



Vijf valkuilen bij het aannemen van lokaal personeel in het buitenland

Neemt u personeel aan in het buitenland? Lees dan vooral verder!

Wie zijn wij?

Interfisc België NV
Prins Boudewijnlaan 30, bus 7
B-2550 Kontich

Wilt u meer weten?

0032 - (0)3 825 5003
info@interfisc.eu

Versie:

MC-001/02-'21

© Interfisc Holding BV

Als werkgever die een lokale verkoper of vertegenwoordiger in het buitenland zoekt of heeft, kunnen wij ons voorstellen dat u er vanuit gaat dat u gewoon uw eigen regels kunt toepassen, omdat dat nu eenmaal de regels zijn die u kent. Begrijpelijk, maar niet zonder risico's. Wonen en werken uw medewerkers namelijk in een ander land, dan moet u rekening houden met de lokale regels van dat land. En de lokale regels zijn in elk land anders!

In deze whitepaper zetten wij vijf valkuilen voor u op een rij die voor problemen en onnodige kosten kunnen zorgen bij het aannemen van lokaal personeel in het buitenland. Ook geven wij u tips waarmee u dergelijke problemen kunt voorkomen. Daarbij gaan wij er bij wijze van voorbeeld van uit dat u een Belgisch bedrijf vertegenwoordigt dat een werknemer in Nederland in dienst wil nemen.

Uit onze praktijk blijkt regelmatig dat gebrek aan kennis bij de onderstaande vijf punten problemen in de toekomst opleveren:

- Aanbieden van een standaard arbeidsovereenkomst aan werknemers in het buitenland;
- Géén aanvullende pensioenverzekering aanbieden aan werknemers in het buitenland;
- Een vestiging opzetten in het buitenland om daar een werknemer te kunnen aannemen;
- Aannemen dat zieke werknemers altijd een uitkering krijgen van de overheid;
- Uw werknemers laten rijden met een in België geregistreerde en verzekerde auto, omdat dat goedkoper is

Aangezien de lokale regels in elk land anders zijn, kunnen de valkuilen ook per land verschillen. Realiseert u zich goed dat wij slechts enkele hiervan als voorbeeld hebben opgenomen in deze whitepaper.

Een standaard arbeidsovereenkomst aanbieden aan werknemers in het buitenland

"Aangezien u als werkgever in Nederland niet eenzijdig mag opzeggen, kunt u zich niet op de Belgische ontslagmodaliteiten beroepen. De werknemer kan vrij eenvoudig een vernietiging van het ontslag verzoeken"

Ook wel: valkuil nummer 1. Voor u als werkgever lijkt het logisch om uw Belgische arbeidsovereenkomst aan te bieden aan werknemers in het buitenland. U kent immers de lokale regels van het Nederlandse arbeidsrecht niet. Als echter de Nederlandse werknemer in Nederland woont én structureel in Nederland werkt, kunt u hier aanzienlijke problemen mee krijgen. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer ziek wordt of u afscheid van hem wil nemen.

Hoe zit dat dan?

Ook al kunt u in theorie kiezen welk recht u toepast, de “dwingende bepalingen” uit het arbeidsrecht van het land waarin de werknemer gewoonlijk werkt hebben voorrang en zullen de Belgische bepalingen uit het arbeidscontract overrulen. Het gaat dan bijvoorbeeld over bepalingen over ontslag, proeftijd, doorbetaling bij ziekte en arbeidstijden.

Wat kan er mis gaan?

Stel, u spreekt met uw werknemer in Nederland géén proeftijd af omdat deze in uw Belgische overeenkomst niet meer voorkomt. U sluit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werknemer, voorzien van de in België gebruikelijke opzegtermijn. Ook dit is in België volkomen logisch, u kunt de overeenkomst immers eenzijdig opzeggen, mits u aan de Belgische ontslagmodaliteiten voldoet. In Nederland geldt weliswaar ook een opzegtermijn, maar daar kan een werkgever niet eenzijdig opzeggen. Daarvoor is een akkoord met de werknemer nodig (in combinatie met een ontslagvergoeding) óf toestemming van een officiële partij (kantonrechter of het UWV). Na 6 weken komt u tot de conclusie dat de werknemer toch niet helemaal in het plaatje past: u zegt de arbeidsovereenkomst eenzijdig op en beroept zich daarbij op de overeengekomen opzegtermijn. Echter, de werknemer werkt in Nederland en kan zich beroepen op de bescherming van de Nederlandse ontslagregels die dwingend van aard zijn.

