HANDLEIDING CONTRACTEREN BUITEN NEDERLAND

Inhoudsopgave

1. Introductie 3
2. Stroomschema contractering buitenland 4
3. Uitwerking aspecten stroomschema 5
3.1 STAP 1: VERGOEDING 5
3.2 STAP 2: PERSOONLIJKE ARBEID 5
3.3 STAP 3: GEZAGSVERHOUDING 5
3.3.1 STAP 3A: Leiding en toezicht 5
3.3.2 STAP 3B: Overige relevante aspecten 6
3.4 STAP 4: TYPE DIENSTVERBAND 8
4. Overeenkomst van Opdracht (zelfstandige) 8
5. Het belang van een juiste contractsvorm 8
5.1 Arbeidsrecht 9
5.2 Salarisadministratie 10
5.3 Sociale zekerheid 10
5.4 Loonbelasting 10
5.5 Immigratie 11
5.6 Verzekeringen 11
5.7 Winstbelasting 11
5.8 Arbodienstverlening 11

1. Introductie

Veel leden van Partos (hierna: de ngo's) werken samen met mensen in het buitenland. Er ontbreekt echter een richtlijn die houvast kan bieden bij het bepalen van een passende constructie die bij deze samenwerking wordt aangegaan. Uitgangspunten hierbij zijn het creëren van gelijkheid tussen medewerkers (afhankelijk van de beleid van de ngo kan hierbij worden gedacht aan eenzelfde soort contract met vergelijkbare voorwaarden voor vergelijkbaar werk of een vergelijkbaar kostenniveau voor levensonderhoud afhankelijk van een index per land), compliance en het beperken van kosten. Het doel van deze handleiding is dan ook om duidelijkheid en kaders te bieden, zodat voor iedere situatie een juiste keuze wordt gemaakt ten aanzien van de wijze waarop de samenwerking wordt vormgegeven.

Er zijn meerdere manieren waarop kan worden samengewerkt met personen in het buitenland. We onderscheiden in deze handleiding de volgende:

1. Medewerkers: op basis van een arbeidsovereenkomst met de ngo.
2. Medewerkers EOR: op basis van een arbeidsovereenkomst met een employer of record.
3. Zelfstandigen: op basis van een overeenkomst van opdracht.

De samenwerking met een zelfstandige is doorgaans het meest eenvoudig te realiseren. Het is echter niet in alle gevallen de best passende oplossing. Ook zijn er grote verschillen tussen landen in hoe er tegen het contracteren van zelfstandigen wordt aangekeken en hoe de betreffende samenwerking wordt beoordeeld (afhankelijk van de lokale nationale wetgeving). Bij de samenwerking met een medewerker komen meer verplichtingen kijken. Hierbij valt onder andere te denken aan de doorwerking van het toepasselijke arbeidsrecht, de verplichting tot het opstarten van een payroll, het afdragen van loonheffing en de praktische invulling van het Arbobeleid. Deze verplichtingen komen bij een medewerker EOR voor rekening van de partij die hiervoor wordt ingeschakeld, de employer of record[1]. Hieraan zijn doorgaans wel aanzienlijk hogere kosten verbonden.

Om de samenwerking op een juiste manier vorm te geven, helpt het om een stappenplan te hebben. Een dergelijk stappenplan is opgenomen in hoofdstuk 2 en toegelicht in hoofdstuk 3 van deze richtlijn. In hoofdstuk 4 wordt nog kort ingegaan op de overeenkomst van opdracht en in hoofdstuk 5 wordt het belang van een juiste constructie verder toegelicht aan de hand van verschillende aandachtspunten.

