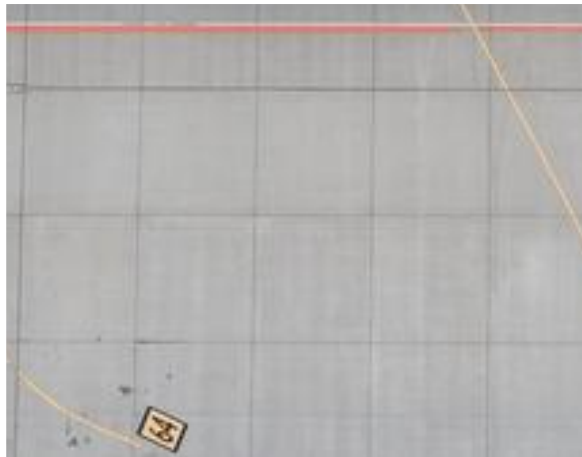
Internationale tewerkstelling

Presentatie door Peter Vansteenkiste
& Martijn De Meulemeester

FLANDERS BIO



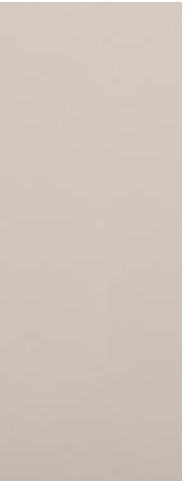
pwc

8 september 2021

Agenda

1. Vormen van internationale tewerkstelling
2. Aandachtspunten bij internationale tewerkstelling
3. Casus 1: remote working - buitenlandse woonplaats - (deels) vanuit buitenlandse woonplaats werken
4. Casus 2 : Inbound expatriate - toepassing bijzonder aanslagstelsel buitenlandse kaderleden (STR)
   - Vergelijking STR vs normale taxatie
   - Recente tendenzen
   - TE policy

Vormen van internationale tewerkstelling



Vormen van internationale tewerkstelling (inbound)

1	Transfer	De arbeidsrelatie met de buitenlandse werkgever wordt vervangen door een lokale Belgische tewerkstelling - verhuis naar België
2	Detachering	De werknemer wordt tijdelijk uitgezonden door zijn buitenlandse werkgever naar België waar hij ten behoeve van de buitenlandse werkgever werkt
3	Gelijktijdige tewerkstelling	De werknemer zal voor één of meerdere werkgevers werken in twee of meer landen op een structurele basis
4	Commuters	De werknemer treedt in dienst van Belgische werkgever, blijft in land van herkomst wonen en pendelt
5	Zakenreizen	De werknemer maakt occasionele buitenlandse dienstreizen

Aandachtspunten bij internationale tewerkstelling

Aandachtspunten - algemeen

TAX
Waar belastingen betalen?

IMMIGRATIE
Onder welke omstandigheden kan er op een legale manier worden gewoond/verbleven en gewerkt in België?

SOCIALE ZEKERHEID
Welk land is bevoegd inzake sociale zekerheid ? Waar medische zorgen genieten?

PENSIOEN

FORMALITEITEN
A1? Limosa? Bedrijfsvoorheffing? Belasting aangifte? ...

ARBEIDSRECHT
Welk arbeidsrecht is toepasselijk? - wat bij ontslag? Wat met dwingende bepalingen?

REWARD
Expat policies

Casus 1

Casus 1 : Remote working vanuit het buitenland

Feiten en assumpties

- Lokale aanwerving door een Belgische Biotech onderneming van een wetenschapper
- Belgische arbeidsovereenkomst
- De werknemer behoudt zijn (fiscale) woonplaats in het buitenland (gezin blijft in het buitenland - hoofdverblijfplaats in het buitenland wordt behouden - weekends, vakanties in buitenland)
- De onderneming heeft geen aanwezigheid (branch - dochtervennootschap) in het woonland van de werknemer
- De werknemer zal zijn dienstbetrekking mogelijks deels van thuis uitoefenen en business trips maken naar derde landen en zal in dit verband dus pendelen tussen zijn buitenlandse woonplaats en de zetel van de Belgische onderneming/werkgever

Tax - waar belastingen betalen?

