



## Coronamaatregelen loonheffingen en Global mobility

Om tegemoet te komen aan de economische en maatschappelijke gevolgen van de coronacrisis is de Nederlandse overheid het afgelopen jaar op zowel nationaal als internationaal gebied met steunmaatregelen gekomen. In deze update geven wij u een overzicht van de belangrijkste maatregelen met betrekking tot loonheffingen en sociale zekerheid in nationale en internationale tewerkstellingssituaties.

### Steunmaatregelen Loonheffingen

#### Verlaging gebruikelijk loon DGA

Onder specifieke voorwaarden was het in 2020 voor een Directeur-GrootAandeelhouder (DGA) toegestaan om bij een omzetsdaling het gebruikelijk loon lager vast te stellen. Ook voor 2021 is het toegestaan om, onder bepaalde voorwaarden, bij een omzetsdaling het gebruikelijk loon van de DGA te verlagen zonder hiervoor voorafgaand goedkeuring van de belastingdienst nodig te hebben. Om te beoordelen of sprake is van een omzetsdaling zal gekeken worden naar de jaaromzet van 2021 en 2019. Het is niet toegestaan om het gebruikelijk loon te verlagen indien hierdoor de rekening-courantschuld of het dividend toeneemt.

#### Vaste kostenvergoedingen

Eerder had de overheid al aangekondigd dat net zoals in 2021 de vaste onbelaste reiskosten en andere vaste kostenvergoedingen tot 1 juli 2021 onverkort onbelast uitgekeerd konden blijven worden door werkgevers, mits het recht op een dergelijke vergoeding reeds door de werkgever was toegekend voor 13 maart 2020. Deze mogelijkheid is nu wederom verlengd tot oktober 2021, waardoor een werkgever langer deze vergoedingen onbelast kan blijven uitbetalen aan diens werknemers, zelfs als deze kosten niet meer door de werknemers vanwege het thuiswerken worden gemaakt. Daarnaast onderzoekt de overheid momenteel de mogelijkheid tot het onbelast vergoeden van thuiswerkkosten.

#### Verhoging vrije ruimte WKR

Onder de Werkkostenregeling (WKR) heeft een werkgever de mogelijkheid om binnen de vrije ruimte onbelaste vergoedingen/verstrekkingen te betalen/verstrekken aan werknemers. In 2020 was de vrije ruimte over de eerste EUR 400.000 van de totale loonsom bij de werkgever tijdelijk verhoogd van 1,7% naar 3%. Deze verhoging naar 3% geldt nu ook voor 2021.

### Uitstel van betaling

Voor ondernemers die door de coronacrisis betalingsproblemen hebben is het mogelijk om uitstel van betaling, of verlenging van reeds aangevraagd uitstel, te verkrijgen tot 1 juli 2021. Het bijzondere uitstel kan onder andere aangevraagd worden voor aanslagen inkomstenbelasting, zorgverzekeringwet en loonheffingen. Bij goedkeuring wordt drie maanden uitstel verleend, met de mogelijkheid tot verdere verlenging. Indien sprake is van eerder aangevraagd uitstel dan wordt dit automatisch verlengd tot 1 juli 2021. Aflossing van de belastingschuld zal uiteindelijk binnen 60 maanden gebeuren in de periode van 1 oktober 2022 tot en met 1 oktober 2027.

### **Werken over de grens in tijden van corona**

Werken over de grens kan in tijden van het coronavirus ook voor onduidelijkheid en vragen zorgen. De grote hoeveelheid aan maatregelen wereldwijd, waaronder mede reisbeperkingen en thuiswerken, kan leiden tot gevolgen voor de belasting- en sociale zekerheidspositie van een werknemer die in het buitenland woont of werkt. Onderstaand zetten wij de belangrijkste aandachtspunten en gevolgen van grensoverschrijdend werken voor u op een rijtje.