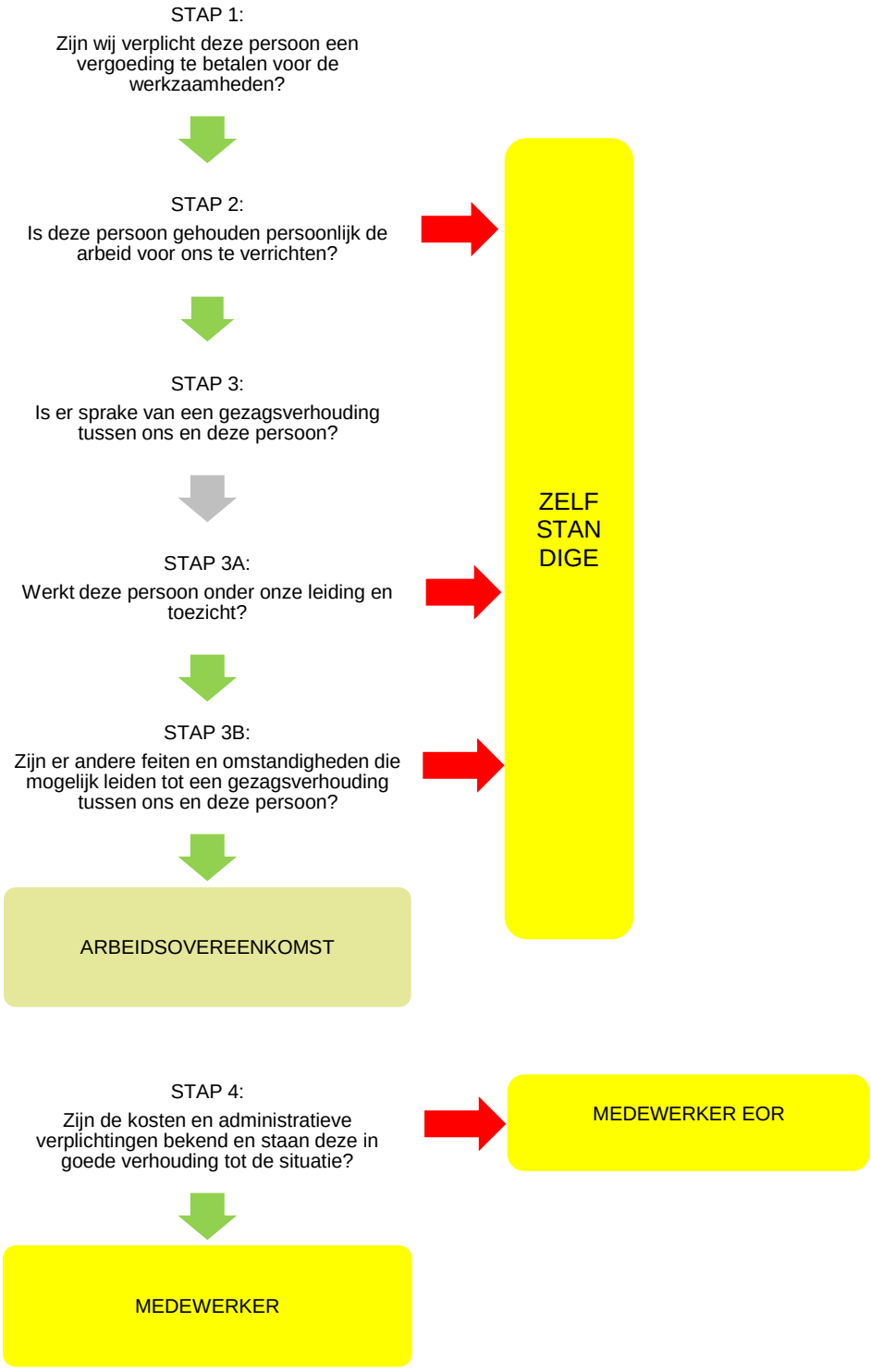
Let wel, in deze handleiding wordt niet ingegaan op de mogelijkheden van detachering. Een dergelijke situatie dient dan ook los van deze handleiding te worden behandeld.

Tot slot merken wij hierbij op dat deze handleiding een zogenoemd levend document is, welke voortdurend aan verandering onderhevig is door wijzigingen in wet- en regelgeving en jurisprudentie. Deze handleiding is verder gebaseerd op Nederlandse wetgeving, onder ander ten aanzien van de beoordeling of sprake is van een dienstbetrekking. Aan de inhoud van deze handleiding kunnen dan ook geen rechten worden ontleend. Deze handleiding behelst geen (fiscaal) juridisch advies, maar dient ter ondersteuning van de beslissingen die bij aanvang van een samenwerking met een persoon in het buitenland moeten worden gemaakt. Neem bij twijfel altijd even contact op met een gespecialiseerde adviseur.

[1] *Een employer of record (EOR) is een derde partij die het mogelijk maakt medewerkers in andere landen wettelijk in dienst te nemen. De EOR draagt zorg voor de payroll, secundaire arbeidsvoorwaarden, belastingen en de naleving van de lokale wetten, terwijl de dagelijkse aansturing van de medewerker bij de ngo blijft liggen.*

2. Stroomschema contractering buitenland[2]

Onderstaand schema dient als richtlijn bij het bepalen van de juiste contractsvorm bij het aangaan van een samenwerking met een in het buitenland wonend en/of werkend persoon. Daarbij wordt allereerst gekeken of er sprake is van loon (STAP 1) en persoonlijke arbeid (STAP 2) en vervolgens of er sprake is van een gezagsverhouding (STAP 3). Indien zowel persoonlijke arbeid als een gezagsverhouding aanwezig zijn, zal doorgaans sprake zijn van een dienstbetrekking en wordt in overweging gegeven een arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de keuze moet worden gemaakt tussen een rechtstreeks dienstverband of een dienstverband via een Employer of Record (STAP 4).



