien de termijnen van de loondoorbetalingsverplichting in de lidstaten grote verschillen kennen.
5. Voor situaties waarin voor één werkgever in twee staten wordt gewerkt zou onderzocht moeten worden of artikel 8 Verordening nr. 883/2004 een oplossing zou kunnen bieden om het percentage van 25 te verhogen tot 40.

Wat betreft de berekeningen kan worden geconcludeerd dat het gedeeltelijk thuiswerken door de grenswerker in een aantal gevallen een positief effect heeft op het netto-inkomen van die grenswerker en in een aantal gevallen een negatief effect afhankelijk van de situatie. In een groot aantal gevallen nemen dan juist de premies werkgever en de loonkosten toe. Het zij wel opgemerkt dat de budgettaire gevolgen slechts een van de elementen is die bij het thuiswerken in acht moeten worden genomen. De gevolgen van een switch in het sociaalzekerheidsstelsel kunnen ook voor- of nadelen opleveren.

## Bijlagen

- Bijlage 1: Overzicht berekeningen alleenstaande NL-BE, NL-DE, BE-DE.....[32](#)
  - Bijlage 2: Overzicht berekeningen koppel (partner geen inkomen), twee kinderen, NL-BE, NL-DE, BE-DE.....[38](#)
  - Bijlage 3: Overzicht berekeningen koppel (partner inkomen), twee kinderen, NL-BE, NL-DE, BE-DE.....[44](#)
  - Bijlage 4: Algemeen overzicht BE, DE en NL belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.....[50](#)
-

## Bijlage 1: Overzicht berekeningen alleenstaande NL-BE, NL-DE, BE-DE

2021 pro forma berekeningen / geheel jaar / single / geen aftrekposten / IB berekeningen / Gemeentelijke belastingen 7% / inclusief heffingskortingen				
	19	20 = 1	21 = 1	
<b>SV in land WG</b>	<b>Inwoner BE NL werkgever 100% werkzaam in NL</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	<b>Inwoner NL BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	<b>Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL</b>
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 2.282	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting BE	€ 332	€ 7.012	€ 7.012	€ 0
Premies*	€ 6.661	€ 5.045	€ 5.045	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.225	€ 24.443	€ 24.443	€ 27.557
Premies WG	€ 6.426	€ 8.522	€ 8.522	€ 6.426
Loonkosten*	€ 42.926	€ 45.022	€ 45.022	€ 42.926
	<b>22</b>	<b>23 = 1</b>	<b>24</b>	
<b>SV in woonland</b>	<b>Inwoner in BE NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% in B</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	<b>Inwoner NL BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% in NL</b>	<b>Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL</b>
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 77	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting BE	€ 3.070	€ 7.012	€ 3.473	€ 0
Premies*	€ 4.747	€ 5.045	€ 6.661	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 1.190	€ 0
Netto	€ 28.606	€ 24.443	€ 27.557	€ 27.557
Premies WG**	€ 8.522	€ 8.522	€ 6.426	€ 6.426
Loonkosten	€ 45.022	€ 45.022	€ 42.926	€ 42.926
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				

SV in land WG	Inwoner D NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 2.282	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting D	€ 0	€ 4.842	€ 4.841	€ 0
Premies*	€ 6.661	€ 7.382	€ 7.382	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.557	€ 24.276	€ 24.277	€ 27.557
Premies WG	€ 6.426	€ 8.021	€ 8.021	€ 6.426
Loonkosten**	€ 42.926	€ 44.521	€ 44.521	€ 42.926
SV in woonland	Inwoner in D NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 755	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting D	€ 1.963	€ 4.842	€ 1.997	€ 0
Premies*	€ 7.382	€ 7.382	€ 6.661	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 26.400	€ 24.276	€ 27.842	€ 27.557
Premies WG**	€ 8.021	€ 8.021	€ 6.426	€ 6.426
Loonkosten	€ 44.521	€ 44.521	€ 42.926	€ 42.926
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV				
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				

