



Pioniers

Werken voor een buitenlands bedrijf Hoe pak ik dat aan?

Tips & tricks voor pioniers

“Had ik jullie maar veel eerder gevonden!” Dat is één van de reacties die wij vaak horen van werknemers die bij ons aankloppen. Werken voor een bedrijf in het buitenland wordt door ons Nederlanders, pioniers in hart en nieren, meestal als een kans beschouwd. Al zijn er natuurlijk ook wel de nodige hobbels om te nemen. Lees verder en profiteer van de ervaringen van landgenoten die u zijn voorgegaan!

Veel dienstverbanden tussen een Nederlandse werknemer en een buitenlands bedrijf ontstaan doordat u als medewerker bij een distributiebedrijf of handelsagent de producten van een buitenlands bedrijf verkoopt. Heeft u een klik met het bedrijf dat eigenlijk wel wat meer voet aan de grond wil krijgen op de Nederlandse markt? Wat houdt u dan tegen om te kijken of u niet hun vertegenwoordiger voor de Nederlandse markt kunt worden? Zeker wanneer u toch al toe was aan een nieuwe stap in uw carrière.

Als werknemer wilt u echter wél dat uw arbeidsvoorwaarden goed geregeld zijn en dat uw loonstrook klopt. Dat u erop kunt vertrouwen dat uw salaris tijdig wordt uitbetaald. Én dat u zeker weet dat u niet op een later moment tegen problemen aanloopt. Wanneer u bijvoorbeeld een uitkering nodig heeft of met pensioen gaat.

Doordat de regels per land kunnen verschillen is het voor werkgevers niet eenvoudig om deze zaken in grensoverschrijdende situaties te waarborgen. Vaak loopt u er al vanaf de onderhandelingen met een buitenlandse werkgever tegenaan dat uw werkgever niet alle antwoorden op uw vragen paraat heeft.

[Onderhandelen met een buitenlandse werkgever. Hoe pakt u dat aan?](#)

De kans is groot dat degene die namens de buitenlandse werkgever de onderhandelingen met u in gaat, dat doet met in het achterhoofd een buitenlands arbeidsvoorwaardenpakket, zoals dat voor de werknemers in het thuisland geldt. En voor de afdracht van belastingen en premies wordt u vermoedelijk zelf op pad gestuurd om uit te zoeken hoe dat in elkaar steekt.

Wie zijn wij?

Interfisc Group
Stationsplein 4
NL-2275 AZ Voorburg

Wilt u meer weten?
0031 - (0)70 313 3030
info@interfisc.eu

Versie:
MC-002/02-'21

© Interfisc Holding BV

Om te voorkomen dat u van het kastje naar de muur wordt gestuurd en uiteindelijk door alle tegenstrijdige adviezen door de bomen het bos niet meer ziet, hebben we in deze whitepaper over onderstaande thema's een aantal praktische tips voor u op een rij gezet:

- Arbeidscontract en -voorwaarden
- Belastingen en premies betalen
- Pensioen opbouwen
- Werkruimte
- De auto van de zaak

"Als u in Nederland woont en structureel in Nederland voor dit bedrijf gaat werken, zullen bepaalde regels zoals die in Nederland gelden voorrang hebben op buitenlandse regels"

Arbeidscontract en voorwaarden

Als u voor een buitenlands bedrijf de eerste werknemer in Nederland bent, is de kans groot dat de werkgever nog geen of onvoldoende ervaring heeft met het Nederlandse arbeidsrecht. Hierdoor kunnen er makkelijk fouten in het arbeidscontract en de arbeidsvoorwaarden sluipen. Zo zou de werkgever u een contract kunnen aanbieden naar buitenlands recht als hij niet goed (genoeg) op de hoogte is van de lokale regels van het Nederlands arbeidsrecht. Als u echter in Nederland woont én structureel in Nederland voor dit bedrijf gaat werken, kunnen bepaalde regels zoals die in Nederland gelden voorrang hebben op de buitenlandse regels! Dergelijke problemen of tegenstrijdigheden kunnen uiteindelijk voor u én de werkgever zeer nadelig uitpakken.

Hoe zit dat dan?