Wat betekent dit?

Aangezien u als werkgever in Nederland niet eenzijdig mag opzeggen, kunt u zich niet op de Belgische ontslagmodaliteiten beroepen. De werknemer kan vrij eenvoudig een vernietiging van het ontslag verzoeken en blijft dus in dienst. Of hij kan een aanzienlijke schadevergoeding vorderen.

"Klanten van Interfisc kunnen eenvoudig gebruik maken van een model arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht die beschikbaar is in het Nederlands, Frans, Engels en Duits"

Hoe kunt u dit voorkomen?

In de praktijk adviseren wij om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het recht van het land waar de werknemer sociaal verzekerd is, zodat arbeidsrecht & sociale zekerheid op elkaar afgestemd zijn. D.w.z. dat u in dit specifieke voorbeeld een Nederlandse arbeidsovereenkomst, eventueel opgesteld in het Engels voor zover de werknemer deze taal machtig is, aanbiedt aan uw werknemer die in Nederland werkt en sociaal verzekerd is. In Nederland is het opzeggen van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd weliswaar lastig, het is wél gebruikelijk om er een proeftijd in op te nemen. Gedurende de proeftijd in Nederland kunt u de arbeidsovereenkomst zónder opzegtermijn beëindigen. De proeftijd bedraagt in geval van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd maximaal 2 maanden, zodat u in dit specifieke voorbeeld zónder opzegtermijn en ontslagvergoeding afscheid had kunnen nemen van deze werknemer. Let daarbij wel op dat een te lange proeftijd per definitie nietig is; een proeftijd van 6 maanden (zoals gebruikelijk in Duitsland en vroeger ook in België) zal nooit stand houden.

Klanten van Interfisc kunnen eenvoudig gebruik maken van een model arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht die beschikbaar is in het Nederlands, Frans, Engels en Duits.

Geen aanvullende pensioenverzekering aanbieden aan werknemers in het buitenland

Ook wel: valkuil 2. Veel werkgevers die een werknemer in een ander land in dienst nemen, willen hun werknemers in binnen- en buitenland zoveel mogelijk gelijk behandelen. Zodoende horen wij vaak dat een Belgische werkgever géén aanvullende pensioenverzekering aan zijn werknemer in Nederland aanbiedt, omdat dat nu eenmaal in België meestal niet verplicht is. Echter, als werkgever betaalt u in de meeste landen voor het wettelijke pensioen van uw werknemers een forse premie, terwijl het wettelijke pensioen in Nederland voor 100% door de werknemer zelf wordt gefinancierd. Bovendien bestaan er in Nederland steeds meer verplichte sociaal sectoraal geregelde pensioenfondsen waarbij het ook voor een buitenlandse werkgever verplicht kan zijn zich aldaar aan te sluiten en premies af te dragen. Werkgevers zijn zelf verplicht om te onderzoeken of er in hun sector zo'n verplichting bestaat.

Daarnaast is het staatspensioen in de meeste landen, waaronder ook België, gerelateerd aan het salaris van de werknemer. Terwijl een Nederlandse werknemer die met pensioen gaat alleen maar een minimumuitkering ontvangt. Deze minimumuitkering is lager dan het wettelijk minimumloon en voor alle inwoners gelijk.

Hoe kunt u dit voorkomen?

Ook inwoners van Nederland die nooit gewerkt hebben, hebben recht op het staatspensioen/AOW. Zodoende is het wettelijke pensioen in Nederland niet gerelateerd aan het loon. Mede om deze reden heeft zo'n 90% van de werknemers in Nederland wel degelijk een aanvullende pensioenregeling die door de werkgever of een sociaal sectoraal pensioenfonds geregeld is. Om een werknemer dus gelijk te behandelen, is het op dit vlak beter om hem te vergelijken met andere werknemers in Nederland en niet met uw werknemers in België. Daarbij speelt nog dat de patronale lasten in België standaard een stuk hoger liggen dan in Nederland. In Nederland zijn er minder wettelijk geregelde sociale verzekeringen en blijft er voor de werkgever meer ruimte over om te kiezen voor aanvullende zaken zoals een pensioenregeling.

