



## Geen Grens

### Majeure problemen van grenswerkers en hun werkgevers<sup>1</sup>.

#### 1. Tegenstrijdige en onsamenvhangende coördinatie tussen de EU-verordening nr. 883/2004 en de bilaterale belastingverdragen

Als gevolg van de onderlinge tegenstrijdige en onsamenvhangende coördinatie tussen de EU-socialezekerheidsverordening nr. 883/2004 en de bilaterale belastingverdragen ontstaan er structurele problemen bij grensoverschrijdend werken.

*Oplossing: De Europese Commissie dient zo snel mogelijk een groenboek over deze problematiek te publiceren.*

Er gelden twee grondbeginselen:

- voor werkenden: gelijke sociale én fiscale behandeling op de werkvloer (werklandbeginsel: gelijk netto/bruto loon en gelijke loonkosten => gelijke behandeling op de werkvloer)
- voor niet meer werkenden: gelijke sociale én fiscale behandeling in de straat (woonlandbeginsel: sociale en fiscale heffingen door woonland => gelijke behandeling in de straat)

#### 2. Ongewenste fiscale switch gedurende de dienstbetrekking van grensarbeiders Nederland-Duitsland

Het Verdrag Nederland-Duitsland (2012) bepaalt dat ziekte- en ouderschapsuitkeringen, indien de uitkering < € 15.000 per jaar bedraagt, belast worden door de woonstaat van de grensarbeider. Gedurende de (korte) periode van ziekte of ouderschapsverlof blijft de grensarbeider evenwel sociaal verzekerd in de werkstaat. De logische samenhang tussen premie- en belastingheffing wordt tijdelijk verstoord. In de praktijk leidt dit tot voor- resp. nadelen, tot ongelijkheid t.o.z. de niet-grensarbeider en tot administratieve lastendruk. Het probleem doet zich niet voor aan de Nederland-Belgische grens.

*Oplossing: wijziging artikel 17, lid 1 van het Verdrag Nederland-Duitsland (2012) via aanvullend protocol*

Het recht van de woonstaat om tijdens de dienstbetrekking van een grensarbeider kortdurende aan arbeid verbonden socialezekerheidsuitkeringen (ziekengeld, moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsuitkeringen) te belasten, dient te verdwijnen. Het toewijzen van de belastingheffing over deze uitkeringen (bijvoorbeeld ziekte- en betaald ouderschapsgeld)

---

<sup>1</sup> Deze lijst is beperkt tot actieve grenswerkers. Voor problemen en oplossingen van actieve en postactieve grenswerkers zie het rapport van de Vereniging voor Belastingwetenschap: Grenswerkers in Europa. Een onderzoek naar fiscale, sociaalverzekerings- en pensioenaspecten van grensoverschrijdend werken. mr. dr. Marjon Weerepas e.a. (2017), Problemen nr. 8 t/m 10 staan op de actuele agenda van het Europees parlement.

aan de werkstaat voorkomt dat de werknemer, die sociaal verzekerd blijft in de werkstaat, tijdelijk belast wordt in de woonstaat.

### **3. Ongelijk netto salaris van grensoverschrijdende leraren Nederland-België**

De zogenoemde 'hoogleraarbepaling' in artikel 20 Verdrag Nederland-België 2001, bepaalt dat voor de eerste twee jaar het recht om belasting te heffen aan de woonstaat van de leraar is toegewezen. Verordening nr. 883/2004 wijst de premieheffing toe aan de werkstaat van de leraar. Daardoor lopen de belasting- en premieheffing niet synchroon. Dit kan gedurende 2 jaar voordelig dan wel nadelig zijn. Een inwoner van België, die als leraar in Nederland € 3.000 p.m. bruto verdient en Nederlands sociaal verzekerd is, heeft vanwege Belgische belastingheffing een nadeel van ca € 375 p.m. Een inwoner van Nederland, die als leraar in Vlaanderen € 3.000 p.m. bruto verdient en Belgisch sociaal verzekerd is, heeft vanwege Nederlandse belastingheffing een nadeel van ca € 350 p.m. Er is gedurende twee jaar sprake van netto loon ongelijkheid op de werkvloer

*Oplossing: aanpassing van artikel 20 Verdrag Nederland-België (2001) via aanvullend protocol*  
Aan de Duits-Nederlandse grens doen zich voor wat betreft grensoverschrijdende leraren géén problemen voor. Artikel 19, lid 1, Verdrag Nederland-Duitsland inzake bezoekende hoogleraren en docenten bepaalt dat de belastingheffing parallel verloopt aan de premieheffing. Een dergelijk artikel zou ook opgenomen kunnen worden in het Verdrag Nederland-België (2001).