Ook al kunnen werkgevers en werknemers in theorie kiezen welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, de "dwingende bepalingen" uit het rechtsstelsel van het land waarin u als werknemer gewoonlijk werkt hebben voorrang en kunnen buitenlandse regels uit het arbeidscontract overrulen. Het gaat dan bijvoorbeeld over zaken zoals ontslag, proeftijd, doorbetaling bij ziekte en arbeidstijden.

Wat kan er mis gaan?

Zo lang u beiden tevreden bent is er meestal geen vuiltje aan de lucht. Problemen komen vaak pas aan het licht wanneer er sprake is van controles door de Belastingdienst in binnen- of buitenland maar ook wanneer u als werknemer ziek wordt. Of erger nog, wanneer u niet met elkaar verder wilt. Ter illustratie volgen hieronder wat voorbeelden.

Problemen in verband met ziekte

Allereerst een voorbeeld van wat er mis kan gaan wanneer u ziek wordt. Het gaat hier met name om de betaling van uw loon bij ziekte. Bent u in Nederland sociaal verzekerd, dan krijgt u, wanneer u ziek bent, géén uitkering van de overheid. Wanneer u een Duits arbeidscontract aangaat met uw werkgever, kan deze er vanuit gaan dat u als werknemer ook conform de Duitse regels recht heeft op ziekgeld van de Duitse overheid.

Wanneer u echter als werknemer sociaal verzekerd bent in Nederland, komt u hier natuurlijk niet voor in aanmerking. Daarentegen is de werkgever verplicht om, conform de Nederlandse regels, het loon door te betalen gedurende een vrij lange periode. Het is verstandig om de werkgever hierop te wijzen, om negatieve verrassingen bij ziekte te voorkomen. Ook omdat het, vóórdát sprake is van ziekte, nog mogelijk is voor uw werkgever om zich tegen de loondoorbetaling bij ziekte te verzekeren. Dit kan via een "ziekgeldverzekering". Bent u eenmaal ziek, dan kan de werkgever zich niet meer verzekeren.

"Het is niet vanzelfsprekend dat u zowel belastingen als premies in één en hetzelfde land betaalt. Anders gezegd: op de vraag in welk land u verzekerd bent is een andere regel van toepassing dan op de vraag waar u belasting moet betalen"

Problemen in verband met de ziekmelding

Belgische en Duitse werkgevers verwachten dat u bij een ziekmelding een doktersverklaring van uw huisarts aanlevert, die daarmee uw ziekte als het ware "bekrachtigt". Als u zo'n doktersverklaring echter aan uw Nederlandse huisarts vraagt, zal hij u raar aankijken, dit kennen we immers niet in Nederland. In Nederland meldt u zich eenvoudigweg ziek en kan de werkgever eventueel een controle door een bedrijfsarts laten uitvoeren.

Zorg dat u uw werkgever informeert over hoe dit werkt in Nederland. En verwijst zo nodig naar Interfisc-Arbo, de enige arbodienst in Nederland die vrijwel alleen voor buitenlandse werkgevers werkt en veel informatie (niet alleen in het Nederlands, maar ook in het Frans, Duits en Engels) aanbiedt.

Problemen naar aanleiding van belastingcontrole

Stel, u spreekt met een Duitse werkgever in de arbeidsovereenkomst af dat u, conform de Duitse regels over onkostenvergoedingen, een onbelaste *Spesenvergütung* ontvangt als bijdrage in de kosten. In Duitsland zijn daarvoor zogenaamde *Pauschale* vastgelegd met een bepaald maximum bedrag per gewerkte dag. Hier zit echter wel een addertje onder het gras. In eerste instantie kunnen deze vergoedingen namelijk uw netto inkomen behoorlijk verhogen. De werkgever kan echter bij controle achteraf een naheffing krijgen van de fiscus als blijkt dat op deze vergoedingen niet de Duitse maar de Nederlandse belastingregels van toepassing zijn. Hoewel het niet vanzelfsprekend is dat de werkgever deze naheffing op u zal verhalen, kan de relatie tussen werkgever en werknemer hierdoor wel behoorlijk onder druk komen te staan.

Hoe voorkomt u problemen?