Dubbelbelastingverdragen

Bij grensoverschrijdende tewerkstelling zal op basis van de **dubbelbelastingverdragen** die BE heeft afgesloten dienen te worden bepaald welk land de heffingsbevoegdheid heeft terzake van de genoten bezoldigingen

- België heeft een heel uitgebreid netwerk van dubbelbelastingverdragen
- Het dubbelbelastingverdrag bepaalt de heffingsbevoegdheid (verwijzingsregels) (stap 1)
  - Werknemersactiviteiten = artikel 15
  - Bestuurdersactiviteiten = artikel 16
- Effectieve belastingheffing gebeurt op basis van de interne lokale fiscale wetgeving van de bevoegde staat (stap 2)
- Gelet op feit dat rijksinwoners belast zijn op hun wereldwijd inkomen in de woonstaat dient dubbele belasting (in woon- en werkstaat) te worden vermeden (stap 3)

Tax - waar belastingen betalen?

Werknemers - artikel 15 - Algemeen

ALGEMENE REGEL : werknemersbezoldigingen zijn belastbaar in de **WOONSTAAT**

UITZONDERING : **WERKSTAAT**, indien de dienstbetrekking aldaar wordt uitgeoefend (werkstaat-principe)

UITZONDERING op het werkstaat principe: toch belastbaar in de woonstaat (ook al wordt gewerkt in de werkstaat): **183 dagen - regel.**

De woonstaat blijft heffingsbevoegd indien **cumulatief** de volgende voorwaarden zijn voldaan:

01 Prestaties/verblijf in werkstaat < 183 dagen per belastbaar tijdperk/kalenderjaar/enige periode van 12 opeenvolgende maanden, EN

02 De Bezoldiging wordt betaald door of namens een werkgever die geen inwoner is van de werkstaat EN

03 De bezoldiging valt niet ten laste van een vaste inrichting die de werkgever heeft in de werkstaat

Tax - waar belastingen betalen?

Toepassing op de casus (stap 1)

Betrokken werknemer blijft fiscaal rijksinwoner in zijn woonstaat en wordt in België aangemerkt als niet-inwoner voor belastingdoeleinden.

- Dagen gewerkt in de woonstaat: belastbaar in de **woonstaat** (algemeen principe)
- Dagen gewerkt in België: belastbaar in **België** (werkstaat principe)
- De uitzondering (183 dagen-regel) is niet van toepassing op de in België gewerkte dagen daar niet alle voorwaarden cumulatief voldaan zijn
  - Immers de tweede voorwaarde is niet voldaan: het salaris komt ten laste van een in België gevestigde werkgever
- Dagen gewerkt in derde landen: belastbaar in de **woonstaat**
  - Immers, de drie voorwaarden van de 183 dagen-regel zijn vervuld (i.e. < 183 dagen in de werkstaat, geen werkgever in die staat en geen vaste inrichting in die staat)

<u>Besluit</u>

- Gesplitste belastingheffing komt tot stand ook al is er maar 1 werkgever (zogenaamde ‘de facto’ split): deels belastbaar in BE (salaris mbt BE werkdagen); deels belastbaar in woonstaat (salaris mbt werkdagen in de woonstaat en derde landen)
- Verdeelsleutel (voor werknemers): **fysieke aanwezigheid** (noodzaak om travel kalender bij te houden)

Tax - waar belastingen betalen?

Toepassing op de casus (stap 2) (stap 3)

De effectieve belasting gebeurt op basis van de lokale fiscale wetgeving (stap 2): elk inkomstenbestanddeel dient te worden beoordeeld op basis van de lokale wetgeving.