[2] *Een groene pijl staat voor het antwoord ja, een rode pijl voor het antwoord nee.*

3. Uitwerking aspecten stroomschema

In een arbeidsovereenkomst worden de voorwaarden vastgelegd waaronder een dienstbetrekking wordt aangegaan. Het hangt van de (uitgangspunten van de) samenwerking af of iemand medewerker is of als zelfstandige kan worden gecontracteerd.

Van een dienstbetrekking is sprake wanneer de volgende drie elementen aanwezig zijn:

1. De medewerker is verplicht gedurende een bepaalde periode persoonlijk arbeid te verrichten voor de werkgever.
2. De werkgever is verplicht de medewerker een vergoeding te betalen voor het werk.
3. Er moet een zogenaamde "gezagsverhouding" bestaan tussen de medewerker en de werkgever.

Wanneer minimaal één van deze elementen ontbreekt, kan een samenwerking worden aangegaan op basis van een Overeenkomst van Opdracht. De feiten en de omstandigheden van de specifieke situatie zijn daarbij relevant en moeten worden beoordeeld. Met name de beoordeling van de aanwezigheid van een gezagsverhouding verdient hierbij extra toelichting. De relevante aspecten hierbij worden in dit hoofdstuk, evenals het element persoonlijke arbeid, nader toegelicht.

3.1 STAP 1: VERGOEDING

Er is sprake van zogenoemd ‘loon’, voor zover er een verplichting is een vergoeding te betalen voor de overeengekomen werkzaamheden. Dit betekent dat er een verplichting bestaat om een vergoeding te betalen, welke (beduidend) hoger is dan alleen een onkostenvergoeding

3.2 STAP 2: PERSOONLIJKE ARBEID

De arbeidsovereenkomst is persoonsgebonden en zoals gezegd moet het werk persoonlijk worden verricht. Dit betekent dat een medewerker niet zomaar door een ander mag worden vervangen. Is dit wel het geval, dan is er in beginsel geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Ook bij de verplichting tot het persoonlijk verrichten van werkzaamheden kan sprake zijn van een Overeenkomst van Opdracht. In dat geval is echter de beoordeling van de aanwezigheid van een gezagsverhouding doorslaggevend.

3.3 STAP 3: GEZAGSVERHOUDING

Bij een beoordeling of er sprake is van een gezagsverhouding spelen alle elementen en hun onderlinge verhouding een rol. Het is niet mogelijk om van tevoren alle mogelijke elementen te definiëren. Onderstaande geeft hier een zo goed en uitgebreid mogelijk inzicht in.

3.3.1 STAP 3A: Leiding en toezicht

Hierbij wordt gekeken naar de invloed die de opdrachtgever heeft op de manier waarop de persoon de werkzaamheden uitvoert. Een gezagsverhouding ligt voor de hand als de opdrachtgever bij de werkzaamheden opdrachten en aanwijzingen kan geven die de persoon moet opvolgen en die verder gaan dan het bepalen van het doel van de opdracht. Het gaat bijvoorbeeld om instructies over hoe het werk moet worden uitgevoerd en niet alleen over wat opgeleverd moet worden (het resultaat). Of de opdrachtgever daadwerkelijk opdrachten en aanwijzingen geeft is niet doorslaggevend. Het gaat erom dat de opdrachtgever het recht heeft om die opdrachten en aanwijzingen te geven. In hoeverre de opdrachtgever instructies kan geven, hangt ook af van de aard van de opdracht. Als er sprake is van een resultaatsverplichting, dan kan dat een aanwijzing zijn dat de persoon de vrijheid heeft om te bepalen hoe deze dit resultaat bereikt. Hoe concreter het resultaat en de duur van de opdracht zijn beschreven, hoe aannemelijker het is dat de persoon buiten gezag werkt. Als er sprake is van (bijvoorbeeld wettelijke) voorschriften die voor iedereen gelden, telt het hieraan moeten voldoen niet mee bij de beoordeling of er sprake is van een gezagsverhouding.

Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:

- De opdrachtgever kan aanwijzingen, instructies geven over de manier waarop de persoon de opdracht moet uitvoeren (dus over het hoe), en niet alleen over het resultaat dat deze moet opleveren (het wat).
- Het resultaat van de opdracht is niet duidelijk omschreven.
- Het begin- en eindpunt van de opdracht zijn niet duidelijk geformuleerd en de overeenkomst loopt voor lange tijd door.
- De persoon stuurt medewerkers aan binnen de organisatie, of wordt aangestuurd door iemand binnen de organisatie.