	1		2		3 = 1
SV in land WG	Inwoner D B werkgever 100% werkzaam in B	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	
Belasting B	€ 7.012	€ 0	€ 240	€ 7.012	
Belasting D***	€ 0	€ 4.842	€ 4.454	€ 0	
Premies*	€ 5.045	€ 7.382	€ 7.382	€ 5.045	
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Netto	€ 24.443	€ 24.276	€ 24.424	€ 24.443	
Premies WG**	€ 8.522	€ 8.021	€ 8.021	€ 8.522	
Loonkosten	€ 45.022	€ 44.521	€ 44.521	€ 45.022	
	4		5		6 = 1
SV in woonland	Inwoner in D BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in BE	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	
Belasting B	€ 3.357	€ 0	€ 2.812	€ 7.012	
Belasting D***	€ 1.963	€ 4.842	€ 1.837	€ 0	
Premies*	€ 7.382	€ 7.382	€ 4.747	€ 5.045	
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	
Netto	€ 23.798	€ 24.276	€ 27.104	€ 24.443	
Premies WG**	€ 8.021	€ 8.021	€ 8.522	€ 8.522	
Loonkosten	€ 44.521	€ 44.521	€ 45.022	€ 45.022	
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)					
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)					
*** For Belgium resident 8% deduction on income tax considered according to Sec. 11 para 2 of the Final Protocol to the DTT Germany - Belgium					

2021 pro forma berekeningen / geheel jaar / single / geen aftrekposten / IB berekeningen / Gemeentelijke belastingen 7% / inclusief heffingskortingen

	<b>13</b>	<b>14 = 7</b>	<b>15 = 7</b>	
<b>SV in land WG</b>	<b>Inwoner BE NL werkgever 100% werkzaam in NL</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	<b>Inwoner NL BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	<b>Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL</b>
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 9.912	€ 0	€ 0	€ 9.912
Belasting BE	€ 630	€ 15.038	€ 15.038	€ 0
Premies*	€ 8.358	€ 7.730	€ 7.730	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 36.600	€ 32.732	€ 32.732	€ 37.230
Premies WG**	€ 9.771	€ 12.958	€ 12.958	€ 9.771
Loonkosten	€ 65.271	€ 68.458	€ 68.458	€ 65.271
	<b>16</b>	<b>17 = 7</b>	<b>18</b>	
<b>SV in woonland</b>	<b>Inwoner in BE NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% in B</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	<b>Inwoner NL BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% in NL</b>	<b>Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL</b>
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 1.414	€ 0	€ 3.385	€ 9.912
Belasting BE	€ 6.436	€ 15.038	€ 7.827	€ 0
Premies*	€ 7.217	€ 7.730	€ 8.358	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 1.301	€ 0
Netto	€ 40.433	€ 32.732	€ 37.230	€ 37.230
Premies WG**	€ 12.958	€ 12.958	€ 9.771	€ 9.771
Loonkosten	€ 68.458	€ 68.458	€ 65.271	€ 65.271
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				



SV in land WG	Inwoner D NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 9.912	€ 0	€ 0	€ 9.912
Belasting D	€ 0	€ 10.077	€ 10.074	€ 0
Premies*	€ 8.358	€ 11.225	€ 11.225	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 37.230	€ 34.198	€ 34.201	€ 37.230
Premies WG	€ 9.771	€ 12.196	€ 12.196	€ 9.771
Loonkosten**	€ 65.271	€ 67.696	€ 67.696	€ 65.271
SV in woonland	Inwoner in D NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 1.859	€ 0	€ 3.385	€ 9.912
Belasting D	€ 4.191	€ 10.077	€ 5.201	€ 0
Premies*	€ 11.225	€ 11.225	€ 8.358	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 38.225	€ 34.198	€ 38.556	€ 37.230
Premies WG**	€ 12.196	€ 12.196	€ 9.771	€ 9.771
Loonkosten	€ 67.696	€ 67.696	€ 65.271	€ 65.271
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				

	<b>7</b>		<b>8</b>		<b>9 = 7</b>
<b>SV in land WG</b>	<b>Inwoner D B werkgever 100% werkzaam in B</b>	<b>Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D</b>	<b>Inwoner BE D werkgever 100% werkzaam in D</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting B	€ 15.038	€ 0	€ 1.235	€ 15.038	€ 15.038
Belasting D	€ 0	€ 10.077	€ 9.268	€ 0	€ 0
Premies	€ 7.730	€ 11.225	€ 11.225	€ 7.730	€ 7.730
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 32.732	€ 34.198	€ 33.772	€ 32.732	€ 32.732
Premies WG	€ 12.958	€ 12.196	€ 12.196	€ 12.958	€ 12.958
Loonkosten	€ 68.458	€ 67.696	€ 67.696	€ 68.458	€ 68.458
	<b>10</b>		<b>11</b>	<b>12 = 7</b>	
<b>SV in woonland</b>	<b>Inwoner in D BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% D</b>	<b>Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D</b>	<b>Inwoner BE D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in BE</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting B	€ 10.213	€ 0	€ 6.605	€ 15.038	€ 15.038
Belasting D	€ 4.191	€ 10.077	€ 4.785	€ 0	€ 0
Premies	€ 11.225	€ 11.225	€ 7.217	€ 7.730	€ 7.730
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 29.871	€ 34.198	€ 36.892	€ 32.732	€ 32.732
Premies WG	€ 12.196	€ 12.196	€ 12.958	€ 12.958	€ 12.958
Loonkosten	€ 67.696	€ 67.696	€ 68.458	€ 68.458	€ 68.458
<p>* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)</p> <p>** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)</p> <p>*** For Belgium resident 8% deduction on income tax considered according to Sec. 11 para 2 of the Final Protocol to the DTT Germany - Belgium</p>					