In de praktijk adviseren wij onze klanten om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het recht van het land waar de werknemer sociaal verzekerd is, zodat arbeidsrecht, fiscaliteit en sociale zekerheid op elkaar zijn afgestemd. Dat wil zeggen dat u, als werknemer die in Nederland werkt en sociaal verzekerd is, een Nederlandse arbeidsovereenkomst ontvangt van uw buitenlandse werkgever. Eventueel opgesteld in het Engels voor zover u deze taal zelf voldoende machtig bent.

Klanten van Interfisc kunnen gebruikmaken van modelarbeidsovereenkomsten die in het Nederlands, Frans, Engels en Duits beschikbaar zijn. Dit geeft werkgevers de mogelijkheid om in hun eigen taal het contract door te nemen, terwijl het in de officiële versie (Engels of Nederlands) door beide partijen ondertekend wordt.

Belastingen en premies betalen

Eén van de eerste vragen die u waarschijnlijk zelf heeft als u een aanbod krijgt, is wat er onderaan de streep overblijft van het aangeboden bruto loon. Het antwoord op die vraag is afhankelijk van de vraag in welk land u belasting en premies moet betalen. Let wel: moet betalen!

Bij wonen en werken in méér dan één land bepalen de internationale regels welk land bevoegd is om belasting en premies te heffen. U kunt weliswaar aan de hand van deze uitgangspunten de situatie optimaliseren (bijvoorbeeld iets meer of iets minder thuiswerkdagen afspreken), maar u kunt niet kiezen welke regels u toepast. Pas dus op dat u niet in gaat op een pro forma berekening die gebaseerd is op de verkeerde uitgangspunten, waardoor het nettoloon dat in die pro forma stond achteraf fors lager zou kunnen zijn. Veel werkgevers weten zelf niet precies hoe dat zit en zullen u vragen om zelf met een oplossing te komen.

"Interfisc kan als loonadministratiekantoor de inhoudingen en afdrachten verzorgen zodat u en uw werkgever hier geen omkijken naar hebben"

In hoofdlijnen hoe het zit

Allereerst is het belangrijk om u te realiseren dat het antwoord op de vraag in welk land u moet afdragen twee maal beantwoord moet worden: één keer voor de belasting en één keer voor de sociale zekerheid.

Het is niet vanzelfsprekend dat u zowel de belastingen als de premies in één en hetzelfde land betaalt. Anders gezegd: op de vraag in welk land u verzekerd bent is een andere regel van toepassing dan op de vraag waar u belasting moet betalen.

Ter illustratie gaan we kort in op de situatie van een werknemer die in Nederland woont en werkt en die slechts incidenteel in een ander land werkt, bijvoorbeeld op kantoor bij het bedrijf in het buitenland.

In welk land ben ik sociaal verzekerd?

De hoofdregel is dat u sociaal verzekerd bent in het land waar u werkt. Is dit Nederland, dan bent u ook gewoon in Nederland sociaal verzekerd. Ook wanneer u vanuit huis werkt en veel op de weg zit. Zelfs wanneer u af en toe naar het buitenland reist, kunt u in Nederland sociaal verzekerd blijven. Zolang u maar minimaal 25% van uw werktijd fysiek op Nederlands grondgebied werkt. Het kan wel belangrijk zijn om in deze situatie een A1-verklaring aan te vragen bij de Sociale Verzekeringsbank. Deze verklaring dient als bewijs dat de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing is, ondanks dat u af en toe in het buitenland of bij de werkgever op kantoor werkt.

Er zijn natuurlijk uitzonderingen op deze regel (bijvoorbeeld als u tijdelijk naar het buitenland gedetacheerd wordt óf als u net over de grens een bijbaantje hebt). Overigens kunt u als werknemer maar in één land tegelijk verzekerd zijn; de bekende "salary split" constructie heeft alleen betrekking op de belastingen, niet op de sociale zekerheid.

In welk land moet ik belasting betalen?