- De persoon heeft niet de wettelijk verplichte certificaten die nodig zijn om de werkzaamheden te mogen verrichten, maar de opdrachtgever heeft deze certificaten wel.
- Door regelgeving van derden is het voor de persoon onmogelijk om de werkzaamheden 'buiten gezag' te verrichten, dus zonder leiding en toezicht.

Contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
- Er is sprake van een resultaatsverplichting, waarbij de persoon vrij is om te bepalen hoe deze dit resultaat realiseert.
- De persoon heeft specifieke kennis/vaardigheden die medewerkers binnen de organisatie niet hebben.
- Een financieel belang van de persoon in de onderneming van de opdrachtgever maakt een gezagsverhouding onwaarschijnlijker (met uitzondering van de statutair bestuurder omdat daarbij op grond van rechtspraak een gezagsverhouding wordt aangenomen).

3.3.2 STAP 3B: Overige relevante aspecten

Naast de hiervoor genoemde elementen die eigenlijk altijd meegewogen worden om vast te stellen of er sprake is van een gezagsverhouding, zijn er een aantal andere aspecten die bij deze beoordeling meegewogen kunnen worden. Hierbij valt te denken aan:

- Vergelijkbaarheid personeel: hierbij wordt gekeken naar de verhouding tussen de opdrachtgever en de persoon en in hoeverre deze verhouding vergelijkbaar is met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever. Er zal eerder sprake zijn van gezag als de werkzaamheden die de persoon verricht een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Uit jurisprudentie komt naar voren dat het moeilijk voorstelbaar is dat er geen sprake is van gezag bij werkzaamheden die een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering vormen (*kernactiviteiten*). Vaak zijn de werkzaamheden dan ook structureel ingebed in de bedrijfsvoering van de opdrachtgever.

  Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De persoon heeft eerder voor dezelfde werkzaamheden een dienstbetrekking gehad bij dezelfde opdrachtgever.
  - De werkzaamheden die de persoon bij de opdrachtgever verricht, worden bij deze opdrachtgever ook verricht door mensen in dienstbetrekking.
  - De arbeidsvoorwaarden en afspraken en voorschriften die gelden voor de persoon zijn vergelijkbaar met de afspraken en voorschriften die gelden voor personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever.
  - De werkzaamheden van de persoon bestaan in het opvangen van drukte bij piekmomenten in het werk of door ziekte van ander personeel, mits die werkzaamheden normaal gesproken ook door personen met een dienstbetrekking worden gedaan.
  - De werkzaamheden zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkgever.
  - De persoon krijgt functioneringsgesprekken met de opdrachtgever.
  - De persoon moet (verplicht) bedrijfstrainingen of bijscholingscursussen volgen.
  - De persoon doet mee aan bedrijfsactiviteiten, zoals teamuitjes.

  Contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De persoon heeft specifieke kennis/vaardigheden die de medewerkers binnen de organisatie niet hebben.
  - De persoon krijgt een duidelijk hogere beloning voor de werkzaamheden dan medewerkers die soortgelijk werk in loondienst verrichten.

- Manier waarop naar buiten wordt getreden: hierbij wordt gekeken in hoeverre de persoon daadwerkelijk onderdeel uitmaakt van de organisatie waarvoor deze werkt. Hoe meer er aanleiding is aan te nemen dat de persoon onderdeel uitmaakt van de organisatie, hoe groter de kans dat er sprake is van een gezagsverhouding.

  Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De persoon is verplicht om werkkleding, bedrijfskleding, een uniform van de opdrachtgever te dragen met daarop een bedrijfslogo van de opdrachtgever.
  - De persoon is verplicht om visitekaartjes, of een handtekening onder e-mails van het bedrijf te gebruiken.

Contra-indicatie voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
- De persoon mag een logo, bedrijfskleding, bedrijfsbus of andere kenmerken van diens eigen bedrijf gebruiken als de persoon in contact komt met klanten.

- Werktijden en locatie: hierbij is van belang in hoeverre de persoon zelf werktijden en de locatie van de werkzaamheden kan bepalen. Ook wordt gekeken naar de invloed die de opdrachtgever heeft op de materialen en hulpmiddelen.

  Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De persoon is niet vrij om de locatie te bepalen waar deze de werkzaamheden uitvoert.
  - De persoon is niet vrij om de werktijden te bepalen.
  - De opdrachtgever bepaalt in de regel welke materialen de persoon gebruikt voor de werkzaamheden en/of verschaft deze.
  - De opdrachtgever bepaalt in de regel welke overige hulpmiddelen de persoon moet gebruiken voor de werkzaamheden en/of verschaft deze.