### **4. Verordening nr. 44/2001: volstrekt efficiënte forumkeuze**

De verordening (EG) nr. 44/2001 'betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken' bepaalt in artikel 20 dat bij arbeidsgeschil de vordering van de werkgever op zijn werknemers voorgelegd moet worden aan de rechtbank van de lidstaat waar de werknemer zijn woonplaats heeft. Dit betekent dat een Nederlandse werkgever, wiens werknemer in Duitsland of België woont, in het geval er sprake is van ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het woonland van deze werknemer en in de taal van dit woonland moet procederen. De Belgische of Duitse arbeidsrechtbanken moeten in dit geval het Nederlands arbeidsrecht toepassen. Gevolg: tijdrovende en kostbare ontbindingsprocedures.

*Oplossing: amendering van Verordening nr. 44/2001*

Er zou in Verordening nr. 44/2001 bepaalt moeten worden dat in arbeidsgeschillen de vorderingen van de werkgever op de werknemer slechts gebracht kunnen worden voor de gerechten van de lidstaat op het grondgebied van de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht én waar zijn werkgever gevestigd is.

### **5. Grote complexiteit bij gelijktijdig werken in twee landen**

Het komt steeds vaker voor dat werknemers gelijktijdig in twee landen werken. Dit kan zijn voor één werkgever. Het kan ook zijn dat er sprake is van twee verschillende werkgevers. Verordening nr. 883/2004 bepaalt dat een werknemer slechts in één lidstaat sociaal verzekerd kan zijn. Deze verordening bepaalt nauwgezet waar de grenswerker sociaal verzekerd is. Bij werken in twee lidstaten moet een van beide werkgevers zijn werknemer vaak in het buitenland verzekeren. Het komt voor dat een Nederlandse werkgever voor zijn in Duitsland

wonende werknemer de Duitse wettelijke sociale zekerheidspremies moet afdragen in Duitsland. Dat geldt niet voor de belastingheffing c.q. aanvullende pensioenen. In de praktijk leidt dit tot ongelijkheid in loonkosten +/- en in het netto loon +/- . Er is sprake van ingewikkelde en dure administratieve lastendruk voor de grenswerker en zijn werkgever. De inkomensonzekerheid voor de grenswerker is groot. De loonkosten voor de werkgever kunnen hoger zijn. In het geval van ziekte ontstaan er grote problemen omdat de arbeidsrechtelijke loondoorbetaling bij ziekte uit lidstaat a niet naadloos aansluit bij de wettelijke ziekteuitkering uit lidstaat b.

*Oplossing: verbetering van de dienstverlening c.q. vermindering van de administratieve lastendruk inzake de afdracht buitenlandse wettelijke sociale zekerheidspremies.*

De dienstverlening van de SVB-bureaus voor Belgische en Duitse Zaken moet worden uitgebreid, zodat Nederlandse, Belgische en Duitse werkgevers via deze bureaus hun buitenlandse sociaalzekerheidspremies kunnen afdragen. Deze SVB-bureaus moeten daarbij samenwerken met de Duitse respectievelijk Belgische bevoegde organen. De lidstaten dienen afspraken te maken over de discoördinatie tussen de loondoorbetaling bij ziekte uit lidstaat a en wettelijke ziekteuitkering uit lidstaat b. Het probleem dat de werknemer in één land sociaal verzekerd wordt (exclusiviteitsbeginsel) en in twee landen gesplitst (niet dubbel) belasting betaalt, is niet op te lossen.