## Bijlage 2: Overzicht berekeningen koppel (partner geen inkomen), twee kinderen, NL-BE, NL-DE, BE-DE

2021 pro forma berekeningen / geheel jaar / gehuwd / Echtgenoot geen eigen inkomsten in woonland / 2 kinderen van 8 en 10 jaar) / geen aftrekposten / IB berekeningen / Gemeentelijke belastingen 7% / inclusief heffingskortingen				
	1	2	3 = 2	
SV in land WG	Inwoner BE NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 2.282	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting BE	€ 0	€ 1.700	€ 1.700	€ 0
Premies*	€ 6.661	€ 5.045	€ 5.045	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.557	€ 29.756	€ 29.756	€ 27.557
Premies WG	€ 6.426	€ 8.522	€ 8.522	€ 6.426
Loonkosten*	€ 42.926	€ 45.022	€ 45.022	€ 42.926
	4	5 = 2	6	
SV in woonland	Inwoner in BE NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% in B	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 77	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting BE	€ 734	€ 1.700	€ 3.473	€ 0
Premies	€ 4.747	€ 5.045	€ 6.661	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 1.191	€ 0
Netto	€ 30.943	€ 29.756	€ 27.557	€ 27.557
Premies WG	€ 8.522	€ 8.522	€ 6.426	€ 6.426
Loonkosten	€ 45.022	€ 45.022	€ 42.926	€ 42.926

\*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag  
 \*\* zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)

SV in land WG	Inwoner D NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 2.282	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting D	€ 0	€ 1.728	€ 1.728	€ 0
Premies*	€ 6.661	€ 7.291	€ 7.291	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.557	€ 27.481	€ 27.481	€ 27.557
Premies WG	€ 6.426	€ 8.021	€ 8.021	€ 6.426
Loonkosten**	€ 42.926	€ 44.521	€ 44.521	€ 42.926
SV in woonland	Inwoner in D NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 755	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting D	€ 888	€ 1.728	€ 1.567	€ 0
Premies*	€ 7.291	€ 7.291	€ 6.661	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.566	€ 27.481	€ 28.272	€ 27.557
Premies WG	€ 8.021	€ 8.021	€ 6.426	€ 6.426
Loonkosten**	€ 44.521	€ 44.521	€ 42.926	€ 42.926
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (excl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				

	13 = 2		14		15 = 2	
SV in land WG	Inwoner D B werkgever 100% werkzaam in B	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE		
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500		€ 36.500
Belasting B	€ 1.700	€ 0	€ 0	€ 0		€ 1.700
Belasting D	€ 0	€ 1.728	€ 1.590	€ 0		€ 0
Premies	€ 5.045	€ 7.291	€ 7.291	€ 5.045		€ 5.045
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0
Netto	€ 29.756	€ 27.481	€ 27.619	€ 29.756		
Premies WG	€ 8.522	€ 8.021	€ 8.021	€ 8.522		€ 8.522
Loonkosten	€ 45.022	€ 44.521	€ 44.521	€ 45.022		€ 45.022
	16		17		18 = 2	
SV in woonland	Inwoner in D BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in BE	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE		
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500		€ 36.500
Belasting B	€ 3.357	€ 0	€ 394	€ 1.700		€ 1.700
Belasting D	€ 888	€ 1.728	€ 1.442	€ 0		€ 0
Premies	€ 7.291	€ 7.291	€ 4.747	€ 5.045		€ 5.045
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0		€ 0
Netto	€ 24.964	€ 27.481	€ 29.918	€ 29.756		
Premies WG	€ 8.021	€ 8.021	€ 8.522	€ 8.522		€ 8.522
Loonkosten	€ 44.521	€ 44.521	€ 45.022	€ 45.022		€ 45.022
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (exncl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)						
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)						
*** For Belgium resident 8% deduction on income tax considered according to Sec. 11 para 2 of the Final Protocol to the DTT Germany - Belgium						

2021 pro forma berekeningen / geheel jaar / gehuwd / Echtgenoot geen eigen inkomsten in woonland / 2 kinderen van 8 en 10 jaar / geen aftrekposten / IB berekeningen / Gemeentelijke belastingen 7% / inclusief heffingskortingen