Werkt u alleen in Nederland, ongeacht of u onderweg bent, vanuit huis werkt of vanuit een door de werkgever ter beschikking gestelde kantooromgeving, dan moet u ook in Nederland inkomstenbelasting betalen over uw gehele inkomen (wereldinkomen). U kunt ervoor kiezen om zelf belasting te betalen, maar de werkgever kan er ook onder bepaalde voorwaarden voor kiezen om door de Nederlandse belastingdienst te worden aangewezen als "inhoudingsplichtige".

Sowieso is hij verplicht om, wanneer hij een werknemer in dienst neemt die in Nederland sociaal verzekerd is, zich bij de Nederlandse Belastingdienst te registreren voor de afdracht van sociale verzekeringspremies. Aangezien sociale zekerheid en loonbelasting in Nederland in één loonaangifte bij dezelfde instantie (de Belastingdienst) worden aangegeven en afgedragen, is dat wel zo gemakkelijk. Zeker voor u als werknemer, omdat u dan niet achteraf nog voor verrassingen komt te staan.

Anders gezegd: dat wat maandelijks op uw rekening gestort wordt, is ook van u en u hoeft niets te reserveren voor de aangifte inkomstenbelasting volgend jaar (andere inkomsten dan het loon en evt. aftrekposten daargelaten natuurlijk).

Interfisc kan als loonadministratiekantoor de inhoudingen en afdrachten verzorgen, zodat u en uw werkgever hier geen omkijken naar hebben.

Werkt u niet volledig in Nederland maar ook af en toe in het buitenland?

Dan is het mogelijk dat uw salaris niet alleen in Nederland belast is, maar ook voor een deel in het buitenland. Dit is dus anders dan voor de sociale zekerheid, waar slechts één land tegelijk premies mag heffen.

Een voorbeeld ter verduidelijking. U werkt enkele dagen per week vanuit huis of ergens in Nederland, maar ook één of twee dagen per week bij de werkgever op kantoor in Duitsland. Of in een ander land waar de werkgever een vestiging heeft. In zo'n geval kan de verplichting ontstaan om ook in dat land belasting af te dragen. Dit levert soms, maar lang niet altijd, een voordeel onderaan de streep op. Wat is het risico als u dat niet doet? Dat de buitenlandse fiscus bij controle bijvoorbeeld stelt recht te hebben op een deel van de "buit".

Ter voorkoming van dubbele belasting krijgt u bij uw jaarlijkse aangifte inkomstenbelasting in Nederland overigens wel de mogelijkheid om te vragen om een vermindering van Nederlandse belastingen.

Meer informatie hierover is te vinden in het artikel op onze website: **Salary split, wat is dat eigenlijk?** U kunt ook contact opnemen met een fiscaal adviseur die hierin gespecialiseerd is. De fiscaal adviseurs van Interfisc rekenen graag uit wat er voor u onderaan de streep overblijft en kunnen ook voor u de aangiftes inkomsten- & personenbelasting in Nederland en/of België verzorgen.

Bij ingewikkelde constructies is het verstandig om op voorhand advies in te winnen over de vraag waar belasting moet worden afgedragen. Dit hoeft niet veel tijd en geld te kosten en kan veel ergernissen (en correcties) voorkomen.

Pensioen opbouwen

Bereidt u er maar op voor dat de meeste werkgevers in eerste instantie niet bereid zijn dit voor u te regelen. Waarom?

- Omdat dat nu eenmaal niet altijd verplicht is in Nederland (uitzonderingen daargelaten natuurlijk);
- Omdat veel buitenlandse werkgevers in eigen land gewend zijn dat alle arbeidsvoorwaarden 'gewoon' wettelijk voorgeschreven zijn;
- Omdat daar hoge kosten aan verbonden zijn;
- Omdat ze zich niet realiseren dat de wettelijke pensioenvoorziening in Nederland (de AOW) volledig door werknemers zelf wordt bekostigd, terwijl dat in de meeste landen juist door de werkgever wordt betaald!

Wat kunt u doen?

U kunt zelf initiatief nemen door de werkgever te attenderen op het belang van een aanvullend pensioen in Nederland én door de verschillen tussen pensioen in Nederland en de omliggende landen te benadrukken. Onze download: **Vijf valkuilen bij het aannemen van lokaal personeel in het buitenland** (beschikbaar in Frans, Engels en Duits) kan hierbij voor zowel u als de werkgever een goede leidraad zijn.