"Het is goed om te weten dat u in de meeste landen ook zónder lokale vestiging personeel in dienst kunt nemen. Dat geldt in ieder geval voor Nederland, België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk"

Door de lagere patronale lasten in Nederland zouden de patronale lasten voor de werkgever, ondanks de aanvullende pensioenregeling, nog steeds lager kunnen uitvallen dan in België. Tot slot is het van belang om te vermelden dat het niet aanbieden van een pensioenregeling, terwijl verreweg de meeste werkgevers in Nederland dat wel doen, ervoor kan zorgen dat kandidaten de voorkeur geven aan werkgevers die wél een aanvullend pensioen aanbieden.

Een vestiging opzetten in het buitenland om daar een werknemer te kunnen aannemen

Valkuil nummer 3. Het is goed om te weten dat u in de meeste landen ook zónder lokale vestiging personeel in dienst kunt nemen. Dit geldt in ieder geval voor Nederland, België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. In Italië en Frankrijk moeten wel bijzondere vestigingsformaliteiten doorlopen worden om als werkgever geregistreerd te worden, vaak is daar een notaris of ander publiekrechtelijk orgaan bij betrokken.

Bovendien werken de buitenlandse medewerkers van een in een ander land gevestigd bedrijf vaak grotendeels vanuit huis. Het huren van een lokaal kantoor brengt dan alleen extra kosten met zich mee, nog los van de verplichting om een lokale administratie te voeren. Uiteraard brengt deze constructie beperkingen met zich mee als het gaat om de aard van de werkzaamheden van het personeel in het buitenland, alsmede hun bevoegdheden. Maar in de praktijk kan dit prima zo georganiseerd worden.

Wanneer ontstaat er een risico?

Tussen de meeste landen zijn belastingverdragen gesloten, zo ook tussen België en Nederland. In deze belastingverdragen is afgesproken welk land bevoegd is belasting te heffen. Eén van de beperkingen die in bijv. het Belgisch-Nederlandse verdrag is opgenomen, alsook in de meeste andere verdragen, betreft de bevoegdheid van een werknemer in bijvoorbeeld Nederland om namens een buitenlandse vennootschap contracten aan te gaan met klanten in Nederland. Als de werknemer die bevoegdheid wél heeft, of bijvoorbeeld leiding geeft aan een andere werknemer van het bedrijf in Nederland, is het verstandig om op dit vlak advies in te winnen.

Aannemen dat zieke werknemers altijd recht hebben op een uitkering van de overheid

Valkuil 4. De sociale zekerheid is in elk land anders. Zo ook de regelingen omtrent het inkomen van een zieke werknemer. In de meeste landen heeft een werkgever een vrij korte periode waarin hij zelf het loon doorbetaalt, mits de werknemer een bepaalde verklaring of doktersattest aanlevert als bewijs. Deze termijnen en verplichtingen zijn in ieder land anders.

Even terug naar ons voorbeeld. Het klopt dat een werkgever bij ziekte van zijn werknemers in Nederland het loon 2 jaar lang moet doorbetalen. Het klopt ook dat hij zich bij de meeste verzekeraars in Nederland niet tegen dit risico kan verzekeren, als er geen vestiging is in Nederland. Via Interfisc kan dit echter wél. Hiermee creëren wij dezelfde mate van bescherming als voor een Nederlandse werkgever. Bovendien zorgen wij er via onze eigen arbodienst voor dat de werkgever stap voor stap geholpen wordt bij het voldoen aan zijn verplichtingen op het gebied van begeleiding van zieke werknemers. Ook in de andere landen vertellen wij de werkgevers welke stappen zij moeten nemen om in lijn te zijn met de regels.

Uw Nederlandse werknemers laten rijden met een in België geregistreerde auto

"Overigens zijn er landen waarin het zónder vestiging onmogelijk is om een auto voor de werknemer te kopen of te leasen. Vooral Frankrijk en Italië zijn op dit vlak weerbarstig"

Last but not least – valkuil 5. Ervan uitgaan dat het goedkoper is om uw Nederlandse werknemers te laten rijden in een in België geregistreerde en verzekerde auto. Een begrijpelijk standpunt, echter i.v.m. de luxebelasting “BPM” die Nederland heft op auto’s (waardoor auto’s in Nederland nu juist veel duurder zijn dan in Duitsland en België), blijkt u in werkelijkheid toch duurder uit te zijn en is dit in veel gevallen geen reële optie. Wordt de werknemer namelijk bij een controle aangehouden met een Belgisch kenteken en kan hij geen vrijstelling of vergunning laten zien, moet er alsnog BPM worden betaald.