	7	8	9 = 8	
SV in land WG	Inwoner BE NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 9.912	€ 0	€ 0	€ 9.912
Belasting BE	€ 255	€ 8.815	€ 8.815	€ 0
Premies*	€ 8.358	€ 7.730	€ 7.730	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 36.975	€ 38.955	€ 38.955	€ 37.230
Premies WG	€ 9.771	€ 12.958	€ 12.958	€ 9.771
Loonkosten**	€ 65.271	€ 68.458	€ 68.458	€ 65.271
	<b>10</b>	<b>11 = 8</b>	<b>12</b>	
SV in woonland	Inwoner in BE NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% in B	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 1.414	€ 0	€ 3.385	€ 9.912
Belasting BE	€ 3.666	€ 8.815	€ 7.827	€ 0
Premies*	€ 7.217	€ 7.730	€ 8.358	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 1.301	€ 0
Netto	€ 43.203	€ 38.955	€ 37.230	€ 37.230
Premies WG	€ 12.958	€ 12.958	€ 9.771	€ 9.771
Loonkosten**	€ 68.458	€ 68.458	€ 65.271	€ 65.271
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				



SV in land WG	Inwoner D NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 9.912	€ 0	€ 0	€ 9.912
Belasting D	€ 0	€ 5.868	€ 5.868	€ 0
Premies*	€ 8.358	€ 11.086	€ 11.086	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 37.230	€ 38.546	€ 38.546	€ 37.230
Premies WG	€ 9.771	€ 12.196	€ 12.196	€ 9.771
Loonkosten**	€ 65.271	€ 67.696	€ 67.696	€ 65.271
SV in woonland	Inwoner in D NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 1.859	€ 0	€ 3.385	€ 9.912
Belasting D	€ 2.484	€ 5.868	€ 5.201	€ 0
Premies*	€ 11.086	€ 11.086	€ 8.358	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 40.071	€ 38.546	€ 38.556	€ 37.230
Premies WG	€ 12.196	€ 12.196	€ 9.771	€ 9.771
Loonkosten**	€ 67.696	€ 67.696	€ 65.271	€ 65.271
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (excl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				

	<b>19 = 8</b>		<b>20</b>		<b>21 = 8</b>
<b>SV in land WG</b>	<b>Inwoner D B werkgever 100% werkzaam in B</b>	<b>Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D</b>	<b>Inwoner BE D werkgever 100% werkzaam in D</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting B	€ 8.815	€ 0	€ 803	€ 8.815	€ 8.815
Belasting D	€ 0	€ 5.868	€ 5.399	€ 0	€ 0
Premies	€ 7.730	€ 11.086	€ 11.086	€ 7.730	€ 7.730
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 38.955	€ 38.546	€ 38.213	€ 38.955	€ 38.955
Premies WG	€ 12.958	€ 12.196	€ 12.196	€ 12.958	€ 12.958
Loonkosten	€ 68.458	€ 67.696	€ 67.696	€ 68.458	€ 68.458
	<b>22</b>		<b>23</b>	<b>24 = 8</b>	
<b>SV in woonland</b>	<b>Inwoner in D BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% D</b>	<b>Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D</b>	<b>Inwoner BE D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in BE</b>	<b>Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE</b>	
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting B	€ 10.213	€ 0	€ 3.872	€ 8.815	€ 8.815
Belasting D	€ 2.484	€ 5.868	€ 4.785	€ 0	€ 0
Premies	€ 11.086	€ 11.086	€ 7.217	€ 7.730	€ 7.730
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 31.717	€ 38.546	€ 39.626	€ 38.955	€ 38.955
Premies WG	€ 12.196	€ 12.196	€ 12.958	€ 12.958	€ 12.958
Loonkosten	€ 67.696	€ 67.696	€ 68.458	€ 68.458	€ 68.458
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (exncl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)					
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)					
*** For Belgium resident 8% deduction on income tax considered according to Sec. 11 para 2 of the Final Protocol to the DTT Germany - Belgium					

### Bijlage 3: Overzicht berekeningen koppel (partner inkomen), twee kinderen, NL-BE, NL-DE, BE-DE

2021 pro forma berekeningen / geheel jaar / gehuwd / Echtgenoot eigen inkomsten in woonland a € 15.000 bruto per jaar / 2 kinderen van 8 en 10 jaar) / geen aftrekposten / IB berekeningen / Gemeentelijke belastingen 7% / inclusief heffingskortingen

