

Prof. dr. M.J.G.A.M. Weerepas

Loonheffingen in internationaal verband

VOORWOORD

Loonheffingen in internationaal verband is een brochure waarin een combinatie van de rechtsgebieden loon- en inkomstenbelasting enerzijds en premieheffing, of liever gezegd verzekeringsplicht, anderzijds wordt weergegeven. Deze twee te onderscheiden rechtsgebieden kennen geheel eigen regels. De wijze van voorkoming van dubbele belasting is bijvoorbeeld geheel anders dan de wijze van voorkoming van dubbele verzekeringsplicht. Hierin ligt ook de reden om ter wille van de overzichtelijkheid het boek op te delen in twee delen. Deel I betreft de belastingplicht van met name de werknemer in grensoverschrijdende werkzaamheden. Deel II handelt om de verzekeringsplicht in internationaal verband. Door de toenemende mobiliteit van werknemers over hun eigen landsgrenzen en de toenemende diversiteit van arbeidsvormen bestaat behoefte aan informatie betreffende bovengenoemde rechtsgebieden. De toepasselijke nationale, internationale en Europese regelgeving en de daarbij behorende jurisprudentie inzake de belasting- en verzekeringsplicht van de grensoverschrijdende werkzaamheden van de werknemer worden in deze brochure beschreven.

Mede door de toenemende mobiliteit zijn de genoemde rechtsgebieden ook volop in beweging, getuige bijvoorbeeld de nadere invulling van het materiële werkgeversbegrip door de Staatssecretaris van Financiën geldend in internationaal verband. Deze invulling kan tot een wijziging in de heffingsbevoegdheid inzake inkomsten uit niet-zelfstandige arbeid leiden. Ook kan worden gedacht aan de op 1 januari 2012, op 1 januari 2019 en op 1 januari 2024 in werking getreden wijzigingen met betrekking tot de 30%-regeling. Wat betreft de verzekeringsplicht kan in dezen worden gewezen op de op 1 mei 2010 in werking getreden Vo. 883/2004 en de wijzigingen die nadien plaatsvonden. In 2020 heeft de Brexit plaatsgevonden. Die gebeurtenis heeft ook enige gevolgen voor grensoverschrijdende arbeid.

Door de in 2020 ontstane coronacrisis moesten veel werknemers en zelfstandigen thuiswerken. Ook na de crisis is de intentie dat thuis wordt gewerkt. Dit heeft gevolgen voor grenswerkers en hun werkgevers ingevolge de toepasselijke regelingen. De recente ontwikkelingen in die toepasselijke regelgevingen worden weergegeven.

Het boek *Loonheffingen in internationaal verband* is afgesloten op 5 juni 2025. Ontwikkelingen na die datum zijn incidenteel meegenomen.

Maastricht, 5 juni 2025

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord / V

Lijst van gebruikte afkortingen / XIII

HOOFDSTUK 1

Inleiding / 1

- 1.1 Inleiding / 1
- 1.2 Belasting- en premieheffing in grensoverschrijdende situaties / 7
- 1.3 Plan van behandeling / 9

DEEL I BELASTINGHEFFING IN INTERNATIONAAL VERBAND

HOOFDSTUK 2

Inkomsten- en loonbelasting grensoverschrijdende werknemers / 13

- 2.1 Inleiding / 13
- 2.2 Vaststelling van de woonplaats van de werknemer en belastingplicht / 14
- 2.3 Schumacker-norm / 27
- 2.4 Ingezetten werknemer / 44
- 2.5 Niet-ingezetenen werknemer / 47
 - 2.5.1 Geheel buiten Nederland werken / 53
 - 2.5.2 Nagenoeg geheel buiten Nederland werken / 55
 - 2.5.3 Gedeeltelijk buiten Nederland werken / 58
 - 2.5.4 Buitenlandse artiesten en beroepssporters / 60
- 2.6 Uitgezonderde werkzaamheden / 63
 - 2.6.1 Bestuurder of commissaris van een in Nederland gevestigd lichaam / 63
 - 2.6.2 Dienstbetrekking bij een Nederlandse publiekrechtelijke rechtspersoon / 65
 - 2.6.3 Uitzending naar het buitenland op grond van een verdrag / 67
- 2.7 Werkzaamheden aan boord van internationale schepen of luchtvaartuigen / 67
 - 2.7.1 Leiding in Nederland gevestigd / 68
 - 2.7.2 Voorwaarden / 68

HOOFDSTUK 3

Buiten Nederland wonende of gevestigde inhoudingsplichtige / 69

- 3.1 Inleiding / 69
- 3.2 Vaststelling woon- of vestigingsplaats / 69
- 3.3 Buiten Nederland wonende of gevestigde inhoudingsplichtige / 72
- 3.4 Vaste inrichting / 75
- 3.5 Een in Nederland wonende of gevestigde vaste vertegenwoordiger / 88
- 3.5.1 Begrip 'vaste vertegenwoordiger' / 88
- 3.5.2 OESO-Modelverdrag, Bvdb 2001, belastingverdragen, BRK en andere belasting-regelingen / 92
- 3.6 In Nederland loonadministratie voeren en melden bij de inspecteur / 94
- 3.7 Continentaal plat / 97
- 3.8 Het ter beschikking stellen van arbeidskrachten / 100
- 3.8.1 Reikwijdte ter beschikking stellen van arbeidskrachten / 101
- 3.8.2 De fictieve vaste inrichting in de zin van artikel 6, derde lid, onderdeel c, Wet LB 1964 en de toepassing van verdragen / 105
- 3.9 Buitenlandse sporters en artiesten / 107
- 3.10 Diplomatieke, consulaire en andere vertegenwoordigers van andere mogend-heden / 108