### Thuiswerken

In veel landen zijn werknemers verplicht om vanuit thuis hun werkzaamheden te verrichten. Voor werknemers met een internationale tewerkstelling kan dit betekenen dat zij hierdoor in een ander land moeten werken dan normaal. Om te voorkomen dat deze tijdelijke wijziging gevolgen heeft voor de belastingplicht van een grenswerker, is door Nederland met België en Duitsland individuele afspraken gemaakt in het kader van heffingsbevoegdheden tussen Nederland en deze landen op basis van de toepasselijke belastingverdragen. Er is in deze overeenkomsten overeengekomen dat thuiswerkdagen behandeld mogen worden als 'normale dagen' (alsof ze gewerkt zijn in het land waar de werkzaamheden normaliter uitgevoerd zouden worden), onder de voorwaarde dat ze belast worden in dat andere land. Deze afwijkende behandeling is niet verplicht, een werknemer kan er ook voor kiezen om de thuiswerkdagen in het woonland, i.e. het land waar feitelijk (vanuit huis) wordt gewerkt, in de heffing te laten betrekken. De afspraken met België en Duitsland zijn op dit moment geldig vanaf 11 maart 2020 tot en met oktober 2021 en kunnen maandelijks verlengd worden. De keuze voor allocatie van thuiswerkdagen aan het ene of andere land hoeft niet expliciet vooraf aangegeven te worden, maar kan aan de Belastingdienst kenbaar gemaakt worden bij het invullen van de aangifte inkomstenbelasting 2020 (en later de aangifte inkomstenbelasting 2021).

In de overige situaties, waarin door Nederland geen individuele afspraken zijn gemaakt zal op individuele basis gekeken moeten worden naar het beleid dat door het betreffende land (of landen), waarin de werknemer woont of normaliter zijn werkzaamheden zou verrichten, gevoerd wordt om zo te kunnen bepalen welke gevolgen de maatregelen (mogelijk) hebben voor een werknemer.

### Tijdelijk thuiszitten met behoud van loon

Voor grensarbeiders die gedwongen thuis zitten met behoud van loon (bijvoorbeeld door tijdelijke sluiting van de werkgever), is met België en Duitsland overeengekomen dat de doorbetaling van dit loon zonder dat hier arbeidsactiviteiten tegenover staan, in aanmerking genomen moet worden in het land waar de persoon in kwestie onder normale omstandigheden gewerkt zou hebben. Van deze afspraak kan niet afgeweken worden.

### Uitkeringen

Werknemers uit Nederland die normaliter werkzaam zijn in België of Duitsland kunnen onder bepaalde voorwaarden in deze landen in aanmerking komen voor inkomstenondersteuning in de vorm van een uitkering.

Bij ontvangst van een tijdelijke socialezekerheidsuitkering uit Duitsland in de vorm van 'Kurzarbeitergeld', 'Insolvenzgeld' of 'Arbeitslosengeld', is in de meeste situaties een vrijstelling in Nederland van toepassing (tenzij het gaat om een uitkering die ontvangen is voor 11 maart 2020 en minder bedraagt dan €15.000). Om in aanmerking te komen voor de vrijstelling hoeft slechts aangetoond te worden dat de aanspraak op de uitkering op of na 11 maart 2020 is ontstaan. Voor Belgische werkloosheidsuitkeringen die ten gevolge van de coronacrisis verleend worden, geldt dat deze belast zijn in het land waar het salaris onder normale omstandigheden in de heffing betrokken zou worden.

### Sociale zekerheid

Door de Sociale verzekeringsbank (SVB) is aangegeven dat een tijdelijke wijziging in de feitelijke situatie van een werknemer, ten gevolge van de coronacrisis, geen gevolgen zal hebben voor de sociale zekerheidspositie van deze persoon. Een grensarbeider die aldus tijdelijk genoodzaakt wordt zijn werkzaamheden ergens anders uit te oefenen zal niet te maken krijgen met een verschuiving van zijn sociale zekerheidsdekking en premieplicht. Hiervoor hoeft verder niets geregeld te worden. De SVB past dit beleid toe in alle situaties waarin een persoon woont of werkt in een andere lidstaat binnen de Europese Unie (EU), Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland en is ook van toepassing op werknemers die gedurende de coronacrisis een nieuwe baan in een andere lidstaat vinden, of van baan wisselen naar een werkgever in een andere lidstaat (ook indien verplicht vanuit thuis gewerkt moet worden). De Nederlandse aanpak is hiermee in lijn met het door de Europese Commissie voorgestelde beleid en vergelijkbaar met de aanpak van andere lidstaten. Het blijft echter wederom van belang om per individuele situatie te kijken naar de regels en maatregelen die van toepassing zijn in het betreffende land.

### Contact

**Rens van Oers** 

Partner Global HR

06 - 30 70 94 20

r.oers@crowefoederer.nl



**Roeland van Esveld** 

Partner Global HR

06 - 13 96 89 83

r.esveld@crowefoederer.nl