	1	2	3 = 2	
SV in land WG	Inwoner BE NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 2.282	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting BE	€ 200	€ 5.007	€ 5.007	€ 0
Premies*	€ 6.661	€ 5.045	€ 5.045	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.357	€ 26.448	€ 26.448	€ 27.557
Premies WG	€ 6.426	€ 8.522	€ 8.522	€ 6.426
Loonkosten**	€ 42.926	€ 45.022	€ 45.022	€ 42.926
	4	5 = 2	6	
SV in woonland	Inwoner in BE NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% in B	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 77	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting BE	€ 2.188	€ 5.007	€ 3.473	€ 0
Premies	€ 4.747	€ 5.045	€ 6.661	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 1.191	€ 0
Netto	€ 29.489	€ 26.448	€ 27.557	€ 27.557
Premies WG	€ 8.522	€ 8.522	€ 6.426	€ 6.426
Loonkosten**	€ 45.022	€ 45.022	€ 42.926	€ 42.926

\*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag  
 \*\* zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)

SV in land WG	Inwoner D NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 2.282	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting D	€ 0	€ 3.340	€ 3.542	€ 0
Premies*	€ 6.661	€ 7.291	€ 7.291	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 27.557	€ 25.869	€ 25.667	€ 27.557
Premies WG	€ 6.426	€ 8.021	€ 8.021	€ 6.426
Loonkosten**	€ 42.926	€ 44.521	€ 44.521	€ 42.926
SV in woonland	Inwoner in D NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting NL	€ 755	€ 0	€ 0	€ 2.282
Belasting D	€ 1.971	€ 3.340	€ 1.997	€ 0
Premies*	€ 7.291	€ 7.291	€ 6.661	€ 6.661
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 26.483	€ 25.869	€ 27.842	€ 27.557
Premies WG	€ 8.021	€ 8.021	€ 6.426	€ 6.426
Loonkosten**	€ 44.521	€ 44.521	€ 42.926	€ 42.926
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				

	7 = 2		8		9 = 2
SV in land WG	Inwoner D B werkgever 100% werkzaam in B	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting B	€ 5.007	€ 0	€ 109	€ 5.007	€ 5.007
Belasting D	€ 0	€ 3.340	€ 3.259	€ 0	€ 0
Premies	€ 5.045	€ 7.291	€ 7.291	€ 5.045	€ 5.045
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 26.448	€ 25.869	€ 25.841	€ 26.448	€ 26.448
Premies WG	€ 8.522	€ 8.021	€ 8.021	€ 8.522	€ 8.522
Loonkosten	€ 45.022	€ 44.521	€ 44.521	€ 45.022	€ 45.022
	10		11		12 = 2
SV in woonland	Inwoner in D BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in BE	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	
Bruto salaris	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500	€ 36.500
Belasting B	€ 3.357	€ 0	€ 1.881	€ 5.007	€ 5.007
Belasting D	€ 1.971	€ 3.340	€ 1.997	€ 0	€ 0
Premies	€ 7.291	€ 7.291	€ 4.747	€ 5.045	€ 5.045
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 23.881	€ 25.869	€ 27.876	€ 26.448	€ 26.448
Premies WG	€ 8.021	€ 8.021	€ 8.522	€ 8.522	€ 8.522
Loonkosten	€ 44.521	€ 44.521	€ 45.022	€ 45.022	€ 45.022
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)					
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)					
*** For Belgium resident 8% deduction on income tax considered according to Sec. 11 para 2 of the Final Protocol to the DTT Germany - Belgium					

2021 pro forma berekeningen / geheel jaar / gehuwd / Echtgenoot eigen inkomsten in woonland a € 15.000 bruto per jaar / 2 kinderen van 8 en 10 jaar) / geen aftrekposten / IB berekeningen / Gemeentelijke belastingen 7% / inclusief heffingskortingen

	13	14	15 = 14	
SV in land WG	Inwoner BE NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 9.912	€ 0	€ 0	€ 9.912
Belasting BE	€ 499	€ 13.033	€ 13.033	€ 0
Premies*	€ 8.358	€ 7.730	€ 7.730	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 36.731	€ 34.737	€ 34.737	€ 37.230
Premies WG	€ 9.771	€ 12.958	€ 12.958	€ 9.771
Loonkosten**	€ 65.271	€ 68.458	€ 68.458	€ 65.271
	16	17 = 14	18	
SV in woonland	Inwoner in BE NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% in B	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE	Inwoner NL BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 1.414	€ 0	€ 3.385	€ 9.912
Belasting BE	€ 5.533	€ 13.033	€ 7.827	€ 0
Premies	€ 7.217	€ 7.730	€ 8.358	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 1.301	€ 0
Netto	€ 41.337	€ 34.737	€ 37.230	€ 37.230
Premies WG	€ 12.958	€ 12.958	€ 9.771	€ 9.771
Loonkosten**	€ 68.458	€ 68.458	€ 65.271	€ 65.271