HOOFDSTUK 4

Voorkoming van dubbele belasting bij grensoverschrijdende arbeid / 111

- 4.1 Inleiding / 111
- 4.2 Woonplaats / 112
- 4.3 Wijzen van voorkoming van dubbele belasting / 115
- 4.4 Bvdb 2001 / 118
- 4.5 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: zelfstandige arbeid / 120
- 4.6 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: niet-zelfstandige arbeid / 121
- 4.6.1 Minder dan 183 dagen in de werkstaat verblijven / 122
- 4.6.2 De beloning wordt niet door of namens een werkgever die in de werkstaat woont of is gevestigd betaald / 125
- 4.6.3 Salaris niet ten laste van vaste inrichting of vast middelpunt / 134
- 4.6.4 Grensarbeid / 135
- 4.6.5 Salary-split / 139
- 4.6.6 Enige loonbestanddelen / 142
- 4.6.7 Internationaal vervoer / 152
- 4.7 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: directeurs- en commissarisbelo-ningen / 155
- 4.8 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: beloningen van sporters en arties-ten / 160
- 4.9 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: pensioen / 163
- 4.9.1 Buitenlandse werknemer die in Nederland komt werken / 173
- 4.9.2 Nederlandse werknemer die in het buitenland gaat werken / 178

- 4.10 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: publiekrechtelijke dienstbetrekking / 183
- 4.11 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: studentenartikel / 187
- 4.12 OESO-Modelverdrag en belastingverdragen: restbepaling / 189
- 4.12.1 Algemeen / 189
- 4.12.2 Besluit kwalificatie buitenlandse premies en socialezekerheidsuitkeringen / 191
- 4.12.3 Premies buitenlandse socialezekerheidsverzekeringen / 196
- 4.12.4 Verdragskwalificatie van buitenlandse socialeverzekeringsuitkeringen / 199

HOOFDSTUK 5

30%-regeling / expatregeling / 203

- 5.1 Inleiding / 203
- 5.2 30%-regeling / 206
- 5.3 Extraterritoriale kosten / 224
- 5.4 Verdere beperking 30%-regeling: Belastingplan 2023 en Belastingplan 2024 / 229

DEEL II PREMIEHEFFING IN INTERNATIONAAL VERBAND

HOOFDSTUK 6

Inleiding verzekeringsplicht Nederland / 235

- 6.1 Inleiding / 235
- 6.2 Premie- en verzekeringsplicht / 237
- 6.3 Korte beschrijving toepasselijke verzekeringen / 241
- 6.3.1 Volksverzekeringen / 241
- 6.3.2 Werknemersverzekeringen / 246
- 6.3.3 Zvw / 252
- 6.4 Premie en maatstaf van premieheffing / 254
- 6.4.1 Volksverzekeringen / 254
- 6.4.2 Werknemersverzekeringen / 256
- 6.4.3 Zvw / 266
- 6.5 Vrijstelling gemoedsbezwaarden / 269

HOOFDSTUK 7

Nationale regelgeving: de verzekeringsplicht / 271

- 7.1 Inleiding / 271
- 7.2 Woonplaats / 272
- 7.3 Volksverzekeringen / 273
- 7.3.1 Kring der verzekerden / 273
- 7.3.2 Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen, KB 746 / 275
- 7.3.3 Vrijwillige verzekering / 291
- 7.3.4 Periode verzekeringsplicht niet gelijk aan periode belastingplicht / 293
- 7.4 Werknemersverzekeringen / 301
- 7.4.1 Inleiding / 301

- 7.4.2 Kring der verzekerden / 301
- 7.4.3 Uitbreiding en beperking kring verzekerden, KB 402 / 307
- 7.4.4 Vrijwillige verzekering / 311
- 7.5 Zvw / 312
- 7.5.1 Periode verzekeringsplicht niet gelijk aan periode belastingplicht / 312
- 7.5.2 Verdragsgerechtigden / 314

HOOFDSTUK 8

Internationale socialezekerheidsverdragen / 323

- 8.1 Inleiding / 323
- 8.2 Multi- en bilaterale verdragen algemeen / 324
 - 8.2.1 Personele werkingssfeer / 325
 - 8.2.2 Materiële werkingssfeer / 326
 - 8.2.3 Territoriale werkingssfeer / 326
 - 8.2.4 Toewijzings- of conflictregels / 327
 - 8.2.5 Overzicht verdragen / 328
- 8.3 Specifieke verdragen / 329
 - 8.3.1 Verdrag betreffende de sociale zekerheid van Rijnvarenden en Rijnvarendenovereenkomst / 329
 - 8.3.2 Europees Verdrag betreffende de sociale zekerheid van arbeiders werkzaam bij het internationaal vervoer / 334
 - 8.3.3 Europees Verdrag inzake sociale zekerheid / 335
 - 8.3.4 Europese Interimovereenkomsten inzake sociale zekerheid / 336
 - 8.3.5 Overeenkomsten Europese Unie / 337

HOOFDSTUK 9

Europese regelgeving / 339

- 9.1 Inleiding / 339
- 9.2 Vo. 883/2004 / 341
 - 9.2.1 Algemene bepalingen / 343
 - 9.2.2 Werknemer of zelfstandige/werkzaamheden in loondienst en anders dan in loondienst / 350
 - 9.2.3 Personele werkingssfeer / 355
 - 9.2.4 Materiële werkingssfeer / 358
 - 9.2.5 Territoriale werkingssfeer / 363
 - 9.2.6 Exclusieve werking / 365
 - 9.2.7 Sterke werking / 367
 - 9.3 Toewijzingsregels / 369
 - 9.3.1 Werkzaamheden in loondienst / 369
 - 9.3.2 Werkzaamheden anders dan in loondienst / 370
 - 9.3.3 Zeelieden / 370
 - 9.3.4 Luchtvaartpersoneel / 375
 - 9.3.5 Ambtenaren en gelijkgestelden / 375
 - 9.3.6 Werklozen / 376