- In de woonstaat:
  - als rijksinwoner aldaar belastbaar op wereldwijd inkomen: ook de inkomsten van Belgische oorsprong dienen te worden gedeclareerd
  - ten einde dubbele belasting te vermijden dient het in BE belastbaar inkomen te worden vrijgesteld (‘vrijstellingsmethode - met progresssievoorbehoud) of dient een belastingkrediet te worden verleend (‘verrekeningsmethode’) (stap 3)
  - To be checked: verplichting van de Belgische werkgever tot inhouding/afdracht van bedrijfsvoorheffing in de woonstaat (middels schaduwpayroll - zie ook sociale zekerheid)
- In België :
  - Belastbaar in de belasting van niet-inwoners/verplichting indienen BE aangifte in de belasting van niet-inwoners
  - Enkel verplichting BE werkgever tot inhouding van BE bedrijfsvoorheffing (middels payroll) op deel van salaris belastbaar in BE (geen toelating daarvoor vereist)
  - In geval (75%-regel niet voldaan) toepassing van Schaal III bedrijfsvoorheffing (deze schaal houdt geen rekening met persoonsgebonden belastingverminderingen

Toepasselijk socialezekerheidsrecht

Binnen de Europese Economische Ruimte (EER) kan slechts één nationaal socialezekerheidsstelsel van toepassing zijn.

Om het bevoegde stelsel te bepalen, worden Europese regels gehanteerd (**EU V° 883/2004**):

- Werkstaatprincipe
- Detachering
- Gelijktijdige tewerkstelling
  - De werknemer werkt >= 25% van zijn/haar arbeidstijd in het thuisland → SZ thuisland
  - De werknemer werkt < 25% van zijn/haar arbeidstijd in het thuisland
    - Heeft slechts één werkgever → SZ van land waar werkgever gevestigd is
    - Heeft twee werkgevers (één in thuisland, één in andere lidstaat) → SZ van het land waar werkgever gevestigd is én werknemer niet woont
    - Heeft twee werkgevers (beiden buiten het thuisland gevestigd) of heeft meerdere werkgevers → SZ van het thuisland

Buiten de EER moet er steeds gekeken worden of een bilateraal verdrag werd afgesloten en wat hierin wordt bepaald inzake sociale zekerheid.

Toepasselijk socialezekerheidsrecht

Wanneer de werknemer wordt uitgestuurd naar een land waarmee België **geen verdrag inzake sociale zekerheid** heeft gesloten, kan de werknemer toch nog (tijdelijk) onderworpen blijven aan de Belgische sociale zekerheid wanneer:

- Het een ‘detachering’ betreft (i.e. werknemer zal 100% in één enkel land werken)
- Maximaal zes maanden, kan verlengd worden met extra zes maanden

De nationale wetgeving van het land waar de werknemer gaat werken, kan steeds bijkomend lokale onderwerping voorschrijven

Wanneer de werknemer wordt uitgestuurd vanuit een land waarmee België **geen verdrag inzake sociale zekerheid** heeft gesloten, kan de werknemer uitgesloten worden van de Belgische sociale zekerheid wanneer de werknemer:

- Niet door een Belgische vennootschap wordt tewerkgesteld
- Niet wordt tewerkgesteld door een Belgische vestiging van een buitenlandse vennootschap

⇒ Negatieve toepassing van artikel 3 van de RSZ-Wet

Alternatief: Overzeese sociale zekerheid

Toepasselijk socialezekerheidsrecht

Toepassing op de casus

Binnen de Europese Economische Ruimte (EER) ⇒ EU V° 883/2004

Gelijktijdige tewerkstelling

- De werknemer werkt >= 25% van zijn/haar arbeidstijd in het thuisland → SZ thuisland
- De werknemer werkt < 25% van zijn/haar arbeidstijd in het thuisland en heeft slechts één werkgever → SZ van land waar werkgever gevestigd is (i.e. België)

Formaliteiten?