\*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag

\*\* zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)



SV in land WG	Inwoner D NL werkgever 100% werkzaam in NL	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 9.912	€ 0	€ 0	€ 9.912
Belasting D	€ 0	€ 7.181	€ 7.535	€ 0
Premies*	€ 8.358	€ 11.086	€ 11.086	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 37.230	€ 37.233	€ 36.879	€ 37.230
Premies WG	€ 9.771	€ 12.196	€ 12.196	€ 9.771
Loonkosten**	€ 65.271	€ 67.696	€ 67.696	€ 65.271
SV in woonland	Inwoner in D NL werkgever 60% werkzaam in NL, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner NL D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in NL	Inwoner NL NL werkgever 100% werkzaam in NL
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting NL	€ 1.859	€ 0	€ 3.385	€ 9.912
Belasting D	€ 4.208	€ 7.181	€ 5.201	€ 0
Premies*	€ 11.086	€ 11.086	€ 8.358	€ 8.358
Teruggave Compensatieregeling	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 38.347	€ 37.233	€ 38.556	€ 37.230
Premies WG	€ 12.196	€ 12.196	€ 9.771	€ 9.771
Loonkosten**	€ 67.696	€ 67.696	€ 65.271	€ 65.271
*Als NL SV: inclusief nominale bijdrage zorgverzekering en excl evt zorgtoeslag				
** zonder vakantietoeslag, lage WW premie als NL SV (0,34% vanaf 1 augustus 2021)				
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				

	19 = 14		20	21 = 14
SV in land WG	Inwoner D B werkgever 100% werkzaam in B	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting B	€ 13.033	€ 0	€ 1.104	€ 13.033
Belasting D	€ 0	€ 7.181	€ 6.932	€ 0
Premies	€ 7.730	€ 11.086	€ 11.086	€ 7.730
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 34.737	€ 37.233	€ 36.378	€ 34.737
Premies WG	€ 12.958	€ 12.196	€ 12.196	€ 12.958
Loonkosten	€ 68.458	€ 67.696	€ 67.696	€ 68.458
	22		23	24 = 14
SV in woonland	Inwoner in D BE werkgever 60% werkzaam in BE, 40% D	Inwoner D D werkgever 100% werkzaam in D	Inwoner BE D werkgever 60% werkzaam in D, 40% in BE	Inwoner BE BE werkgever 100% werkzaam in BE
Bruto salaris	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500	€ 55.500
Belasting B	€ 10.213	€ 0	€ 5.725	€ 13.033
Belasting D	€ 4.208	€ 7.181	€ 4.785	€ 0
Premies	€ 11.086	€ 11.086	€ 7.217	€ 7.730
Teruggave Opcentiemen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Netto	€ 29.993	€ 37.233	€ 37.773	€ 34.737
Premies WG	€ 12.196	€ 12.196	€ 12.958	€ 12.958
Loonkosten	€ 67.696	€ 67.696	€ 68.458	€ 68.458
* For Germany: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care (incl. Surcharge of 0.25% for employees without children; borne by employee only)				
** German social security: Statutory Pension, unemployment, health and nursing care + approx. 2% for U1, U2, Insolvency Fund + workmen's compensation board (rough estimate; borne by employer only)				
*** For Belgium resident 8% deduction on income tax considered according to Sec. 11 para 2 of the Final Protocol to the DTT Germany - Belgium				

## Bijlage 4: Algemeen overzicht BE, DE en NL belastingen en sociale zekerheidsbijdragen

Deze bijlage dient als korte aanvulling op de beschreven cijfers in de voorgaande tabellen. Het biedt een kort overzicht van de toepasselijke percentages in de belastingtarieven en sociale zekerheidsbijdragen. Deze percentages liggen ten grondslag aan de berekeningen.

### België

In België geldt in een kort overzicht de volgende belastingtarieven en sociale zekerheidsbijdragen:

Jaar 2021 (belastingjaar 2022) – progressieve belastingtarieven		
Van	Tot	Belastingtarief
-	13.540	25,00%
13.540	23,900	40,00%
23.900	41,360	49,50%
41.360		50%

*Alle belastingbedragen worden verhoogd met de toepasselijke gemeentelijke belastingen, die kunnen bedragen tot 9% (voor jaar 2021). De gemeentelijke belasting wordt berekend op basis van het verschuldigde bedrag aan inkomstenbelasting.*

Er geldt een belastingvrij bedrag, dat voor iedereen geldt binnen de inkomstenbelasting. Voor 2021 geldt dat dit belastingvrije bedrag staat op € 9.050, waarover derhalve geen belasting wordt geheven. Dit bedrag kan worden verhoogd wegens de persoonlijke situatie, zoals het hebben van kinderen. Met één kind wordt het met € 1.650, met twee kinderen met € 4.240, drie kinderen met € 9.500, vier kinderen met € 16.360 verhoogd en bij meer dan vier kinderen wordt het bedrag verhoogd met € 5.860 per kind.