"Onze download
Vijf valkuilen bij het aannemen van lokaal personeel in het buitenland kan voor zowel u als de werkgever een goede leidraad zijn"

“Zeker wanneer het bedrijf nog aan het ontdekken is of de Nederlandse markt voldoende afzetmogelijkheden biedt, kost het vaak relatief veel geld om meteen een lokale vestiging op te zetten”

U kunt eventueel zelf een aanvullende oudedagsvoorziening opbouwen. Onder strikte voorwaarden, bijvoorbeeld wanneer u een aantoonbaar pensioentekort hebt opgelopen, kunt u met behulp van een privé verzekering fiscaal aantrekkelijk sparen voor een aanvulling op uw pensioen.

Slaagt u erin de werkgever ervan te overtuigen dat hij er goed aan doet een pensioenverzekering voor u af te sluiten? Houdt u er dan rekening mee dat de meeste verzekeraars niet bereid zijn om zo'n verzekeringsovereenkomst aan te gaan met een buitenlands bedrijf. Dit heeft te maken met onduidelijkheid omtrent de vraag welk recht van toepassing is op een verzekeringsovereenkomst tussen een verzekeraar in Nederland en een bedrijf in het buitenland. Interfisc Group zorgt hieromtrent voor duidelijkheid ten aanzien van verzekeraars en heeft dan ook vooralsnog enkele partijen beschikbaar die wél bereid zijn om verzekeringen te sluiten voor buitenlandse bedrijven.

Werkruimte

Veel buitenlandse bedrijven denken dat het, om een werknemer in Nederland in dienst te nemen, noodzakelijk is om eerst een vestiging op te zetten. In de meeste gevallen werken de Nederlandse vertegenwoordigers van onze buitenlandse klanten echter grotendeels vanuit huis. Grote kans dat dat in uw geval ook zo is. Het huren van een lokaal kantoor brengt dan alleen extra kosten met zich mee, nog los van de eventuele verplichting om een lokale administratie te voeren.

Uiteraard brengt deze constructie beperkingen met zich mee als het gaat om de aard van uw werkzaamheden en bevoegdheden. Maar in de praktijk kan dit prima zo georganiseerd worden. Registratie van de buitenlandse werkgever voor de afdracht van uitsluitend loonbelasting en sociale verzekeringspremies is heel goed mogelijk.

Ter illustratie een aantal veel gestelde vragen

[Wanneer is het noodzakelijk om een vestiging in Nederland op te zetten?](#)

Dit moet in ieder geval wanneer de activiteiten die u voor het bedrijf in Nederland ontplooit door de Nederlandse Belastingdienst als een zogenaamde “vaste inrichting” beschouwd worden.

[Wanneer is er sprake van een vaste inrichting?](#)

Allereerst moet gekeken worden naar de inhoud van het belastingverdrag dat Nederland heeft gesloten met het land waarin uw werkgever gevestigd is. In de meeste verdragen staat dat een vaste inrichting onder meer ontstaat wanneer er sprake is van verkoopactiviteiten in Nederland. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer u als werknemer bevoegd bent om uit naam van uw buitenlandse werkgever een verkoopcontract te ondertekenen. Maar ook als er sprake is van een plaats waar leiding gegeven wordt.

Krijgt u dus een collega die aan u verantwoording moet afleggen, dan komt het bedrijf in de gevarezone. In geval van controle kijkt de Belastingdienst naar alle feiten en omstandigheden. Dus óók naar bijvoorbeeld het adres dat op het briefpapier of de facturen staat, de functietitel op het visitekaartje en de website.

"De keuze voor een goedkopere buitenlandse auto lijkt ook voor u misschien interessant, maar is een grijs gebied met zeer veel risico's voor zowel de werkgever als uzelf"

Wat gebeurt er dan?

Als er een vaste inrichting is, dan moet er belasting betaald worden over de winst die kan worden toegerekend aan de activiteiten in Nederland. Met andere woorden, het bedrijf wordt dan voor de Nederlandse omzet- en vennootschapsbelasting geregistreerd in Nederland. Ook moet er dan een afgescheiden boekhouding gevoerd worden op basis waarvan de Nederlandse omzet en winst afgeleid kan worden.