  Er is niet automatisch een aanwijzing voor een gezagsverhouding als de aard van het werk met zich meebrengt dat de persoon op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken.

  Contra-indicatie voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De persoon gebruikt eigen bedrijfsmiddelen (anders dan gereedschappen), bijvoorbeeld een eigen bedrijfsauto, laptop, enzovoort.
  - De persoon betaalt een vergoeding voor het (kunnen) gebruiken van bedrijfsmiddelen van de opdrachtgever.

- Aansprakelijkheid voor risico's: hierbij wordt onder meer gekeken naar de verdeling van risico's tussen de persoon en de opdrachtgever bij onder meer schade (aan derden), ziekte en ongeval.

  Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De opdrachtgever is aansprakelijk voor schade (aan derden) die de persoon heeft veroorzaakt.
  - De opdrachtgever betaalt inkomen door aan de persoon bij ziekte en ongeval.
  - De opdrachtgever start een verzuimtraject bij ziekte van de persoon.
  - De opdrachtgever verplicht de persoon om een bedrijfs- of beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten (toelichting: het verplichtende karakter staat haaks op de ondernemersvrijheid van de persoon als er echt sprake zou zijn van zelfstandig ondernemerschap).

  Ook wordt gekeken naar de mate waarin de opdrachtgever verantwoordelijk is voor de kwaliteit (of het gebrek daaraan) van het resultaat.

  Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - Als de persoon eventuele fouten moet herstellen, draait de opdrachtgever op voor de extra kosten en tijd.
  - De opdrachtgever (en niet de persoon) wordt door derden aangesproken op de kwaliteit van het resultaat.

  Liggen het risico en de aansprakelijkheid op deze punten bij de persoon, dan geeft dat juist een contra-indicatie voor een gezagsverhouding.

- Concurrentie- en relatiebeding: verder wordt gekeken naar de invloed van de opdrachtgever op het aannemen van opdrachten door de persoon bij een andere opdrachtgever.

  Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:
  - De persoon mag geen andere opdrachten aannemen bij andere opdrachtgevers.
  - Een concurrentiebeding beperkt de persoon onredelijk in het aannemen en verrichten van opdrachten bij andere opdrachtgevers.
  - Een relatiebeding beperkt de persoon onredelijk in het aannemen en verrichten van opdrachten bij andere opdrachtgevers.

- Beloning: bij beloning wordt gekeken in hoeverre de beloning anders is dan voor persoon in loondienst.

Aanwijzingen voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding:

- De persoon krijgt doorbetaald als deze met vakantie gaat.
- De persoon bouwt betaald verlof op.
- De persoon krijgt doorbetaald als er (tijdelijk) geen werk is, of als de persoon ziek/arbeidsongeschikt is.
- Studiekosten van de persoon komen voor rekening van de opdrachtgever.

3.4 STAP 4: TYPE DIENSTVERBAND

Wanneer duidelijk is dat de juiste contracteringsvorm een dienstverband is, dient vervolgens te worden bepaald of er een rechtstreeks dienstverband wordt aangegaan of dat er gebruikt wordt gemaakt van een constructie met een Employer of Record. Waar de kosten en de behoefte aan het 'wij- en/of teamgevoel' doorgaans de voorkeur geven aan een rechtstreeks dienstverband, zijn er veel situaties denkbaar waar het vanwege alle administratieve verplichtingen (en dientengevolge mogelijk eenmalig hoge kosten) vanuit praktisch oogpunt beter is een Employer of Record in te schakelen. Ook de duur van de periode waarin in het buitenland gewerkt gaat worden kan hierbij een rol spelen. Bij een langdurige periode zal bijvoorbeeld doorgaans eerder voor een rechtstreeks dienstverband worden gekozen.

Deze keuze kan worden vergemakkelijkt wanneer de ngo's hun ervaringen in de verschillende landen met elkaar kunnen gaan delen, op die wijze wordt meer inzicht verkregen in de verplichtingen en aandachtspunten in de landen waar door andere ngo's reeds ervaring is opgedaan.

Wanneer op één van de volgende punten het antwoord ja kan worden gegeven is het aangaan van een rechtstreeks dienstverband mogelijk:

- De ngo staat reeds als buitenlandse werkgever in het betreffende land geregistreerd en heeft al een salarisadministratie opgestart;
- In het betreffende land is het relatief eenvoudig en/of tegen beperkte kosten mogelijk om aan de verplichtingen als werkgever te voldoen (vraag eventueel een juridisch adviseur of HR-collega's voor advies)
- Uit overige informatie blijkt dat de verplichtingen en kosten in verhouding staan tot het rechtstreeks in dienst nemen van de medewerker.