## **6. Geen wederzijdse erkenning arbeidsongeschiktheid: nadelig voor Nederland en de grenswerker**

Grensarbeiders hebben vaak in meerdere lidstaten gewerkt. Wanneer een grensarbeider arbeidsongeschiktheid wordt verklaard, zullen ook de lidstaten waar hij voorheen verzekerd was, moeten vaststellen of hij naar hun nationaal recht arbeidsongeschikt is. Indien dit het geval is dan ontvangt de grensarbeider *pro rata temporis* deelsluitkeringen. Een persoon, die 10 jaar in lidstaat a en 20 jaar in lidstaat b verzekerd is geweest, kan aanspraak maken op 10/30 resp. 20/30 van de volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering van lidstaat a resp. b. Wanneer een in Nederland werkende grenswerker naar Nederlands recht arbeidsongeschikt wordt en naar Duits resp. Belgisch recht niet arbeidsongeschikt is, dan heeft betrokkene, omdat de WIA een risicoverzekering is, altijd aanspraak op de volledige WIA-uitkering. Dit is nadelig voor de Nederlandse arbeidsongeschiktheidsfondsen.

Het tijdstip waarop de arbeidsongeschikt wordt vastgesteld verschilt van land tot land (Nederland 104 weken, België 12 maanden, Duitsland 78 weken). Dat geldt ook voor de arbeidsongeschiktheids criterium. De coördinatie schiet tekort, omdat de verschillen in arbeidsongeschiktheidswetgeving zeer groot zijn. Het komt regelmatig voor dat een grenswerker in de ene lidstaat 100% arbeidsongeschikt wordt verklaard en in andere lidstaat 0%. Vaak ontstaat er ook tijdelijk een inkomenshiat omdat een lidstaat zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering volgens eigen wetgeving later uitbetaald. Er ontstaat dan een tijdelijk hiaat.

*Oplossing: wederzijdse erkenning van de arbeidsongeschiktheidsgraad*

Harmonisatie van arbeidsongeschiktheidswetgeving is niet wenselijk c.q. mogelijk. Artikel 46, derde lid, Verordening nr. 883/2004 biedt wel de mogelijkheid om een door een lidstaat genomen beslissing over de mate van arbeidsongeschiktheid bindend te maken voor een andere lidstaat, indien deze lidstaten dit onderling zijn overeengekomen. Deze bilaterale overeenkomst wordt dan geregistreerd in Bijlage VII bij de verordening 883/2004. Nederland heeft van deze mogelijkheid in relatie tot beide buurlanden géén gebruik gemaakt. Nederland

zou met België en Duitsland een dergelijke overeenkomst moeten overeenkomen. Wanneer de lidstaat waar de grensarbeider laatstelijk verzekerd is, beslist dat deze grensarbeider 100% arbeidsongeschikt is dan wordt dit 'naadloos' overgenomen door de andere lidstaat.

## **7. Grote complexiteit gezinsuitkeringen: vereenvoudiging kan**

Grensarbeiders-gezinnen hebben veel aanspraak op gezinsuitkeringen uit twee lidstaten. Het betreft dan kinderbijslagen, kinderopvangtoeslag, kindgebondenbudget enz. Vaak is er sprake van patchworkgezinnen. Wanneer een van de ouders in het woonland werkt, bestaat er bij voorrang recht op gezinsuitkeringen uit het woonland. Het werkland betaalt dan slechts de aanvullende gezinsuitkeringen in zoverre deze hoger zijn. Wanneer geen van de ouders in het woonland werkt bestaat er bij voorrang recht aanspraak op gezinsuitkeringen uit het werkland van de werkende ouders.. Bij wonen in Nederland en Duitsland bestaat er recht op aanvullende gezinsuitkeringen, omdat er er in beide landen sprake is van ingezetene-stelsels. Bij wonen in België niet, omdat het Belgische stelsel gebaseerd is op economische activiteiten. Werkt een alleenverdiener of alleenstaande ouder vanuit België in Nederland, dan bestaat er geen aanvullend recht op Belgische gezinsuitkeringen. Voor studerende kinderen heeft deze in Nederland werkende grenswerker wel recht op Belgische kinderbijslag. Dit is een unilaterale compensatieregeling.