Op het gebied van sociale zekerheidsbijdragen geldt dat dit in het algemeen verplicht is voor personen die in België werken. Voor 2021 bedraagt het tarief van de basisbijdrage voor de sociale zekerheid van de werknemer 13,07%. Dit tarief is van toepassing op de maandelijkse bruto-vergoeding zonder plafond. De werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid worden geheven tegen een basispercentage van 19,88% van de maandelijkse bruto-bezoldiging, zonder plafond. Bovenop dit basistarief zijn een aantal specifieke bijdragen van de werkgever verschuldigd; sommige bijdragen variëren op basis van bepaalde parameters en kunnen specifiek zijn voor de bedrijfstak of de sector. Er zijn bepaalde verminderingen mogelijk, afhankelijk van verschillende criteria om in aanmerking te komen. Dit resulteert in een gemiddelde werkelijke rentevoet van ongeveer 25%. Deze percentages gelden voor bedienden in de particuliere sector.

## Duitsland

In Duitsland geldt het volgende inkomstenbelastingtarief. Een onderscheid dient te worden gemaakt tussen alleenstaanden en gehuwden en partners (gezamenlijk). Duitsland kent het zogenoemde Splittingstelsel voor gehuwden en bepaalde partners

### Alleenstaande

Belastbaar inkomen <sup>80</sup>			
Van	Tot	Belastingtarief	Te betalen belasting
-	€ 9.744	0,00%	€ 0
€ 9.745	€ 14.753	14,00%-23,97%	€ 0 - € 951
€ 14.754	€ 57.918	23,97%-42%	€ 951 - € 15.981
€ 57.919	€ 274.612	42%	€ 15.981 - € 106.200
€ 274.613	--	45%	€ 106.200 - -----

*Daarnaast geldt een zogenoemde solidariteitstoeslag van 5,5%. Deze wordt toegepast op de te betalen belasting na aftrek van belastingkortingen. Met ingang van 1 januari 2021 is de toeslag verlaagd door invoering van een vrijstelling € 16.956 (€ 33.912 voor gehuwden en partners).*

### Gehuwden en partners (gezamenlijk)

Belastbaar inkomen <sup>81</sup>			
Van	Tot	Belastingtarief	Te betalen belasting
-	€ 19.488	0,00%	€ 0
€ 19.489	€ 29.506	14,00%-23,97%	€ 0 - € 1.902
€ 29.507	€ 115.836	23,97%-42%	€ 1.902 - € 30.378
€ 115.837	€ 549.224	42%	€ 30.378 - € 212.400
€ 549.225	--	45%	€ 212.400 - -----

Bij de berekeningen is voor de inwoners van Duitsland geen *Kirchensteuer* berekend. Alleen standaard aftrekposten zijn in aanmerking genomen. Afhankelijk van de persoonlijke situatie van betrokkene kan de te betalen belasting variëren.

In het geval van een Belgische inwoner is een 8%-aftrek in aanmerking genomen conform het protocol behorende bij het Verdrag België-Duitsland. In het geval van kinderen is gecontroleerd of het zogenoemde *Kinderfreibetrag* meer zou opleveren dan het *Kindergeld*. Dat bleek in alle situaties niet het geval te zijn.

De sociale zekerheid in Duitsland kent een aantal takken: pensioenverzekering (*Rentenversicherung*); werkloosheidsverzekering (*Arbeitslosenversicherung*); ziektekostenverzekering (*Krankenversicherung*); en zorgverzekering voor arbeidsongeschiktheid en ouderdom (*Pflegeversicherung*). In het algemeen betalen werkgever en werknemer gelijkelijk de premies. Daarnaast is er nog de *Unfallversicherung* die door de werkgever wordt betaald. De premie is afhankelijk van de risicoklasse. Deze verzekering is niet in de berekeningen meegenomen.

<sup>80</sup> Zie [Document - Tax Research Platform - IBFD \(unimaas.nl\)](#), geraadpleegd op 22 oktober 2021.

<sup>81</sup> Zie [Document - Tax Research Platform - IBFD \(unimaas.nl\)](#), geraadpleegd op 22 oktober 2021.