Ontbreekt er een ja op de voorgaande stellingen? Neem dan contact op met een EOR-partij om de samenwerking verder uit te werken en in te regelen. Bijkomend voordeel daarvan is dat alle risico's en aansprakelijkheden bij deze derde partij worden ondergebracht waardoor de ngo precies weet waar deze aan toe is.

4. Overeenkomst van Opdracht (zelfstandige)

Bij een samenwerking met een zelfstandige door middel van een overeenkomst van opdracht, is het van groot belang om uit te sluiten dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Hierbij dient te worden aangesloten bij ofwel het ontbreken van de verplichting tot persoonlijke arbeid (STAP 2), ofwel het ontbreken van een gezagsverhouding (STAP 3). De Nederlandse Belastingdienst heeft hiervoor modellen ter beschikking gesteld[3], bij het gebruik waarvan (voor zover ook in de praktijk nageleefd) vanuit Nederlands oogpunt zekerheid kan worden verkregen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Het is dan ook aan te raden om hier gebuikt van te maken, om eventuele risico's zoveel als mogelijk uit te sluiten.

5. Het belang van een juiste contractsvorm

Het contracteren van personen buiten Nederland kan voor een ngo veel impact hebben op verschillende gebieden. Door samenwerkingen niet op een juiste wijze aan te gaan, kan een ngo veel risico's lopen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de volgende aandachtspunten:

- Arbeidsrecht
- Salarisadministratie

[3] *https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/modelovereenkomst-zoeken/algemene-modelovereenkomsten-downloaden*

- Sociale zekerheid
- Loonbelasting
- Immigratie
- Verzekeringen
- Vennootschapsbelasting
- Arbodienstverlening

Wanneer onterecht een overeenkomst van opdracht wordt gesloten met een persoon, terwijl de samenwerking feitelijk kwalificeert als dienstverband, kan de ngo risico's lopen op deze gebieden, waarbij de impact op de persoon zelf, alsmede mogelijke media aandacht hier nog niet eens in zijn meegenomen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan naheffingsaanslagen, boetes, buitenlandse jurisdicties die onbedoeld van toepassing zijn evenals de impact die dit kan hebben op uitkeringssituaties bij ziekte en/of werkloosheid. De betreffende persoon wordt mogelijk benadeeld doordat deze niet op de juiste wijze wordt behandeld. Het belang om de buitenlandse samenwerkingen goed te regelen is dan ook groot.

Als de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met een EOR, zorgt de EOR dat met al deze aandachtspunten rekening is gehouden. Gaat de ngo rechtstreeks een arbeidsovereenkomst aan met de medewerker, dan is de ngo zelf verantwoordelijk voor het borgen van deze aandachtspunten. Eventuele risico's ten aanzien van deze aandachtspunten kunnen dan aan de voorkant worden geborgd.

5.1 Arbeidsrecht

De hoofdregel is dat de partijen een rechtskeuze kunnen maken, d.w.z. "de individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen hebben gekozen". De keuze die in de arbeidsovereenkomst wordt gemaakt, mag echter niet tot gevolg hebben dat deze de bescherming verliest die de medewerker zou hebben gehad als er in de arbeidsovereenkomst geen rechtskeuze was gemaakt. Zonder rechtskeuze is het recht van het land van waaruit de medewerker ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk[4] de arbeid verricht, van toepassing. Dit "land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht" verandert niet wanneer een medewerker tijdelijk in een ander land werkt.

Indien - uit alle omstandigheden - blijkt dat de arbeidsovereenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander land dan het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, of waar de werkgever is gevestigd, is het recht van het land waarmee de kennelijk nauwere band bestaat van toepassing. Bij de beantwoording van de vraag of de arbeidsovereenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander land dan het normale land van tewerkstelling, moet rekening worden gehouden met alle factoren die de arbeidsverhouding kenmerken. Belangrijke factoren zijn in welk land de medewerker belastingen en betaalt over inkomsten uit arbeid, en in welk land deze is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Van belang is dan ook dat op basis van de feiten en omstandigheden een beeld wordt gevormd over het gewoonlijke werkland van de medewerker en het land waarmee de arbeidsovereenkomst van medewerker de nauwste band heeft. Indien één van beide mogelijk niet Nederland is, kan dit consequenties hebben voor de ngo nu de harde kern van het arbeidsrecht van het betreffende land mogelijk van toepassing is. In dergelijke gevallen dient de impact van dit arbeidsrecht op de positie van de ngo te worden onderzocht, evenals de mogelijkheid en wenselijkheid om de arbeidsovereenkomst in overeenstemming te brengen met het lokale arbeidsrecht (en het Nederlandse arbeidsrecht niet langer van toepassing te laten verklaren). Doorgaans wordt aangeraden te voorkomen dat (de harde kern van) het arbeidsrecht van twee landen van toepassing is en is het wenselijk om het toepasselijke arbeidsrecht aan te laten sluiten op het sociale zekerheidsstelsel.