Zeker wanneer het bedrijf nog aan het ontdekken is of de Nederlandse markt voldoende afzetmogelijkheden biedt, kost het vaak relatief veel tijd en geld om meteen een lokale vestiging op te zetten. Het kan natuurlijk wél. En is de winstbelasting in het land van de werkgever hoger dan die in Nederland, kan het zelfs een voordeel zijn.

Kunt u een vergoeding krijgen voor een homeoffice of werkruimte aan huis?

Uiteraard kan de werkgever een vergoeding geven voor de kosten die u maakt i.v.m. uw werkruimte aan huis. Echter, om deze vergoeding onbelast te kunnen geven moet de werkruimte aan huis aan zeer strenge voorwaarden voldoen. Zo moet o.a. sprake zijn van een eigen opgang en eigen sanitair.

Voor een aantal vergoedingen, verstrekkingen en terbeschikkingstellingen van bijvoorbeeld telefoonkosten, laptops en internetaansluitingen bestaat de mogelijkheid voor werkgevers om een onbelaste vergoeding te geven. De regels hieromtrent zijn vastgelegd in de Werkkostenregeling (WKR). Deze wordt uitgelegd in het **Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst**. U kunt dit handboek vinden door in Google te zoeken op: Handboek Loonheffingen Belastingdienst.

Heeft u een werkplek bij de werkgever op kantoor in het buitenland?

Dan is het belangrijk te beseffen dat werkdagen bij de werkgever op kantoor in het buitenland soms ook in het buitenland belast moeten worden, op enkele uitzonderingen na. Wordt het volledige loon toch in Nederland belast, dan kan de buitenlandse Belastingdienst in geval van controle aanspraak maken op de belastingen (én boete) over het salaris dat betrekking had op de in het betreffende land gepresteerde werkdagen.

De auto van de zaak

Om de markt te bewerken heeft u een auto nodig. Veel buitenlandse werkgevers die erachter komen dat auto's in Nederland relatief duur zijn, bieden u er één aan met een buitenlands kenteken. Het verschil in nieuwprijs tussen dezelfde auto in bijvoorbeeld Nederland en Duitsland kan vanwege de Bpm (Belasting personenauto's en motorrijwielen, bestaat alleen in Nederland) oplopen tot enkele duizenden euro!

De hoogte van de Bpm is afhankelijk van de uitstoot van CO² van de auto en voor diesel auto's geldt nog een toeslag. Op de website van de Belastingdienst kunt u uitrekenen hoe hoog de Bpm voor een specifieke auto is. Kortom: een begrijpelijke keuze van de buitenlandse werkgever om een buitenlandse wagen aan te bieden, ervan uitgaande dat deze in het thuisland de beschikking heeft over een heel wagenpark.

"Tenzij u over een 'verklaring géén privé-gebruik' beschikt, bent u verplicht om op te geven dat u een auto van de zaak hebt en moet u een bepaald percentage van de auto optellen bij uw inkomen"

De keuze voor een goedkopere buitenlandse auto lijkt ook voor u misschien interessant, maar is een grijs gebied met zeer veel risico's voor zowel de werkgever als uzelf. Risico's die betrekking hebben op meerdere belastingen en mogelijke boetes, zoals de loonbelasting (fiscale bijtelling), Bpm en motorrijtuigenbelasting. De risico's zijn reëel en er wordt veelvuldig gecontroleerd.

Hieronder volgen enkele aandachtspunten uit de praktijk, waarbij geldt dat het verstandig is om altijd de concrete situatie te (laten) onderzoeken alvorens u een keuze maakt!

[Auto met buitenlands kenteken. Mag dat?](#)

Hoofregel is: Werkt en woont u in Nederland? Dan moet u in een auto met Nederlands kenteken rijden. Op deze hoofregel bestaan twee uitzonderingen. De eerste is bij kortstondig gebruik van maximaal 2 weken. Dit moet wél op voorhand gemeld worden bij de Belastingdienst. De tweede is de 'Vergunning vrijstelling Bpm'. Deze kunt u bij de Belastingdienst aanvragen als u kunt aantonen dat u hoofdzakelijk zakelijke kilometers buiten Nederland aflegt. Als u deze vergunning krijgt, kunt u met een gerust hart met de buitenlandse auto in Nederland rijden.