9.3.7	Militairen / 377
9.3.8	Postactieven / 377
9.4	Bijzondere toewijzingsregels / 382
9.4.1	Bijzondere regels voor werkzaamheden in loondienst / 382
9.4.2	Bijzondere regels voor werkzaamheden anders dan in loondienst / 402
9.4.3	Bijzondere regels voor gelijktijdige werkzaamheden in loondienst en anders dan in loondienst / 404
9.4.4	Ambtenaren / 406
9.4.5	Overige bepalingen / 407
9.5	Overlegmogelijkheid / 409
9.6	Overgangsrecht Vo. 1408/71 (oud) / 411
9.7	Herziening Vo. 883/2004 / 412
9.8	Gevolgen Brexit / 413
9.9	Thuiswerken internationaal / 415

Literatuurlijst / 421

Bijlage behorend bij KC:041:2024:14 (ontslagvergoedingen), besproken in par. 4.6.6 / 433

Jurisprudentieregister / 435

Besluitenregister / 481

Trefwoordenregister / 485

Inleiding

1.1 Inleiding

Werken over de grens kan aantrekkelijk zijn door bijvoorbeeld het hoge salaris dat aan de andere kant van de grens kan worden verkregen of de toepassing van betere arbeidsvoorwaarden. Werken over de grens kan ook betekenen dat een werknemer door de werkgever wordt uitgezonden naar een andere staat om aldaar voor een concernonderdeel voor een bepaalde tijd werkzaamheden te gaan verrichten. Deze situaties roepen vragen op, zoals: waar moeten belasting en socialezekerheidspremies worden betaald en kan voorkoming van dubbele belasting worden verkregen in het geval dat in twee staten belasting moet worden betaald? Dezelfde vraag kan met betrekking tot socialezekerheidspremies worden gesteld.

Door de toenemende mobiliteit vindt veelvuldig grensoverschrijdend arbeidsverkeer in internationaal verband plaats. Zonder volledig te willen zijn volgen hier enige cijfers van grensoverschrijdend arbeidsverkeer ter illustratie. Het betreft cijfers van twee willekeurige categorieën van grensoverschrijdende activiteiten, ten eerste het aantal grensarbeiders in de relatie Nederland-België en Nederland-Duitsland en, ten tweede het aantal verklaringen toepasselijke regelgeving sociale zekerheid in de relatie Nederland-België en Nederland-Duitsland, zoals die bijvoorbeeld worden gebruikt bij detachering of het verrichten van dubbele werkzaamheden in verschillende staten. Ook kan worden gedacht aan zogenoemde derdelanders die in Nederland werkzaam zijn.¹

In 2005, het laatste jaar waarin het aantal grensarbeiders onder de Ziekenfondswet (hierna: ZFW) door het Centraal Bureau voor de Statistiek (hierna: CBS) werd genoteerd, lag het aantal vanuit België inkomende grensarbeiders werkzaam in Nederland op 20.395, het aantal grensarbeiders vanuit Duitsland op 15.130. Met name het aantal vanuit Duitsland inkomende grensarbeiders is in de jaren voorafgaand aan 2005 flink gestegen.² Onder een

1 Zie voor derdelanders en sociale zekerheid bijv. *Kamerstukken II* 2023/24, 29 861, nr. 125.

2 Het aantal grensarbeiders dat vanuit Nederland werkzaam is in België is in de jaren 1999-2005 vrij stabiel gebleven; het aantal bedroeg in 2005 6050. Het aantal grensarbeiders werkzaam in Duitsland en wonend in Nederland is in diezelfde periode echter bijna gehalveerd; van 14.065 in 1999 tot 8845 in 2005. Zie <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/37934gra/table?ts=1636833626655>, geraadpleegd op 1 juni 2025.

'grensarbeider' kon in dit verband worden verstaan: een persoon die (vrijwel) dagelijks pendelt van de woon- naar de werkstaat en die onder de toenmalige ziekenfondsgrens viel.³

In 2023 bedroeg het aantal in België (44.000) en in Duitsland (45.000) wonenden die in Nederland werkten ruim 89.000. Een aantal van hen heeft de Nederlandse nationaliteit.⁴ Vanuit Nederland werken in 2024 10.917 grenswerkers in België.⁵

Volgens de CBS Migrantenmonitor wordt in 2022 het aantal derdelanders met een baan als werknemer in Nederland, geschat op 901.560.⁶ Wat betreft het aantal buitenlandse arbeidskrachten werkzaam in Nederland valt het Centraal Planbureau (hierna: CPB) op dat het aantal de laatste jaren toeneemt. Met name uit Oost- en Midden-Europa valt een toename te zien van buitenlandse arbeidskrachten. Dat geldt onder andere voor de sectoren landbouw en uitleen- en payrollbureaus.⁷

Een andere graadmeter om te zien hoe groot de omvang van het grensoverschrijdend arbeidsverkeer is, is het aantal A1-verklaringen (voorheen: E101-verklaringen). De Sociale Verzekeringsbank (hierna: SVB) is in Nederland het aangewezen orgaan dat de zogenoemde verklaringen inzake de toepasselijke wetgeving verstrekt. Aan dat orgaan worden ook de verklaringen vanuit het buitenland, de zogenoemde inkomende verklaringen, overgelegd. Het betreft hier de zogenoemde A1-verklaringen. Deze verklaring wordt gebruikt voor het aanwijzen van de toepasselijke wetgeving inzake detachering voor zowel werknemers als zelfstandigen en voor het verrichten van werkzaamheden in twee of meer lidstaten, eveneens voor zowel werknemers als zelfstandigen.⁸ Voor het jaar 2023 bedraagt het totale aantal A1-verklaringen voor detachering voor EU-27/EVA⁹ en

3 Centraal Bureau voor de Statistiek, *Het aantal onverzekerden tegen ziektekosten 2004-2006*, 5 juli 2006, p. 3. Uit latere cijfers, waarbij ook de werknemers zijn meegenomen die voor 2006 niet onder de ZFW vielen, blijkt dat het aantal in Nederland werkende en in Duitsland of België wonende werknemers ongeveer 91.000 bedraagt. A. Corpeleijn, 'Pendelen naar Nederland: oude en nieuwe grensarbeiders', *Tijdschrift van het Steunpunt WSE* 2009, p. 140.