Een ander aandachtspunt is het nagaan van een eventuele ***meldplicht*** van de tewerkstelling bij de lokale autoriteiten. Indien hier sprake van is, dienen de nodige administratieve handelingen te worden verricht.

[4] *Onder gewoonlijk werkland moet worden verstaan het land waar of van waaruit de medewerker, rekening gehouden met alle elementen die deze werkzaamheid kenmerken, het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult.*

De mogelijke verplichte aansluiting bij een pensioenregeling dient tevens te worden nagegaan, nu niet alle pensioenfondsen en/of regelingen de mogelijkheid bieden (dan wel verplichten) om medewerkers in een buitenlandse situatie van deelname uit te zonderen.

5.2 Salarisadministratie
Indien er in het betreffende land een inhoudings- en afdracht plicht ontstaat aan werkgeverszijde, dient de ngo in beginsel een salarisadministratie op te starten. Inclusief alle benodigde registraties en opstart- en verwerkingskosten die dit met zich meebrengt.

5.3 Sociale zekerheid
Toepassing EU-verordening inzake sociale zekerheid (enkel in EU-situaties)
De landen die horen bij de Europese Economische ruimte hebben samen met Zwitserland een verordening opgesteld op basis waarvan wordt vastgesteld waar een persoon sociaal verzekerd is. Uit deze verordening volgt dat wanneer een medewerker in twee of meer van deze landen werkt, deze sociaal verzekerd blijft in diens woonland, mits de medewerker minimaal 25% van de arbeidstijd fysiek in het woonland werkt. Dit dient in beginsel per twaalfmaandsperiode te worden beoordeeld. Als blijkt dat de medewerker minder dan 25% in het woonland werkt, dan is in beginsel het socialezekerheidsstelsel van het land waar de werkgever is gevestigd van toepassing. Uit hoofde van de verordening is een persoon binnen de Europese Unie altijd slechts in één land sociaal verzekerd.

Behouden Nederlandse sociale zekerheidsplicht
Bij een tijdelijke uitzending naar het buitenland kan de medewerker onder voorwaarden onderworpen blijven aan het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel. Om deze sociale zekerheidspositie aan te kunnen tonen en dubbele heffing van sociale verzekeringspremies te voorkomen, dient voor de betreffende medewerker een A1-verklaring te worden aangevraagd om te bewijzen dat deze in Nederland verzekerd blijft. Deze verklaring moet vooraf worden aangevraagd. Dit kan via TWinternet of per post (https://www.svb.nl/nl/id/u-bent-werkgever/a1-certificatie-of-coverage-aanvragen).

Tewerkstelling buiten de EU
Voor situaties waarbij een medewerker gaat werken in een land welke niet onder toepassing van de EU-verordening valt, moet de sociale zekerheidspositie worden bepaald op basis van bilaterale sociale zekerheidsverdragen.

5.4 Loonbelasting
Fiscaal inwonerschap
In Nederland wordt de fiscale woonplaats bepaald op basis van alle relevante feiten en omstandigheden rondom een individuele belastingplichtige. Van belang is of er sprake is van een duurzame band van persoonlijke en/of economische aard met Nederland, welke band niet duurzamer hoeft te zijn dan de band met een ander land. Dit is gebaseerd op de volgende feiten en omstandigheden:

- waar het individu gewoonlijk verblijft;
- waar het individu werkt;
- of het individu een gezin heeft en zo ja, waar het gezin woont;
- de plaats waar medische behandeling wordt gegeven;
- de duur van het verblijf in een land;
- de plaats waar bankrekeningen, verzekeringen, abonnementen en lidmaatschappen worden aangehouden.

Let op! Dit is een niet-limitatieve lijst, bij de beoordeling dienen alle relevante feiten en omstandigheden in aanmerking te worden genomen. Het fiscaal inwonerschap werkt vervolgens door in het bepalen waar belasting over het arbeidsinkomen verschuldigd is.