Ook zal er, na een eerste waarschuwing, een hoge boete worden opgelegd. In sommige situaties kan vrijstelling of ontheffing worden aangevraagd bij de douane. Dit is o.a. mogelijk bij kortdurend gebruik van de auto in Nederland of wanneer de auto hoofdzakelijk (lees: > 70%) bestemd is voor zakelijk gebruik ervan BUITEN Nederland.

Mogelijkheden

Er zijn natuurlijk wel mogelijkheden om een Belgisch of Duits kenteken ter beschikking te stellen. Om problemen te voorkomen is het dan toch wel veiliger om op voorhand BPM en motorrijtuigenbelasting in Nederland af te dragen. Zeker wanneer de auto een gebruikt exemplaar is, geldt een lager percentage voor de BPM en loont het de moeite om deze optie te onderzoeken. Via www.importautos.nl kunt u nagaan hoe hoog deze kosten zijn voor specifieke auto’s.

Controle

Veel werkgevers en werknemers denken dat het rijden met een buitenlands kenteken in Nederland “onzichtbaar” is voor de autoriteiten, juist omdat de auto toch niet in Nederland geregistreerd is. Realiseert u zich echter dat controles vrij regelmatig plaatsvinden, omdat de Nederlandse overheid actief zoekt naar bestuurders die de dure fiscale bijtelling (meestal 22% van de cataloguswaarde van de auto) proberen te vermijden, die drukt op het loon i.v.m. privé-gebruik van de auto.

Let op: ook als uw werknemer in een Belgische auto rijdt zal de fiscale bijtelling moeten worden toegepast op de Nederlandse waarde van de auto!

Overigens zijn er landen waarin het zónder vestiging onmogelijk is om een auto voor de werknemer te kopen of te leasen. Vooral Frankrijk en Italië zijn op dit vlak weerbarstig. Het komt er meestal op neer dat de werknemers met hun eigen auto rijden en voor zakelijke ritten een kilometervergoeding ontvangen, of een car allowance krijgen. De regels m.b.t. belastbaarheid van de kilometervergoeding of car allowance zijn in elk land anders.

In vrijwel alle landen wordt er streng gecontroleerd op dergelijke vergoedingen, dus het is belangrijk om op voorhand op een rij te zetten wat kan en mag en dit op de loonstrook te verwerken.

"De kracht van Interfisc is het ontzorgen van internationale werkgevers, door alle personeels- en salarisadministraties voor meerdere landen te bundelen in één loket"

Interfisc helpt u de grens over

Dit waren enkele voorbeelden van valkuilen die u kunt tegenkomen wanneer u lokale werknemers heeft of zoekt in het buitenland. Wij hopen dat onze informatie u voldoende waakzaam heeft gemaakt om deze valkuilen te vermijden!

Moeilijk? Nee hoor! Wij hopen dat u niet ontmoedigd bent geraakt. Deze whitepaper is juist bedoeld om u handvatten en achtergrondinformatie te geven op dit terrein. Bovendien heeft Interfisc alle kennis in huis om u hierbij van dienst te kunnen zijn. Onze kracht is het ontzorgen van internationale werkgevers door alle personeels- en salarisadministraties voor meerdere landen te bundelen in één loket.

Wilt u meer weten over de lokale regels en loonkosten in het buitenland? Op de website van Interfisc kunt u de factsheets "Personeel in het buitenland" lezen of downloaden:
www.interfisc.be/landeninformatie

Hierin hebben wij voor u de regelgeving, loonkosten en administratie die gelden voor diverse landen (Nederland, België, Duitsland, Frankrijk, het Verenigd Koninkrijk en Italië) op een rij gezet.

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 ontlenen en aanvaardt Interfisc geen enkele aansprakelijkheid voor welke schade dan ook als gevolg van eventuele onjuiste of incomplete informatie.