Let wel: óók voor privé-gebruik van een auto met buitenlands kenteken moet u fiscale bijtelling toepassen op het loon. Niet over de buitenlandse maar over de omgerekende Nederlandse cataloguswaarde van de auto.

[Wat als u niet in aanmerking komt voor een vergunning tot vrijstelling Bpm?](#)

Optie 1: Een auto leasen bij een Nederlandse leasemaatschappij

Let echter op: veel leasemaatschappijen doen geen zaken met een bedrijf dat niet in Nederland gevestigd is. Maar al te vaak hebben wij vertegenwoordigers gesproken die de beste deal ooit hadden gesloten om er vervolgens achter te komen dat er eenvoudigweg geen contract tot stand kon komen... Gelukkig zijn er wel leasemaatschappijen die hiertoe bereid zijn, maar check dit op voorhand om tijdverlies te voorkomen. Of neem even contact op met Interfisc om een shortlist met preferred suppliers op te vragen.

Optie 2: Een auto leasen bij een buitenlandse leasemaatschappij

Sommige buitenlandse leasemaatschappijen leveren ook een auto met Nederlands kenteken. Het kan een hoop rompslomp schelen als de werkgever eerst bij zijn leasemaatschappij informeert of dit mogelijk is.

Optie 3: De auto laten invoeren in Nederland

Uw werkgever kan de auto met buitenlands kenteken laten invoeren in Nederland, zodat deze alsnog een Nederlands kenteken krijgt en wordt aangemeld voor de motorrijtuigen- en overige belastingen. Door de hiervoor benodigde technische keuringen en diverse formaliteiten is dit echter een vrij tijdrovende en langlopende procedure. En mocht de auto op een bepaald moment weer naar het buitenland worden gehaald, dan begint het circus van voren af aan, maar dan de andere kant op. Bijkomend probleem bij deze optie is dat het buitenlandse bedrijf in Nederland géén kenteken op naam kan krijgen bij de RDW (zie ook optie 5).

"Via Interfisc is het mogelijk een volwaardige Nederlandse salarisadministratie op te zetten, inclusief de benodigde verzekeringen. Mét of zónder vestiging in Nederland"

Optie 4: Bpm afdragen in Nederland

Het is mogelijk om de bij optie 3 genoemde tijdrovende procedure te vermijden door de auto niet in Nederland te laten invoeren, maar om "eenvoudigweg" Bpm en motorrijtuigenbelasting af te dragen. Dit kan op twee manieren: alles in één keer of per kwartaal.

Is er sprake van een nieuwe auto, dan kan de hoogte van de Bpm oplopen tot enkele duizenden euro's. Lang niet altijd lucratief dus. Gaat het echter om een wat oudere auto dan hoeft niet meer de volledige Bpm te worden afgedragen. Dat maakt het wel degelijk interessant om deze optie te onderzoeken. Op de website van Import Auto's of Autoweek zijn er Bpm calculatoren die gratis voor u berekenen met hoeveel Bpm de aanschafprijs van een auto belast is. Bijkomend voordeel voor de werkgever: de Bpm is alleen verschuldigd over de periode gedurende welke de auto met buitenlands kenteken daadwerkelijk in Nederland is gebruikt. Wordt de auto na verloop van tijd weer toegekend aan een werknemer in het thuisland, kan de werkgever de eventueel teveel betaalde Bpm terugkrijgen. Dit geldt ook voor de Motorrijtuigenbelasting.

Optie 5: Een auto kopen in Nederland

Deze optie is eigenlijk géén optie, aangezien een buitenlands bedrijf geen kenteken op naam kan krijgen bij de RDW (één Europa is soms ver te zoeken). Is er een zusterbedrijf in Nederland, kan dit bedrijf wellicht optreden als kentekenhouder. Zo niet, dan valt deze optie af.