- A1
- Limosa?
- Schaduwpayroll in de werkstaat voor de afdracht van de buitenlandse sociale zekerheid

Dekking bepaald in functie van toepasselijke socialezekerheidsstelsel, maar coördinerende werking van de EU V°

- Medische kosten: in ‘bevoegde’ land, maar ook in woonland onder bepaalde voorwaarden
- Gezinsbijslag: in functie van ‘bevoegde’ land, maar mogelijk samenlopende rechten van beide ouders → cascade systeem voorzien in V°
- Werkloosheid: specifieke regeling voor grensarbeiders
- Pensioen: samentelling tijdvakken; pensioen in elk land waar er bijgedragen is

Toepasselijk socialezekerheidsrecht

Toepassing op de casus

Buiten de EER moet er steeds gekeken worden of een bilateraal verdrag werd afgesloten en wat hierin wordt bepaald inzake sociale zekerheid ⇒ slechts heel uitzonderlijk situatie van gelijktijdige tewerkstelling voorzien ⇒ toepassing nationale socialezekerheid in elk land waar gewerkt wordt

Principes

Arbeidsrecht

Punten die bijkomende aandacht verdienen:

- Eindejaarspremie
- Vakantiegeld
- Ontslagregels
- Terugkeer naar thuisland
- Einde van de internationale opdracht
- Kostenvergoedingen
- Detacheringsbrief
- ...

Principes

Toepasselijk arbeidsrecht

01 Rechtskeuze

02 Plaats van gewoonlijke tewerkstelling

03 Dwingende bepalingen / nauwere band

04 ‘Hard core’ bepalingen (detachering)

01 Partijen kunnen in een arbeidsovereenkomst de toepassing van een bepaald nationaal arbeidsrecht kiezen. De arbeidsrelatie zal in dergelijk geval beheerst worden door het gekozen rechtsstelsel.

02 Wanneer geen rechtskeuze werd gemaakt, wordt de arbeidsrelatie beheerst door het recht van het land waar zich de gewoonlijke plaats van tewerkstelling bevindt of waar de werkgever zich bevindt.

03 De werknemer zal hoe dan ook de bescherming kunnen genieten van de dwingende bepalingen van het rechtsstelsel dat toepassing zou vinden bij gebreke aan rechtskeuze.

04 In geval van detachering blijft het arbeidsrecht van de zendstaat in principe onverkort van toepassing (behoudens andersluidende rechtskeuze), doch aandacht voor **‘kernbepalingen’** van het arbeidsrecht van de werkstaat

Casus 2: Inbound toepassing statuut buitenlands vorser

Feiten en assumpties

- Lokale aanwerving
- Verhuis naar BE met gezin
- Niet langer rijksinwoner in land van herkomst
- Toepassing STR
- Gehuwd, partner eigen inkomsten meer dan HQ
- 2 kinderen ten laste
- Brutoloon: EUR 100.000
- Wetenschappelijk functie (limiet KEW: EUR 29.750)
- Business travel 20%
- Huur: EUR 1.250 / maand
- Land van herkomst: USA / India / Frankrijk

Bijzonder aanslagstelsel voor buitenlandse kaderleden/vorsers

Algemeen

- Circulaire 1983 (dus geen wettelijke verankering)
- Doel: aantrekken van buitenlandse investeringen
- Filosofie/basisgedachte: voordeel vloeit naar de werkgever in de vorm van een lagere loonkost
- Fictie niet-inwoner voor belastingdoeleinden (ook al woont kaderlid of vorser in BE met gezin) met alle gevolgen vandien
- Praktijk invulling door de Dienst Specifieke Materies/Centre des Matières Spécifiques
- Recent: mogelijkheid tot een prefiling m.b.t. principe kwesties - antwoord binnen de 6 weken
- Aanvraag moet worden ingediend binnen de 6 maanden volgend op de maand van aanvang van de werkzaamheden in BE: procedure recentelijk gewijzigd met als doel sneller goedkeuring te ontvangen
- Nieuw regime op komst met wettelijke verankering ?

Bijzonder aanslagstelsel voor buitenlandse kaderleden/vorsers

Voorwaarden - kwalificerende werkgever

Kaderleden	Werkgever maakt deel uit van een internationale **groep van ondernemingen**
Wetenschappelijke onderzoekers	Tewerkgesteld door een wetenschappelijk onderzoekscentrum of binnen een ‘autonome R&D divisie’ van een Belgische onderneming waarvan de bedrijvigheid uitsluitend bestaat uit wetenschappelijk onderzoek.