	Percentage	Maximale inkomen voor premieheffing	Maximale bijdrage
Rentenverzekering			
<b>Werkgever</b>	9,3	€ 85.200	€ 7.923
<b>Werknemer</b>	9,3	€ 85.200	€ 7.923
Arbeitslosenversicherung			
<b>Werkgever</b>	1,2	€ 85.200	€ 1.022
<b>Werkgever</b>	1,2	€ 85.200	€ 1.022
Krankenversicherung			
<b>Werkgever</b>	7,95	€ 58.050	€ 4.619
<b>Werknemer</b>	7,95	€ 58.050	€ 4.619
Pflegeversicherung			
<b>Werkgever</b>	1,525 <sup>82</sup>	€ 58.200	€ 888
<b>Werknemer</b>	1,525 <sup>83</sup>	€ 58.200	€ 888/€ 1.030

Daarnaast betaalt de werkgever nog enige bijdragen: een werkgeversbijdrage in de kosten van zwangerschapsverlof (U2, 0,5%), een werkgeversbijdrage in de kosten van zwangerschapsverlof (U1, 3%). De laatste wordt alleen betaald indien er minder dan 30 voltijdse werknemers in dienst zijn. Ten slotte is er nog een bijdrage insolventiefonds (0,12%). Het maximum inkomen waarover de bijdrage wordt berekend is in alle gevallen € 85.200. Deze bijdragen zijn in de berekeningen meegenomen.

<sup>82</sup> In Saksen is het percentage 1,525. [Document - Germany - Corporate Taxation - 4. Taxes on Payroll - Tax Research Platform - IBFD \(unimaas.nl\)](#), geraadpleegd op 22 oktober 2021.

<sup>83</sup> In Saksen is het percentage 2,025. Voor kinderloze werknemers wordt het percentage met 0,25 verhoogd. [Document - Germany - Individual Taxation - 3. Social Security Contributions - Tax Research Platform - IBFD \(unimaas.nl\)](#), geraadpleegd op 22 oktober 2021.

## Nederland

In Nederland is er één belastingschijf, waaraan de inning van sociale zekerheidspremies is gekoppeld. Voor 2021 geldt:

Belasting-schijf	Van	Tot	Tarief	NI tarief*	Totale tarief	cumulatieve belasting	cumulatieve NI
<b>1a</b>	-	€ 35.129	9,45%	27,65%	37,10%	€ 3.320	€ 9.713
<b>1b</b>	€ 35.129	€ 68.507	37,10%	0,00%	37,10%	€ 15.703	€ 9.713
<b>2</b>	€ 68.507		49,50%	0,00%	49,50%		

\* = National Insurance (volksverzekeringen) bijdragen wordt gecombineerd met belasting geheven.

Er geldt een heffingskorting, die bestaat uit een belastinggedeelte en gedeelte ten aanzien van de volksverzekeringen. De onderverdeling is gebaseerd op de ratio in de eerste belastingschijf: 9,7/36,35 is gealloceerd aan het belastingdeel en 27,65/37,35 aan het deel volksverzekeringen. Het deel volksverzekeringen is alleen geldig indien men in Nederland aan sociale zekerheid is onderworpen. Ten aanzien van het belastingdeel geldt dat dit afhankelijk is van de fiscale inwonerschap.

Algemene heffingskorting (belasting en volksverzekeringen)					
Basisbedrag	€ 2.837				
Verminderings-percentage	5,977%	Van salaris vanaf	€ 21.043	Tot	€ 68,507
Loonheffingskorting					
Basisbedrag	€ 4.205				
Verhogings-percentage	4,581%	Van salaris tot	€ 10.108		
	28,771%	Van salaris boven	€ 10.108	Tot	€ 21,835
	2,663%	Van salaris boven	€ 21.835	Tot	€ 35.652
Verminderings-percentage	6,0%	Van salaris vanaf	€35.652	Tot	€ 105.735

Op het gebied van sociale zekerheid gelden verder de bijdragen aan zorgverzekering, werknemersverzekeringen en werkloosheid.

	Percentage	Maximale inkomen voor premieheffing	Maximale bijdrage
Zorgverzekeringswet			
Werkgever	7,00	€ 58.311	€ 4.082
Werknemer			€ 1.705
WAO/WIA			
Werkgever	7,03	€ 58.311	€ 4.099
Werknemer	0,50	€ 58.311	€ 292
Terug naar Werk fonds (gemiddeld)	1,36	€ 58.311	€ 793
WW			
Werkgever (laag)	2,70 (0,34 per 1/8/21)	€ 58.311	€ 1.574
Werkgever (hoog)	7,70 (5,34 per 1/8/21)	€ 58.311	€ 4.490