4 Zie 'In 2023 iets meer grenspendelaars vanuit Duitsland en België | CBS', geraadpleegd op 5 juni 2025.

5 Zie STATIS 30 06 2024 CELL COMMUNICATION.xlsx, geraadpleegd op 1 juni 2025. Het Belgische Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (hierna: RIZIV) spreekt overigens van ongeveer 21.000 grensarbeiders die wonen in België en werken in Nederland.

6 Zie Nota Aanbieding jaarrapportage arbeidsmigranten 2023, aan MR voor publicatie, 'Beslisnota bij Kamerbrief inzake drie jaar na Roemer_ Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023 en aanverwante toezeggingen.pdf', geraadpleegd op 1 juni 2025.

7 Zie omslag_MEV2019.indd (cpb.nl), september 2018, geraadpleegd op 1 juni 2025. Genoemd in Belastingdienst, *Buitenlandse arbeidskrachten en loonheffingen*, 2023, p. 11. Zie ook 'Economische dynamiek en migratie', april 2024, p. 12, geraadpleegd op 5 juni 2025.

8 De laatste jaren is met uitzondering van het jaar 2020, een toename, zeker in België en Nederland, te zien van het aantal A1-verklaringen inzake het verrichten van werkzaamheden in twee of meer lidstaten. Het totale aantal A1-verklaringen inzake art. 13 Vo. 883/2004 bedraagt in 2022 1.439.721. Met name in de transportsector (40%) wordt veelvuldig gebruikgemaakt van deze A1-verklaringen (m.n. door België, Letland, Litouwen, Polen, Slowakije en Liechtenstein). F. de Wispelaere, L. de Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2023*, October 2024, p. 13 en 26.

9 Bestaande uit Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland.

het Verenigd Koninkrijk 3.582.503.¹⁰ Nederland ontvangt overigens meer A1-verklaringen voor detachering dan het zelf verstrekt.¹¹

Voor België en Duitsland in relatie tot Nederland kunnen de volgende cijfers worden gegeven:¹²

vanuit Nederland naar België	6618	vanuit België naar Nederland	22.777
vanuit Nederland naar Duitsland	4347	vanuit Duitsland naar Nederland	95.109

Volgens de SVB werden in 2024 door de SVB 19.299 A1-verklaringen toepasselijke wetgeving voor detachering als werknemer afgegeven en 3569 A1-verklaringen inzake detachering als zelfstandige. Het totaal aantal A1-verklaringen bedroeg 96.928.¹³

Het aantal door de SVB afgegeven verklaringen toepasselijke wetgeving inzake het verrichten van werkzaamheden in twee of meer lidstaten¹⁴ bedroeg in 2024:

	2024 ¹
Werken in twee of meer lidstaten als werknemer	58.243
Werken in twee of meer lidstaten als zelfstandige	8508
Werken in twee of meer lidstaten als werknemer en zelfstandige	1862

¹ In 2024 werden door de SVB 3880 art. 16 Vo. 883/2004-overeenkomsten afgesloten, waarvan in 3219 gevallen het gaat om het zgn. thuiswerken. Art. 16 Vo. 883/2004 betreft een restbepaling waarin in het belang van bepaalde personen of groepen van personen afwijkingen van de toewijzingsregels van art. 11-15 Vo. 883/2004 kunnen worden vastgesteld. De Kaderovereenkomst inzake thuiswerken is eveneens gebaseerd op art. 16 Vo. 883/2004.

Ter vergelijking: in 2019 werden in totaal door de SVB 104.652 A1-verklaringen afgegeven. Voor detachering van werknemers 21.888 en voor detachering van zelfstandigen 3186 (totaal 25.074). Voor werken in twee of meer lidstaten van werknemers werden 71.148 en voor zelfstandigen 6210 (totaal 77.358) verklaringen verstrekt. Voor ambtenaren, zeelieden en andere groepen werden 2120 verklaringen afgegeven.¹⁵

Het grensoverschrijdende arbeidsverkeer levert een veelvoud aan vormen van arbeid op. De aard kan verschillend zijn, zoals het zijn van werknemer, zelfstandige of ambtenaar.

10 F. de Wispelaere, L. de Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2023*, October 2024, p. 36.

11 F. de Wispelaere, L. de Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2023*, October 2024, p. 13.

12 F. de Wispelaere, L. de Smedt & J. Pacolet, *Coordination of social security systems at a glance, 2023 Statistical Report*, p. 83.

13 Bron: SVB.

14 In 2023 zijn er door Nederland 59.316 (werknemers), 6514 (zelfstandigen), 751 (werknemer/zelfstandige) en 42 (ambtenaar/werknemer/zelfstandige) A1-verklaringen afgegeven. F. de Wispelaere, L. de Smedt & J. Pacolet, *Posting of workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2023*, October 2024, p. 39.

15 Brief Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juli 2020, nr. 2020-0000091158, V-N 2020/39.6.

De duur van het grensoverschrijdend verkeer kan kortstondig zijn, een paar weken of een aantal maanden, of langdurig, voor een aantal jaren, eventueel gevolgd door emigratie of immigratie. Bij de vormen van grensoverschrijdend arbeidsverkeer kan worden gedacht aan grensarbeid, werkzaamheden in het internationaal vervoer, seizoensarbeid, gelijktijdig werken in meerdere landen, detachering via een uitzendbureau of detachering in concernverband of een 'highly mobile worker'. Een 'highly mobile worker' is een werknemer of zelfstandige bij wie een hoge mate van mobiliteit een integraal deel uitmaakt van diens beroep of carrière.¹⁶

Ook kan worden gedacht aan zelfstandigen die grensoverschrijdend werken of aan bestuurders van vennootschappen die in verschillende staten een bestuursfunctie vervullen. Op deze situaties zijn regels betreffende het belasting- en socialezekerheidsrecht van toepassing, welke uitkomst per situatie kan verschillen. Wat betreft het socialezekerheidsrecht kan een onderscheid worden gemaakt tussen de te betalen premies en de daaruit voortvloeiende uitkeringen. In dit boek ligt de nadruk op de premieheffing ofwel de verzekeringsplicht en zullen de uitkeringen in het algemeen niet uitgebreid worden besproken.