*Oplossing: Voor gezinsuitkeringen zou moeten gelden prioritare toekenning van de uitkeringen door woonstaat en een aanvullend recht uit werkstaat.*

Wanneer een werknemer grensoverschrijdende wil gaan werken, dan zou er voor wat betreft de gezinsuitkeringen (kinderbijslagen) altijd recht moeten blijven bestaan op gezinsuitkeringen uit het woonland waar het gezin zijn sociaal middelpunt heeft. Indien de gezinsuitkeringen uit de werkstaat - alwaar de grenswerker belasting en premies betaalt - hoger zijn dan in de woonstaat, dan bestaat er aanspraak op aanvullende gezinsuitkeringen. Dit vereist aanpassing artikel 68, lid 1 sub a van Vo 883/2004, te weten: indien door meer dan een lidstaatuitkeringen verschuldigd zijn op verschillende gronden, is de volgorde van prioriteit de volgende: eerst de rechten op grond van de woonplaats, vervolgens de rechten verkregen op grond van werkzaamheden, al dan niet in loondienst, en ten slotte de rechten op grond van een pensioen

## **8. Dilemma tussen woonstaat- en werkstaatuitkering bij volledige werkloosheid grensarbeiders**

Voor werkloze grensarbeiders geldt dat zij bij volledige werkloosheid aanspraak hebben op een werkloosheidsuitkering uit het woonland alsof zij daar verzekerd waren. (fictiebepaling) Deze regeling functioneert suboptimaal. Afhankelijk van persoonlijke situatie van de grensarbeider kan dat voor- dan wel nadelig zijn. Export van werkloosheidsuitkeringen kan tot misbruik leiden. Het gebrek aan samenhang tussen de arbeidsrechtelijke en bovenwettelijke aanvullende regelingen/uitkeringen uit het laatste werkland en de toepassing van het woonlandbeginsel bij werkloosheid, leidt vaak tot fricties met het woonlandbeginsel. Vooral voor grensarbeiders, die nog nooit in hun woonland gewerkt hebben, kan het keuzerecht een oplossing zijn.

*Oplossing: aanpassing artikel 65 van Vo 883/2004: keuzerecht onder stringente voorwaarden*  
De werkloze, die tijdens het verrichten van zijn laatste werkzaamheden in een andere dan de bevoegde lidstaat woonde, en die ten minste drie of vijf jaren onderworpen is geweest aan de wetgeving van de bevoegde lidstaat (werkstaat), kan er voor kiezen om zich ter beschikking te

stellen van de arbeidsvoorzieningsdiensten van de bevoegde lidstaat (v.m. werkstaat). Hij heeft recht op een uitkering volgens de wetgeving van de bevoegde lidstaat (werkstaat) alsof hij in die lidstaat woonde. Deze uitkering wordt door het orgaan van de bevoegde lidstaat (v.m. werkstaat) verleend.

#### **9. Internationaal beroepsgoederenvervoer: administratieve lastendruk als gevolg van gebrek aan samenhang tussen belasting- en premieheffing**

Voor een in Nederland gelegen logistieke onderneming met in Duitsland of België wonende chauffeurs geldt veelal dat deze onderneming deze chauffeurs in hun woonland (Duitsland resp. België) moet verzekeren. Voor de belastingheffing geldt dat de werknemer alleen voor de werkdagen die hij Nederland werkt/rijdt, belast wordt door Nederland. Er moeten vaak meerdere belastingverdragen toegepast worden. Vaak moet ook de Nederlandse CAO toegepast worden. Dit inclusief de aanvullende pensioenregeling. De logische samenhang tussen fiscaliteit, wettelijke sociale zekerheid en sociale CAO-regelingen is verbroken. Er is geen gelijkheid in loonkosten resp. netto loon van deze Duitse grenschauffeurs met zijn in Nederland wonende collega chauffeurs. Er is sprake van grote administratieve lastendruk voor de Nederlandse werkgever en de Duitse resp. Belgische grenschauffeur.

*Oplossing: aanpassing van het belastingverdrag Nederland-Duitsland resp. belastingverdrag Nederland-België én de Europese verordening nr. 883/2004*

Voor het internationaal beroepsgoederenvervoer dient zowel voor de belastingheffing als voor de sociale verzekeringsplicht uitgegaan te worden van het zetelandbeginsel van de werkgever. Toewijzing aan de zetelplaats van de werkgever heeft als voordeel dat de administratieve lasten voor de werkgever en werknemer relatief gering zijn. Er zou ook aangesloten kunnen worden bij de vervoersvergunning.

Stichting Geen Grens,  
secretariaat:  
Sphinxlunet 115,  
6221 JK Maastricht  
[www.geengrens.eu](http://www.geengrens.eu)  
g.essers@planet.nl