Fiscale bijtelling/voordeel in natura in verband met privé-gebruik

Tenzij u over een 'verklaring géén privé-gebruik' beschikt, bent u verplicht om op te geven dat u een auto van de zaak hebt en moet u een bepaald percentage van de fiscale waarde van de auto optellen bij uw inkomen. U betaalt daarover belasting en de werkgever betaalt er premies werknemersverzekeringen over. Ook wanneer de auto een buitenlands kenteken heeft! En helaas moet in deze situatie de Nederlandse fiscale waarde van de auto opgegeven worden, niet de buitenlandse (lagere) waarde.

Durft u het aan om te gaan pionieren?

Dit waren enkele voorbeelden van thema's die aandacht nodig hebben wanneer u voor een buitenlands bedrijf gaat werken. Wij hopen dat onze informatie u het vertrouwen geeft dat het in de praktijk heel goed mogelijk is om voor een buitenlands bedrijf te gaan werken, zónder problemen op het vlak van salaris en arbeidsvoorwaarden.

Wat kan Interfisc voor u betekenen?

Heeft uw potentiële werkgever nog géén ervaring met personeel in Nederland?

Dan begeleiden wij graag het onderhandelingsproces door o.a. bruto/netto berekeningen te maken, de werkgeverskosten te berekenen en een arbeidsovereenkomst op te stellen. Daarin besteden wij uiteraard aandacht aan de primaire én secundaire arbeidsvoorwaarden, want alleen een loonstrook is niet voldoende.

Verlopen de onderhandelingen succesvol en gaat u voor het buitenlandse bedrijf aan de slag?

Dan zorgen wij ervoor dat er een personeels- en salarisadministratie wordt opgestart en zorgen we ervoor dat de afgesproken arbeidsvoorwaarden worden nagekomen en uitgevoerd.

Heeft uw potentiële werkgever al een payroll in Nederland?

Let dan op dat er goed gekeken wordt naar de genoemde aandachtspunten. Veel lokale payroll providers hebben géén ervaring met het opstarten van een payroll voor een bedrijf dat niet in Nederland gevestigd is. Zo horen wij vaak dat er eerst een vestiging moet worden opgezet, omdat er anders geen verzekeringen kunnen worden gesloten. Ook adviseert men vaak om te kiezen voor een payrolling constructie, waarbij u in dienst treedt van een payrolling bedrijf dat u uitleent aan het bedrijf in het buitenland.

Dit is niet nodig! Via Interfisc is het namelijk wél mogelijk een volwaardige Nederlandse salarisadministratie op te zetten, inclusief de benodigde verzekeringen, waaronder ziekengeld en pensioen. Mét of zónder vestiging in Nederland. Uiteraard kan ook de lokale payroll provider van uw werkgever contact met ons opnemen voor ondersteuning.

Meer weten?

Wilt u of uw potentiële werkgever meer weten over hoe het werkt in Nederland, download dan onze factsheet **Personeel in Nederland** op www.interfisc.com/landeninformatie. Deze factsheet bevat informatie over regelgeving, loonkosten en administratie in Nederland en is beschikbaar in het Nederlands, Frans, Engels en Duits.

Heeft u vragen over uw concrete situatie, neemt u dan gerust contact op met één van onze adviseurs via onderstaande contactgegevens:

U bereikt ons via onderstaande contactgegevens:

0031 - (0)70 313 3000

0044 - (0)20 7125 0211

welcome@interfisc.eu

0032 - (0)3 825 5003

0049 - (0)221 8000 4576

www.interfisc.com

Succes!

Disclaimer

Dit document is bedoeld om de lezer een algemeen beeld te geven van enkele aandachtspunten die van belang zijn in diverse situaties van grensoverschrijdend werken. Uiteraard is deze informatie slechts een greep uit de toepasselijke wet- en regelgeving. Daarnaast is elke situatie anders en kunnen de regels in uw geval anders zijn dan zoals in dit document omschreven. Ondanks dat Interfisc grote zorgvuldigheid betracht met het verstrekken van informatie, kan de lezer aan de inhoud van dit document geen enkele rechten ontleen en aanvaardt Interfisc geen enkele aansprakelijkheid voor welke schade dan ook als gevolg van eventuele onjuiste of incomplete informatie.