Een bijzondere groep wat betreft de verzekeringsplicht vormen de buiten Nederland wonende zogenoemde verdragsgerechtigden. Deze groep – 122.890 (inactieve) personen in 2023 – betaalt in Nederland (pseudo-)Zorgverzekeringswetbijdrage (hierna: Zvw) en premies voor de Wet langdurige zorg (hierna: Wlz)¹⁷ ter bekostiging van hun zorg in hun woonland.¹⁸

In 2011 is de Wet harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving op het gebied van premieheffing voor de werknemersverzekeringen en arbeidsongeschiktheidsregelingen in werking getreden.¹⁹ Beoogd werd om de Ziekwet (hierna: ZW), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (hierna: WAO), de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen (hierna: WAZ), de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (hierna: Wajong)²⁰ en de Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: Wfsv)²¹ te vereenvoudigen en te harmoniseren. Deze vereenvoudiging en harmonisatie moeten tot een snellere vaststelling van de uitkeringen en grotere inzichtelijkheid van het stelsel voor verzekerden leiden.²²

Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip²³ in 2013 is er één loonbegrip gekomen voor de loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.

16 *Grenswerkers in Europa, Een onderzoek naar fiscale, sociaalverzekerings- en pensioenaspecten van grensoverschrijdend werken* (Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap nr. 257), Deventer: Wolters Kluwer 2017, p. 16.

17 *Stb.* 2014, 494, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2025, 151.

18 Dit aantal fluctueert nauwelijks. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, *VWS-verzekeringenmonitor 2024*, 's-Gravenhage 2024, p. 32.

19 *Stb.* 2010, 867.

20 *Stb.* 1997, 465, laatstelijk gewijzigd bij *Stcrt.* 2024, 39288.

21 *Stb.* 2005, 36, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2024, 409.

22 Zie *Stb.* 2010, 867, *Kamerstukken II* 2009/10, 32 421, nr. 3, p. 1.

23 *Stb.* 2011, 288, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2012, 544.

Arbeidsrecht

Opgemerkt zij dat naast de belasting- en de premieheffing, het arbeidsrecht²⁴ ook een belangrijke rol speelt bij grensoverschrijdende werkzaamheden en kan leiden tot ingewikkelde regelgeving. In grensoverschrijdend arbeidsverkeer is het de vraag welk arbeidsrecht van toepassing is. Een voorbeeld is het geval waarin een Nederlandse werkgever een Belgische werknemer in dienst neemt, die voor die werkgever in Duitsland gaat werken. Welk arbeidsrecht is van toepassing; het Nederlandse, het Belgische of het Duitse? In Europees verband is de Rome I-verordening inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomsten van belang om te bepalen welk arbeidsrecht van toepassing is bij internationale arbeidsovereenkomsten.²⁵

Ingevolge artikel 8 Rome I-verordening hebben de werkgever en werknemer de vrijheid te bepalen welk arbeidsrecht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Daarnaast is wat Nederland betreft bijvoorbeeld de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag²⁶ van belang. Tot 18 juni 2016 was eveneens de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (hierna: Waga)²⁷ van belang. De laatste wet was naar aanleiding van de inmiddels vervangen Detacheringsrichtlijn 96/71²⁸ geïntroduceerd. In deze richtlijn stond een aantal voorwaarden waaraan de nationale wetgeving moest voldoen, bijvoorbeeld voorwaarden met betrekking tot maximale werktijden en minimale rusttijden, het minimumaantal betaalde vakantiedagen, het minimumloon en de vergoedingen voor overwerk.

De Detacheringsrichtlijn is in 2018 herzien.²⁹ Het doel van de nieuwe richtlijn is een nieuwe en betere balans te bewerkstelligen tussen enerzijds het bevorderen van het vrij verrichten van diensten in de Europese Unie en het zorgen voor een gelijk speelveld voor ondernemingen, en anderzijds het beschermen van de rechten van gedetacheerde werknemers. De nadruk ligt op het waarborgen van de bescherming van gedetacheerde werknemers tijdens hun detachering. Dit geschiedt door het vaststellen van aanvullende bepalingen inzake de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van deze werknemers. Het uitgangspunt is gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats.³⁰ In Nederland is

24 Zie bijv. de met ingang van 1 januari 2015 in werking getreden Wet werk en zekerheid. Deze wet kent een aantal wijzigingen met betrekking tot ontslagrecht, de rechtspositie van flexwerkers en de Werkloosheidswet. Zie *Stb.* 2014, 216, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2019, 219.

25 Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), *PbEU* 2008, L 177/6. Deze verordening is met ingang van 17 december 2009 van toepassing met uitzondering van art. 26 dat vanaf 17 juni 2009 van toepassing is.

Voorheen was het zgn. EVO-verdrag, Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomsten, 19 juni 1980, *PbEG* 1980, L 266, van toepassing.

26 *Stb.* 1968, 657, laatstelijk gewijzigd bij *Stcrt.* 2025, 12264. Zie ook Wet invoering minimumuurloon, *Stb.* 2023, 168.

27 *Stb.* 1999, 554.

28 Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten van 16 december 1996, *PbEG* 1997, L 18.

29 Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, *PbEU* 2018, L 173.

