

Internationaal

1. GRENSARBEIDERS

Regelmatig komt het voor dat werknemers door corona in een ander land werken/hebben gewerkt dan het land waar ze normaal zouden werken. Volgens de hoofdregels kan dan het land waar de belasting en/of premieheffing normaal gesproken verschuldigd is, wijzigen. Tot 1 juli 2022 hadden diverse landen in het kader van corona de afspraak gemaakt dat de belasting of premieplicht niet verschuift.

Voor de belastingplicht is die afspraak inmiddels komen te vervallen. Voor de premieheffing is de regeling verlengd tot 1 juli 2023. Tot 1 juli 2023 verandert de sociale verzekeringsplicht van deze groep werknemers dus niet.

2. OEKRAÏENSE WERKNEMERS IN DE LOONADMINISTRATIE

De laatste maanden hebben veel werkgevers Oekraïners in dienst genomen. We zetten daarom de belangrijkste aspecten voor deze doelgroep op een rij.

Algemeen

Bij het werven van buitenlands personeel moeten werkgevers zich aan bepaalde wetten en regels houden. Door de Richtlijn Tijdelijke Bescherming kunnen gevluchte Oekraïners in ieder geval tot 4 maart 2024 in de Europese Unie verblijven zonder dat zij asiel hoeven aan te vragen. Die termijn

kan in een aantal etappes verlengd worden tot maximaal drie jaar.

Op de site van de IND wordt aangegeven voor wie de [Richtlijn Tijdelijke Bescherming](#) precies van toepassing is.

De hoofdregel is dat asielzoekers de eerste zes maanden na aankomst niet mogen werken. Voor Oekraïners wordt hierop een uitzondering gemaakt. Als een Oekraïner is ingeschreven bij de gemeente, dan verstrekt de IND een bewijs van verblijf. Dit bewijs is een sticker in het paspoort of een los papier; soms krijgt men een pasje (O-document). Op [deze site](#) kunt u zien hoe de sticker eruitziet en wat erop staat.

Om te mogen werken, is vanaf 1 november 2022 dit bewijs van verblijf nodig waarmee de Oekraïner kan laten zien dat hij/zij in Nederland mag zijn.

Tewerkstellingsvergunning

Sinds 1 april 2022, met terugwerkende kracht tot 4 maart 2022, hoeft u als werkgever voor Oekraïners geen tewerkstellingsvergunning meer aan te vragen. Er gelden wel voorwaarden:

- Gevluchte mensen uit Oekraïne mogen alleen in loondienst werken.
- Werkgevers moeten de nieuwe werknemer melden bij het UWV, uiterlijk twee werkdagen voor de eerste werkdag van de nieuwe werknemer. Daarbij [geeft u informatie](#) over de

werkzaamheden, de werkuren en de werkplek. De gevluchte Oekraïner moet met een sticker die of een O-document dat is afgegeven door de IND aantonen dat hij valt onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming.

Let op!

Niet of niet tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

De vrijstelling voor de tewerkstellingsvergunning geldt voor personen met de Oekraïense nationaliteit die op 23 februari 2022 in Oekraïne verbleven, op of na 27 november 2021 Oekraïne zijn ontvlucht of wanneer zij kunnen aantonen dat zij voor 27 november 2021 al in Nederland verbleven. Ook komen gezinsleden (huwelijkspartners, minderjarige ongehuwde kinderen en andere naasten familieleden) van de hierboven genoemde personen in aanmerking voor de vrijstelling.

Zzp'ers

Als een klant een opdracht wil geven aan een Oekraïense vluchteling die werkt als zzp'er, dan moet deze beschikken over een verblijfsvergunning als zelfstandige of de opdrachtgever dient in het bezit te zijn van een tewerkstellingsvergunning.

Uitzendkrachten

Voor een uitzendkracht doet het uitzendbureau de melding bij het UWV. Voor de vrijstelling voor Oekraïense uitzendkrachten gelden dezelfde voorwaarden als voor werknemers uit Oekraïne in loondienst.

Stagiaires

Vluchtelingen uit Oekraïne mogen voor hun opleiding stagelopen als zij onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen. De stagiair hoeft niet gemeld te worden bij het UWV. Wel moet de werkgever samen met de stagiair en de onderwijsinstelling een stageovereenkomst afspreken.

Arbeidsovereenkomst

Een werkgever kan een Oekraïner in dienst nemen op basis van een arbeidsovereenkomst. Deze werknemer heeft dezelfde rechten als een Nederlandse werknemer (minimumloon,

vakantiedagen, veilige werkplek etc.). Daarnaast is het wenselijk dat de arbeidsovereenkomst wordt opgesteld in een taal die de Oekraïner beheerst. Het moet de werknemer immers duidelijk zijn wat hij kan verwachten en wat er van hem verwacht wordt.