Bijzonder aanslagstelsel voor buitenlandse kaderleden/vorsers

Voorwaarden - individu

- Geen Belgische nationaliteit
- Rechtstreekse aanwerving in het buitenland
- Kwalificerende functie
  - Kaderleden (leidinggevende functies), ook buitenlandse bestuurders (met werkelijke en vaste functies)
  - Wetenschappelijke vorsers
  - Gespecialiseerd buitenlands personeel (geen kaderlid maar zodanige specialisatie dat hun aanwerving in BE moeilijk is)

  Toetsing aan de hand van het **salariscriterium**

- Tijdelijk in België: door aantonen van linken met het land van herkomst, centrum van persoonlijke en economische belangen nog steeds in het buitenland
  - Quid huwen met een Belg/verwerving van onroerend goed in BE,...

Bijzonder aanslagstelsel voor buitenlandse kaderleden/vorsers

Voordelen

01

Deel van het salaris wordt aangemerkt als “Kosten eigen aan de Werkgever’, vrij van belastingen en sociale zekerheid, binnen bepaalde limieten:

- EUR 11.250 voor kaderleden met commerciële of operationele functies
- EUR 29.750 voor wetenschappelijke vorsers

Weerkerende begrensde kosten eigen aan de werkgever;

- COHA: cost of housing allowance: meerkost huisvestingskost BE versus land van herkomst
- COLA: cost of living allowance: meerkost levensonderhoud BE versus land van herkomst
- TE: Tax Equalisation allowance: meerkost belastingdruk BE versus land van herkomst

Berekening op basis de TECHNISCHE NOTA

02

Enkel belastbaar op inkomsten van Belgische oorsprong (fictie niet-inwoner)
Foreign travel exclusion: salaris dat betrekking heeft op de in het buitenland gewerkte dagen is niet belastbaar in BE

03

Belastingvrije vergoeding van schoolfees, relocatie- en installatiekosten, tijdelijke huisvestingskosten (deze kosten vallen niet binnen de limiet)

Cijfervoorbeeld

Vertrekkende van bruto verloning

	BE rijksinwoner	STR Ivh Frankrijk	STR Ivh India	STR Ivh USA
Totale kost werkgever	**125.682**	**119.066**	**122.143**	**120.170**
- RSZ werkgever	25.682	-19.066	-22.143	-20.170
Brutoloon	**100.000**	**100.000**	**100.000**	**100.000**
- KEW	0	-24.060	-12.870	-20.045
- RSZ werknemer	-13.004	-9.860	-11.322	-10.384
Belastbaar (voor travel)	**86.996**	66.081	75.808	69.571
- Travel	0	-13.126	-15.162	-13.914
Belastbaar (na travel)	86.996	**52.954**	**60.647**	**55.656**
- BV & BBSZ	-35.107	-16.785	-20.968	-18.286
+ KEW	0	24.060	12.870	20.045
+ Travel	0	13.126	15.162	13.914
Netto	**51.889**	**73.355,15**	**67.710**	**71.329**

Cijfervoorbeeld

Vertrekkende vanuit de netto verloning

	BE rijksinwoner	STR Ivh Frankrijk	STR Ivh India	STR Ivh USA
Totale kost werkgever	**125.682**	**72.988**	**81.802**	**77.304**
- RSZ werkgever	25.682	-10.580	-13.751	-12.133
Brutoloon	**100.000**	**62.408**	**68.051**	**65.171**
- KEW	0	-19.810	-13.550	-16.745
- RSZ werknemer	-13.004	-5.527	-7.079	-6.286
Belastbaar (voor travel)	**86.996**	37.072	47.422	42.140
- Travel	0	-7.414	-9.485	-8.428
Belastbaar (na travel)	86.996	**29.657**	**37.938**	**33.712**
- BV & BBSZ	-35.107	-4.992	-9.084	-6.996
+ KEW	0	19.810	13.550	16.745
+ Travel	0	7.414	9.485	8.428
Netto	**51.889**	**51.889**	**51.889**	**51.889**