30 MvT, *Kamerstukken II* 2019/20, 35 358, nr. 3, p. 1. Zie ook Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, *Stb.* 2016, 219, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2023, 417.

op 30 juli 2020 de Implementatiewet herziene Detacheringsrichtlijn in werking getreden.³¹ Opgemerkt zij dat de transportsector is uitgezonderd.

In dit verband kan ook het verschijnsel (internationale) uitbuiting van werknemers³² worden genoemd.³³ Dit verschijnsel staat al geruime tijd sterk in de belangstelling.³⁴ Er is een roep om strengere regelgeving en betere handhaving van die regelgeving. In mei 2014 heeft de Raad van Ministers van de Europese Unie ingestemd met een Handhavingsrichtlijn bij het detacheren van werknemers. Lidstaten moesten binnen twee jaar hun wetgeving in dezen aanpassen. Door de Handhavingsrichtlijn³⁵ is de Waga op 1 januari 2021 ingetrokken en vervangen door de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: WagwEU).³⁶

In dit kader wordt ook van premieshoppen gesproken. Onder premieshoppen kan volgens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden verstaan: het fingeren van situaties om premievoordelen te bereiken. Het doel is het besparen van arbeidskosten door het verlagen van de premielasten. Voorbeelden om dat te bereiken zijn het oprichten van postbusondernemingen, het afgeven van A1-verklaringen op basis van onjuiste informatie en het opzettelijk afdragen van premies in een andere lidstaat in weerwil van besluiten van de bevoegde organen. Premieshoppen komt voor bij zowel detachering als bij werken in twee of meer lidstaten. Intensieve handhaving, fraudealertheid en voorlichting zijn hier van belang, aldus de minister.³⁷

Op deze plaats dient ook een opmerking te worden gemaakt over het rapport van de Commissie Regulering van Werk.³⁸ De commissie werd in 2018 ingesteld en had als opdracht om onderzoek te doen naar de toekomst van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is, zoals reeds eerder opgemerkt, de laatste jaren aan verandering onderhevig. Onder andere kan worden gedacht aan de zogenoemde platformisering. Het rapport heeft betrekking op het arbeidsrecht, het socialezekerheidsrecht en de fiscaliteit, en beschrijft de knelpunten die in de huidige arbeidsmarkt bestaan. Het rapport geeft een aantal aanbevelingen, bouwstenen genoemd. Een van de bouwstenen is dat gestreefd zou moeten worden naar lagere lasten van arbeid en naar gelijke behandeling van arbeid.³⁹ Volgens de commissie

31 *Stb.* 2020, 249.

32 Zie bijv. Rapporteur K.H. Lambertz, 'Draft opinion of the Commission for Economic and Social Policy, Frontier workers: assessment of the situation after twenty years of the internal market: problems and perspectives', April 2013.

33 M.J.G.A.M. Weerepas, 'Schijnconstructies en fraude met buitenlandse werknemers, een veelzijdig probleem', *NTFR-B* 2013, nr. 12, p. 1-6.

34 Zie bijv. Hof Amsterdam 20 december 2012, 11/00055, *NTFR* 2013/800, m.nt. Werger.

35 Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (de IMI-verordening), *PbEU* 2014, L 159.

36 *Stb.* 2016, 219, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2023, 417.

37 Brief Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juli 2020, nr. 2020-0000091158, V-N 2020/39.6. Zie ook *Kamerstukken II* 2022/23, 21 501-31, nr. 683, p. 5.

38 Rapport 'In wat voor land willen wij werken?', Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk', 23 januari 2020.

39 Rapport, t.a.p., p. 79-80.

dient bij de beoordeling van de arbeidsrelatie te worden gekeken naar de feitelijke invulling van de werkzaamheden en niet zozeer naar de wil van betrokkenen. Het vorige kabinet liet het aan het nieuwe kabinet om de voorstellen uit te werken.⁴⁰ Inmiddels is het ontwerpvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (hierna: Vbar) verschenen.⁴¹ In hoofdstuk 2 zal dit wetsvoorstel kort worden besproken wat betreft enige gevolgen voor grensoverschrijdende arbeid.

Wat betreft het platformwerk is er ook een ontwikkeling te constateren.⁴² De Europese Commissie heeft daartoe een voorstel tot een richtlijn gedaan.⁴³ In de ontwerp-richtlijn worden meer rechten gegeven aan platformwerkers en worden voorstellen gedaan om de arbeidsomstandigheden van de platformwerkers te verbeteren. De ontwerp-richtlijn beoogt de transparantie en traceerbaarheid van platformwerk te verbeteren, ook in grensoverschrijdende situaties. Dit brengt positieve gevolgen voor de nationale autoriteiten met zich, zoals mogelijkheden voor een betere handhaving van de bestaande arbeidsrechtelijke en fiscale regels en een betere inning van belastingen en socialezekerheidsbijdragen. De lidstaten zouden jaarlijks € 4 miljard extra aan belastingen en socialezekerheidsbijdragen kunnen innen.⁴⁴ Op 19 maart 2024 is de richtlijn na een moeizame weg te hebben afgelegd afgezwakt aangenomen.⁴⁵ Door deze richtlijn moet de arbeidsspositie van platformmedewerkers beter worden beschermd.

Het arbeidsrecht zal hier verder niet uitgebreid worden besproken.

1.2 Belasting- en premieheffing in grensoverschrijdende situaties

In grensoverschrijdende situaties kan een werknemer wonend in de ene staat en werkend in een andere staat op het gebied van belasting- en premieheffing en arbeidsrecht worden geconfronteerd met verscheidene, uiteenlopende stelsels. Zo wordt een werknemer geconfronteerd met twee stelsels van belastingheffing. De staat waar de werknemer woont en de staat waar hij⁴⁶ werkt, willen heffen over het verdiende salaris. Hetzelfde geldt voor de premieheffing, zij het wel dat in Europees verband de hoofdregel is dat slechts de wetgeving van één staat van toepassing is. De wetgeving van de andere staat treedt dan terug. De toepasselijke regels van het belastingrecht, de premieheffing en het arbeidsrecht zijn op zichzelf staande rechtsgebieden en kennen onderling niet of nauwelijks een coördinatie. Het gevolg kan zijn dat de heffingsbevoegdheid inzake de belastingheffing is toegewezen aan staat A, de verzekeringsplicht aan staat B, en dat wat

40 *Kamerstukken II* 2020/21, 29 544, nr. 1028, p. 11-12.