BSN

Om te mogen werken in Nederland, hebben werknemers uit Oekraïne ook een burgerservicenummer nodig. Die krijgen ze als ze zich inschrijven bij de gemeente waar zij verblijven.

Bankrekeningnummer

Werkgevers mogen het minimumloon op grond van de WML niet contant betalen. Er is dus een bankrekening nodig.

Als er nog een eigen bankrekening is in Oekraïne en de werknemer heeft hier ook toegang toe, dan kan het loon ook op dat rekeningnummer uitbetaald worden. De werknemer kan zich ook tot een Nederlandse bank wenden om daar een bankrekening te openen.

Vluchtelingen die nog geen betaalrekening kunnen openen, bijvoorbeeld omdat ze nog geen geschikt identiteitsbewijs hebben, komen in aanmerking voor een tijdelijke prepaid betaalpas van de gemeente waar ze verblijven. De gemeente kan via zo'n prepaid betaalpas leefgeld ter beschikking stellen. Daarmee kan een pashouder in Nederland bijvoorbeeld dagelijkse boodschappen afrekenen en andere betalingen verrichten.

Identiteitsbewijs

Net als voor andere werknemers moet de identiteit vastgesteld worden en moet de werkgever dus controleren of het paspoort, identiteitsbewijs of reisdocument echt en geldig is. De kenmerken van Oekraïense documenten zijn te vinden op <https://www.edisontd.nl/>.

Zorgverzekering

Ook een Oekraïense werknemer dient een zorgverzekering af te sluiten als hij in Nederland gaat werken, uiteraard onder de voorwaarde dat hij of zij in Nederland verplicht verzekerd is.

Loonbelasting/premieheffing

Omdat de Oekraïners in vrijwel alle gevallen alleen in Nederland werken, zullen zij in Nederland premieplichtig zijn voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen.

De heffingskortingen (met name arbeidskorting en algemene heffingskorting) bestaan uit een premiedeel en een belastingdeel.

Premiedeel heffingskortingen

Oekraïners die in Nederland werken en verplicht verzekerd zijn, hebben in ieder geval recht op het premiedeel van de heffingskortingen.

Belastingdeel heffingskortingen

Voor het belastingdeel van de heffingskortingen ligt dat een stuk ingewikkelder.

Let op:

Niet of niet tijdige melding is een overtreding van de Wet arbeid vreemdelingen.

De Oekraïners die nu in Nederland zijn, behoren tot groep 3 of groep 1. Oekraïne behoort immers niet tot de EU en de EER. De werkgever moet dus bepalen wat de woonplaats van een Oekraïner is. Is die in Nederland of elders? Maar hoe bepaalt u de woonplaats?

Die wordt naar feiten en omstandigheden bepaald. Dat kan dus ook voor iedere werknemer anders zijn. Aspecten die in de beoordeling worden betrokken, zijn:

- Waar verblijft het gezin?
- Waar wordt de arbeid verricht?
- Waar wordt een woning aangehouden?
- Waar ingeschreven in de gemeentelijke administratie?
- Wordt op woonadres gas, water en elektra gebruikt en betaald?
- Waar is een bankrekening en wordt betaald/ gepind?
- Waar is de bank gevestigd?
- Hoelang woont, werkt en verblijft men in Nederland (en/of het andere land)?
- Waar is het sociale leven en verblijven familie en vrienden?

- Waar zijn lidmaatschappen, abonnementen, verzekeringen, behandelingen van ziekte etc.?
- Wat is de intentie van de werknemer?

Voor Oekraïners is de woonplaatstoets extra moeilijk. Zij zijn tegen wil en dank in Nederland en de vraag is of ze ooit terug kunnen en als dat al kan, wanneer. Daar komt bij dat de verblijfstatus vooralsnog maar tot 4 maart 2024 geldt.

Omdat de woonplaatstoets normaal gesproken, en nu in het bijzonder, al ingewikkeld is, is begin april 2022 aan de Belastingdienst om een standpunt gevraagd. Tot op heden is daar nog geen reactie op gekomen. De beoordeling komt tot dusver dus neer op de werkgever en de werknemer.

Bij het vaststellen van de fiscale woonplaats van de werknemer moet de inhoudingsplichtige afgaan op alle feiten en omstandigheden die hem bekend zijn, waaronder de verklaring van de werknemer omtrent zijn woonplaats. Als deze vaststelling in alle redelijkheid heeft plaatsgevonden, zal de Belastingdienst geen naheffingsaanslag opleggen bij de inhoudingsplichtige als de inspecteur tot een ander oordeel over de fiscale woonplaats komt. Als de werkgever in alle redelijkheid, met alle bekende gegevens, de woonplaats bepaalt als Nederland, dan zal later geen naheffingsaanslag volgen. Dat verlangt wel dat de werkgever de feiten en omstandigheden probeert te verzamelen en dus ook informatie inwint bij de werknemer.