Tax equalisation als BE rijksinwoner + expat vergoedingen

Berekeningsmodel

- Basisgedachte: voordelen van het STR vloeien naar de werkgever
- Uitgangspunt : referentie bruto salaris, i.e. bruto salaris dat aan de functie wordt toegekend
- Dit referentiebruto is het bruto dat in aanmerking wordt genomen bij
  - Salarisverhogingen
  - Indexering
  - Bonus bepaling
  - Ontslag
- De werkgever garandeert, startende van dit referentie bruto, een netto dat gelijk is aan het netto dat zou worden genoten indien geen toepassing wordt gemaakt van het STR (d.w.z. na aftrek van BE sociale zekerheid en belastingen in hoedanigheid van Belgisch rijksinwoner)
- Dit netto salaris wordt desgevallend verhoogd met een aantal netto expat vergoedingen (foreign service premium, housing, schoolfeest,....)
- Totaal netto wordt opgebruteerd rekening houdend met het STR

Tax equalisation + netto expatvergoedingen
- Schematisch

Bruto basissalaris (+ bruto bonus)

Plus: voordelen alle aard

Min: Belgische sociale bijdragen werknemer

Min: Belgische hypothetische belastingen als rijksinwoner

= Nettoloon

Plus (optioneel): netto ‘foreign service premium’

=Totaal (effectief) nettoloon dat dient te worden gebruteerd rekening houdende met het statuut voor buitenlandse kaderleden

Cijfervoorbeeld

Tax equalisation + netto expat vergoedingen

	BE rijksinwoner	STR Ivh Frankrijk	STR Ivh India	STR Ivh USA
Totale kost werkgever	**125.682,47**	**92.383,51**	**106.992,23**	**98.739,80**
- RSZ werkgever	- 25.682,47	- 13.845,14	- 18.991,37	- 16.131,31
Brutoloon	**100.000,00**	**78.538,37**	**88.000,86**	**82.608,17**
- KEW	-	- 23.001,66	- 13.125,20	- 18.489,14
- RSZ werknemer	- 13.004,27	- 7.207,03	- 9.728,41	- 8.326,06
Belastbaar (voor travel)	**86.995,73**	**48.329,68**	**65.147,24**	**55.792,97**
- Travel	-	- 9.665,94	- 13.029,45	- 11.158,59
Belastbaar na travel		**38.663,74**	**52.117,79**	**44.634,38**
- BV & BBSZ	- 35.106,95	- 9.442,57	- 16.383,68	- 12.393,34
+ KEW	-	23.001,66	13.125,20	18.489,14
+ Travel	-	9.665,94	13.029,45	11.158,59
Netto	**51.888,77**	**61.888,77**	**61.888,77**	**61.888,77**
+ FSP	10.000,00			
Totaal netto target	**61.888,77**			

Checklist

Checklist

Sociale zekerheid

- ★ Welk stelsel?
- ★ A1/CoC
- ★ Verplichtingen voor werkgever (Limosa, Dimona, aansluiting, etc.)

Arbeidsrecht

- ★ Transfer, detachering of gelijktijdige tewerkstelling?
- ★ Toepasselijk arbeidsrecht?

Payroll

- ★ Type contract en wat bepaalt het contract?
- ★ Woonplaats?
- ★ Verplichting tot inhouding BV?

Personenbelasting

- ★ Fiscale woonplaats?
- ★ Bijzonder statuut buitenlandse kaderleden?
- ★ Tax equalisation - tax protection?
- ★ Administratie inhoudingen bedrijfsvoorheffing
- ★ Belastingaangiften

Contact us

Peter Vansteekiste
PwC | Managing Director

T +32 477 61 92 58
E peter.vansteenkiste@pwc.com

Martijn De Meulemeester
PwC Legal | Senior Managing Associate

T +32 2 710 91 25
E martijn.de.meulemeester@pwc.com

Thank you!

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