41 Zie o.a. *Kamerstukken I* 2024/25 29 544, nr. O.

42 Zie bijv. Nederlandse arbeidsinspectie, 'Themarapportage maaltijd- en flitsbezorging', april 2022.

43 Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, COM/2021/762 final. In de afgelopen vijf jaren is de digitale platformeconomie in de EU met 500% gestegen.

44 Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, COM/2021/762 final.

45 Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *PbEU* 11 november 2024, L 1/26. In 2025 zijn er 43.000.000 platformwerkers. Zie EU-regels voor platformwerk - Consilium, geraadpleegd op 1 juni 2025.

46 Bij het gebruik van 'hij' wordt ook 'zij' bedoeld.

betreft het arbeidsrecht het recht van staat C de toepasselijke wetgeving is. Het geijkte voorbeeld van discoördinatie is de voormalige grensarbeidersregeling in de relatie Nederland-België. Ingevolge het Verdrag Nederland-België 1970 was de heffingsbevoegdheid over het loon toegewezen aan de woonstaat, terwijl de verzekeringsplicht ingevolge de toen geldende Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (hierna: Vo. 1408/71)⁴⁷ was toegewezen aan de werkstaat.⁴⁸ Dit kan, afhankelijk van de toepasselijke regelgeving, positieve of negatieve gevolgen hebben voor de inkomenspositie van betrokkene.

Het gebrek aan coördinatie tussen het belastingrecht en de sociale zekerheid is onder andere gelegen in feit dat het belastingrecht meer objectgericht is, terwijl de sociale zekerheid meer voor een subjectieve benadering kiest.⁴⁹ Daarnaast is, zoals reeds eerder opgemerkt, wat betreft de sociale zekerheid in Europees verband communautaire wetgeving van toepassing, te weten: de met ingang van 1 mei 2010 in werking getreden Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (hierna: Vo. 883/2004).⁵⁰ Deze verordening heeft net als haar voorgangster een coördinerende, doch geen harmoniserende, functie ten aanzien van de socialezekerheidsstelsels van de lidstaten. Op het gebied van belastingrecht zijn in het algemeen juist bilaterale verdragen, waarin staten in beginsel vrij zijn afspraken te maken over de toewijzing van de heffingsbevoegdheid over bepaalde inkomsten, van toepassing.

Op Europees niveau is er geen gebod om de sociale zekerheid en de belastingheffing te coördineren. Opgemerkt zij hier overigens nog dat coördinatie niet tot harmonisatie leidt.

De vraag rijst of een betere coördinatie tussen de stelsels gewenst zou zijn. Ten aanzien van de coördinatie tussen de sociale zekerheid en de fiscaliteit zijn in de literatuur enige voorstellen gedaan, zoals het opstellen van een Euro-Modelverdrag, dat echter niet bindend is of een Europese richtlijn betreffende grensoverschrijdende werkzaamheden, die naar de mening van Essers c.s. niet effectief zal zijn omdat ongeveer 600 belastingverdragen gewijzigd zouden moeten worden.⁵¹ Vonk noemt het synchroniseren van criteria van de verschillende rechtsgebieden als een mogelijkheid om tot een betere coördinatie te komen. Hij noemt als voorbeeld de pensioenrichtlijn waarin de detacheringssituatie wordt

47 Verordening (EEG) nr. 1408/71 van de Raad van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, *PbEG* 1971, L 149/2, zoals laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 592/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008, *PbEU* 2008, L 177.

48 Zie ook P.J. Wattel & P. Kavelaars, 'Fiscaal duel: grensarbeidersregeling: werkstaat is beter dan woonstaat', *WFR* 2001, afl. 6417, p. 58-59.

49 G.J.C. Essers, C.J. Segaert & J.C.M. Smits, 'Over de sociale en fiscale positie van de actieve werknemers binnen de Europese Unie: optimalisering van het werkland- beginsel?', *WFR* 2007, afl. 6708, p. 232. Zie ook F.J.L. Pennings & M.J.G.A.M. Weerepas, 'Towards a convergence of coordination in social security and tax law?', *EC Tax Review* 2006, nr. 4, p. 215-225.

50 Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, *PbEU* 2004, L 166/1, zoals laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EU) nr. 2019/1149, *PbEU* 2019, L 186/21.

51 G.J.C. Essers, C.J. Segaert & J.C.M. Smits, 'Over de sociale en fiscale positie van de actieve werknemers binnen de Europese Unie: optimalisering van het werklandbeginsel?', *WFR* 2007, afl. 6708, p. 231-237.

gedefinieerd zoals omschreven in Vo. 1408/71 (oud).⁵² *Kavelaars* daarentegen is van mening dat een volledige afstemming van de toewijzingsregels in het internationale belasting- en sociaalverzekeringsrecht niet mogelijk is.⁵³ In de Notitie Fiscaal Verdragsbeleid 2020 is het voornemen om discoördinatie van belasting- en verzekeringsplicht zoveel mogelijk tegen te gaan, neergelegd.⁵⁴ Het is naar mijn mening toe te juichen dat gestreefd wordt naar meer coördinatie tussen de twee rechtsgebieden.⁵⁵ Iedere staat richt weliswaar, rekening houdend met internationale en Europese regelgeving en jurisprudentie, zijn belasting- en socialezekerheidswetgeving naar eigen inzichten en wensen in. Gezien deze verschillende invulling zal echter een volledige coördinatie nooit helemaal mogelijk zijn. Als gevolg hiervan kan, ondanks het streven naar coördinatie, het grensoverschrijdend werken leiden tot positieve of negatieve inkomenseffecten in voorkomende gevallen.