Let op!

Om naheffingsrisico te voorkomen, is het van groot belang een goede (schriftelijke) vastlegging te maken en die in de loonadministratie op te nemen.

Let op:

Als een Oekraïner wordt beschouwd als inwoner van Nederland kan dat ook fiscale gevolgen (inkomstenbelasting) hebben voor andere inkomens- en/of vermogensbestanddelen.

Let op:

Als de woonplaats niet in Nederland is, maar in de loonadministratie wel het tijdelijke adres in Nederland wordt ingevuld, moet het anoniementarief toegepast worden.

Als de werkgever zekerheid wenst, kan hij kiezen voor groep 3. Het nadeel daarvan is dat het nettoloon van de werknemer lager zal worden. De werknemer kan dan later proberen via de aangifte inkomstenbelasting de kortingen alsnog te verkrijgen. Maar dat is voor velen waarschijnlijk lastig.

RefugeeWork

Om werkgevers en werkzoekenden met een vluchtachtergrond aan elkaar te koppelen, is RefugeeWork gelanceerd (www.refugeework.nl). Dit is een onlinebanenplatform dat vacatures in elf talen aanbiedt en informatie geeft over wettelijke regelingen voor werkgevers en onderwerpen als cultuurverschillen. RefugeeWork biedt startbanen, doorgroeibanen, leer-werktrajecten of stages aan. Het platform werd gelanceerd bij IKEA. Het bedrijf ontwikkelde een succesvol programma waarbij mensen werkzoekenden met een vluchtachtergrond werkervaring kunnen opdoen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

3. NORMBEDRAGEN KENNISMIGRANTEN 2023

Werkgevers die de kennismigrantenregeling voor een buitenlandse werknemer willen toepassen, mogen dat alleen als deze werknemer elke maand minimaal een bepaald brutoloon ontvangt. Per 1 januari 2023 zijn die salariseisen per maand als volgt vastgesteld:

- kennismigranten jonger dan 30 jaar: € 3.672
- kennismigranten vanaf 30 jaar: € 5.008
- kennismigranten die na het afronden van een goedgekeurde bachelor-, master- of postdoctorale opleiding binnen drie jaar in Nederland aan het werk gaan: € 2.631
- houder van Europese Blauwe kaart (EU Blue Card): € 5.867

De bedragen zijn allemaal exclusief de vakantietoeslag waar de werknemer recht op heeft. Ook bij verlenging van een bestaande verblijfsvergunning na 1 januari 2023 zal aan het nieuwe looncriterium moeten worden voldaan.

Wat telt mee voor het salariscriterium?

De IND telt de kostenvergoedingen en vaste toeslagen (zoals een dertiende maand) mee.

Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

- de vergoedingen en toeslagen staan in het contract; en
- de vergoedingen en toeslagen worden elke maand overgemaakt naar een bankrekening op naam van de kennismigrant of de houder van een Europese blauwe kaart.

De volgende loonbestanddelen tellen niet mee:

1. vakantietoeslag;
2. de waarde van in natura uitgekeerd loon;
3. onregelmatig loon waarvan niet zeker is dat het wordt uitbetaald, bijvoorbeeld overwerkvergoedingen, fooien en uitkeringen uit fondsen.

Werkvergunning is niet nodig

Werkgevers hebben voor kennismigranten geen gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid of een tewerkstellingsvergunning nodig. Datzelfde geldt voor werknemers met een Europese blauwe kaart. Daarbij geldt wel de aanvullende eis dat de werknemer een opleiding aan een Nederlandse hogeschool of universiteit heeft afgerond of een gelijkwaardige opleiding in het buitenland. Daarnaast moet het loon van werknemers met een Europese blauwe kaart in 2023 minstens € 5.867 bedragen (exclusief vakantiebijslag).

Erkend referent worden

Van een kennismigrant is sprake als uw organisatie een buitenlandse werknemer van buiten de EU in dienst neemt vanwege zijn technische of wetenschappelijke kennis. Om een kennismigrant naar Nederland te laten komen, moet uw organisatie door de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND) zijn aangemerkt als erkend referent. In dat geval heeft de werkgever een bepaalde informatie-, administratie- en zorgplicht, komt hij in het openbaar register erkende referenten en kan hij verblijfsvergunningen aanvragen voor de kennismigrant.