Loonbelasting
Op basis van lokale wetgeving en toepasselijke verdragen te voorkoming van dubbele belasting dient te worden beoordeeld waar belasting is verschuldigd en in hoeverre hier voor werkgever een inhoudings- en afdracht plicht voor bestaat.

Voor punten 5.3 en 5.4. kan ook hulp worden ingeschakeld via één van de Shared Services van Partos, Exterus. Als Partoslid krijg je er kortingen van 20-25 %.

5.5 Immigratie

Voor medewerkers met de Nederlandse nationaliteit is in beginsel geen verblijfs- of tewerkstellingsvergunning vereist in landen van de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland. Voor landen daarbuiten dient te worden beoordeeld of een verblijfs- en/of werkvergunning is vereist en in hoeverre aan de voorwaarden daarvoor wordt voldaan. Daarbij dienen de procedurele stappen evenals de betreffende kosten inzichtelijk te worden gemaakt.

5.6 Verzekeringen

Van belang is dat wordt geborgd dat de buitenlandse werkzaamheden vallen onder de dekking van de verzekeringen die ngo in diens hoedanigheid als werkgever heeft afgesloten. Mocht dit niet het geval zijn, dan kan overwogen worden om de bestaande dekking uit te breiden dan wel (een) aanvullende verzekering(en) af te sluiten.

Denk hierbij onder andere aan:

- reisverzekering
- ongevallenverzekering
- ziektekostenverzekering (top-up)
- arbeidsongeschiktheidsverzekering

5.7 Winstbelasting

De aanwezigheid van een vaste inrichting[5] kan, afhankelijk van de werkzaamheden van een medewerker, ontstaan in het land waar deze diens werkzaamheden uitoefent. Gevolgen hiervan zijn bijvoorbeeld dat mogelijk winstbelasting is verschuldigd en een inhoudingsplicht als werkgever kan ontstaan (voor zover dat nog niet het geval was). Het feit dat in Nederland geen winstbelasting verschuldigd is, is geen garantie dat die in het betreffende land niet het geval is. Dat is afhankelijk van de nationale wetgeving. Het is in het algemeen dan ook van belang de aanwezigheid van een vaste inrichting / vaste vertegenwoordiging te voorkomen.

Volgens de bepalingen van de belastingverdragen wordt een vaste inrichting verondersteld indien de entiteit beschikt over vaste inrichting of een vaste vertegenwoordiger (de overige mogelijkheden worden gelet op beperkte relevantie niet in dit beleid toegelicht): In het algemeen omvat het begrip vaste inrichting het bestaan van een "vestiging", d.w.z. een faciliteit zoals een pand of, in bepaalde gevallen, machines of uitrusting. Deze vestiging moet "vast" zijn, dat wil zeggen dat zij met een zekere mate van duurzaamheid op een bepaalde plaats moet zijn gevestigd. Verder vindt de uitoefening van het bedrijf van de onderneming plaats door middel van deze vaste bedrijfsinrichting. Er is sprake van een vaste inrichting wanneer de medewerker ten minste in zekere mate kan beschikken over ruimten, faciliteiten of installaties (bijvoorbeeld kantoorruimte, kamers, gebouwen). Het is niet van belang of de lokalen, faciliteiten of installaties eigendom zijn van de belastingplichtige, dan wel worden gehuurd of anderszins ter beschikking worden gesteld.

Een kantoor aan huis kan ook worden aangemerkt als een vaste inrichting, dit hangt af van het individuele geval. Hiervan zal niet snel sprake zijn, tenzij de ngo (ten minste enkele) beschikkingsrechten heeft ten aanzien van dit kantoor aan huis.

Verder kan een medewerker als zijnde een vaste vertegenwoordiger bijvoorbeeld een vaste inrichting doen ontstaan indien deze medewerker een volmacht of het recht heeft om namens de ngo contracten te sluiten en daadwerkelijk "gebruik maakt" van deze volmacht / dit recht. Bovendien moet deze fysiek in het betreffende land handelen en moet zijn activiteit gewoonlijk in het betreffende land worden uitgeoefend, d.w.z. deze moet herhaaldelijk en niet slechts af en toe handelen.

5.8 Arbodienstverlening

Ook tijdens de buitenlandse periode is het van belang dat de vergaande zorgplicht als werkgever door de ngo goed geborgd kan worden. Bij de eigen arbodienst dient advies te worden ingewonnen over de vraag hoe ziekteverzuimbegeleiding plaats kan vinden in het desbetreffende land.

[5] Een vaste inrichting is een ruimte van een buitenlandse onderneming, die duurzaam over voldoende faciliteiten beschikt, zoals personeel en technische middelen, om als zelfstandige onderneming te functioneren.