1.3 Plan van behandeling

In dit boek wordt een beschrijving gegeven van de loonheffingen in internationaal verband. Wat Nederland betreft kan 'loonheffing' worden gedefinieerd als het totaal aan loonbelasting en premie volksverzekeringen. Onder 'loonheffingen' kan worden verstaan: loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw.⁵⁶

Een beschrijving van de loonheffingen in internationaal verband betekent dat de belasting- en premieheffing in grensoverschrijdende situaties van met name werknemers aan de orde komt. Het boek bestaat uit twee delen. Deel I betreft de belastingheffing in internationaal verband en deel II betreft de premieheffing, of liever gezegd de verzekeringsplicht, in internationaal en Europees verband. In het eerste hoofdstuk van deel I, hoofdstuk 2, volgt een beschrijving van de op de (buitenlandse) werknemer toepasselijke Nederlandse regelgeving betreffende de belastingheffing in grensoverschrijdende situaties. Gedacht kan worden aan de situatie van de werknemer die in Nederland woont en in het buitenland werkt en de situatie van de werknemer die in het buitenland woont en in Nederland werkt.

In dit hoofdstuk komt onder andere de vaststelling van de woonplaats van de werknemer aan de orde. Verder worden met name de toepasselijke bepalingen in de Wet op de loonbelasting 1964 (hierna: Wet LB 1964)⁵⁷ met betrekking tot grensoverschrijdende arbeid besproken. In hoofdstuk 3 worden de toepasselijke regels inzake de buiten Nederland wonende of gevestigde inhoudingsplichtige beschreven. Begrippen zoals '(fictieve) vaste inrichting' en 'vaste vertegenwoordiger' komen hier aan de orde. In hoofdstuk 4 volgt een bespreking van de voorkoming van dubbele belasting, waarbij omwille van de toegestane

52 Naar mijn mening kan hetzelfde worden gesteld ten aanzien van Vo. 883/2004. Vonk beschrijft de reguleringsstelsels van het socialezekerheidsrecht, het belastingrecht, het arbeidsrecht en het pensioenrecht. G.J. Vonk, 'Conflicterend conflictenrecht', *Sociaal Maandblad Arbeid* 2001, p. 150-163.

53 P. Kavelaars, 'Vo. 1408/71 viert zijn 25-jarige jubileum', in: E. Aardema, *Het verloren paradijs van de eenvoud*, Deventer: Kluwer 1996, p. 141-148.

54 Notitie Fiscaal Verdragsbeleid 2020, *Kamerstukken II* 2019/20, 25 087, nr. N, p. 27-28.

55 Zie ook *Grenswerkers in Europa, Een onderzoek naar fiscale, sociaalverzekerings- en pensioenaspecten van grensoverschrijdend werken* (Geschriften van de Vereniging voor Belastingwetenschap nr. 257), Deventer: Wolters Kluwer 2017, aanbeveling 9, p. 313.

56 *Stb.* 2005, 358, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2025, 151.

57 *Stb.* 1964, 521, laatstelijk gewijzigd bij *Stb.* 2024, 440 en *Stcrt.* 2024, 38492.

ruimte de toepasselijke artikelen van het OESO-Modelverdrag als uitgangspunt worden genomen aangevuld met opmerkingen over enige specifieke regelingen.

In hoofdstuk 5 wordt een bijzondere regeling, de 30%-regeling, die onder voorwaarden van toepassing kan zijn op zowel de inkomende als de uitgaande werknemers, weergegeven. Deze regeling is met name in 2012, 2019 en 2024 ingrijpend gewijzigd.

In deel II wordt de premie- ofwel verzekeringsplicht in internationaal verband beschreven. In hoofdstuk 6 volgt een inleiding over premie- en verzekeringsplicht in internationaal verband. In hoofdstuk 7 wordt de Nederlandse regelgeving voor grensoverschrijdende werkzaamheden besproken. Hierbij komen onder andere de besluiten inzake de uitbreiding en beperking kring verzekerden van zowel de volks- als de werknemersverzekeringen aan de orde. In hoofdstuk 8 volgt een bespreking van enige internationale socialezekerheidsverdragen. In hoofdstuk 9, ten slotte, wordt de ter zake doende Europese regelgeving weergegeven. In Europees verband is dat met name Vo. 883/2004 en haar toepassingsverordening. Speciale aandacht zal worden besteed aan de gevolgen van de Brexit. Een gevolg van de coronacrisis is dat ook na de crisis door de grenswerker (gedeeltelijk) thuis in zijn woonstaat wordt gewerkt. De eventuele nieuwe regelgeving wordt zover als mogelijk beschreven.

Bij de beschrijving van de toepasselijke regelgeving zal blijken dat deze uit diverse bronnen bestaat, zoals toepasselijke verordeningen, verdragen, nationale wetten, lagere regelgeving en besluiten. Ook zal waar nodig worden verwezen naar het *Handboek Loonheffingen*, Kennisgroepstandpunten⁵⁸ en Beleidsregels SVB.⁵⁹

58 De standpunten worden sinds april 2023 op een website gepubliceerd. Volgens de staatssecretaris hebben Kennisstandpunten 'dezelfde betekenis als formeel vastgesteld, dat wil zeggen bij beleidsbesluit vastgesteld, beleid'. Brief Staatssecretaris van Financiën van 21 oktober 2022, nr. 2022-0000258236, *Kamerstukken II* 2022/23, Aanhangsel 459, V-N 2022/48.13.

59 Zie Zoekresultaat - Sociale Verzekeringsbank, geraadpleegd op 1 juni 2025.