4. NORMBEDRAGEN 2023 30%-REGELING

Buitenlandse werknemers die tijdelijk in Nederland komen werken, komen onder bepaalde omstandigheden in aanmerking voor de 30%-regeling. De regeling houdt in dat de werkgever aan de werknemer een belastingvrije

vergoeding mag betalen ter dekking van de extra kosten van het verblijf in Nederland (extraterritoriale kosten). De vergoeding bedraagt maximaal 30% van het loon, inclusief de vergoeding.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de 30%-regeling:

1. er is sprake van een ingekomen werknemer; en
2. de werknemer beschikt over een specifieke deskundigheid die schaars of in het geheel niet voorhanden is op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit wordt de schaarste- en deskundigheidseis genoemd. Voor deze specifieke deskundigheid heeft de wetgever een salarishnorm ingevoerd; en
3. de werknemer heeft in meer dan 16 van de 24 maanden voorafgaand aan de eerste werkdag in Nederland op meer dan 150 km van de Nederlandse grens gewoond.

Een werknemer wordt geacht te voldoen aan de voorwaardelijke specifieke deskundigheid als de beloning van de werknemer hoger is dan een vastgestelde salarishnorm. De salarishnorm wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2023 is de salarishnorm vastgesteld op een belastbaar jaarsalaris van € 41.954 (2022: € 39.467). Deze salarishnorm van € 41.954 is exclusief de eindheffingsbestanddelen en dus exclusief de 30%-vergoeding. In de meeste gevallen wordt niet meer specifiek gecontroleerd op schaarste, maar dit gebeurt wel als bijvoorbeeld alle werknemers met een bepaalde deskundigheid aan de salarishnorm voldoen.

Voor wetenschappers en werknemers die arts in opleiding tot specialist zijn, geldt geen salarishnorm. Voor werknemers die instromen en jonger zijn dan 30 jaar en hun masterdiploma hebben behaald, geldt voor 2022 een salarishnorm van € 31.891 (2022: € 30.001). Het masterdiploma moet vergelijkbaar zijn met een masterdiploma in het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs.

Let op dat uw werknemers jaarlijks voldoen aan de nieuwe geïndexeerde bedragen.

Aftopping 30%-regeling 2024

Als u per 2024 kiest voor de toepassing van de 30%-regeling geldt daarvoor een maximumbedrag dat u gericht vrijgesteld kunt vergoeden. Dit

maximumbedrag is 30% van het bedrag van de norm uit de Wet normering topinkomens (WNT-norm). Voor 2023 bedraagt de WNT-norm € 223.000. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Het maximale bedrag van de onbelaste vergoeding is dan 30% van € 223.000, ofwel € 66.900. Deze bedragen zijn op jaarbasis. Als een werknemer gedurende het jaar naar Nederland komt of terug naar het buitenland gaat, past u dit maximumbedrag naar tijdsgelang toe.

Overgangsregeling

De aftoppingsmaatregel gaat pas in per 2026 als u voor de werknemer de 30%-regeling heeft toegepast op het loon van het laatste loontijdvak van 2022.

5. JAARLIJKSE KEUZE TOEPASSING 30%-REGELING OF VERGOEDING WERKELIJKE EXTRATERRITORIALE KOSTEN

Nieuw in 2023 is dat jaarlijks een keuze gemaakt moet worden voor toepassing van de 30%-regeling of vergoeding van de werkelijke extraterritoriale kosten. Die keuze maakt u in het eerste loontijdvak van het kalenderjaar waarin u extraterritoriale kosten vergoedt. De keuze geldt voor het hele kalenderjaar. Als de 30%-beschikking in de loop van het kalenderjaar eindigt, stopt op dat moment een eventuele keuze voor de 30%-regeling. Als de vijfjaarstermijn voorbij is, zijn extraterritoriale kosten meestal niet meer belastingvrij te vergoeden.

Ingangsdatum keuze nieuwe aanvraag

Indien de aanvraag binnen vier maanden wordt gedaan na start van de dienstbetrekking, mag binnen die vier maanden elke maand een andere keuze worden gemaakt. In maand 5 maakt u de keuze voor de rest van het kalenderjaar.

Wordt de aanvraag gedaan na vier maanden na start van de dienstbetrekking, dan kunnen de eerste vier maanden alleen de werkelijke extraterritoriale kosten worden vergoed. Vanaf datum van de beschikking wordt een keuze gemaakt voor de rest van het kalenderjaar.

Let op!

U kunt de keuze achteraf niet wijzigen op het moment dat blijkt dat u de norm in een jaar niet gaat halen. U bent de 30%-regeling dan voor dat hele jaar kwijt.