



Grensoverschrijdend thuiswerk: een vaste inrichting?

*nieuws
profit, tax,*

18 januari 2024

Tijdens de pandemie werden we gedwongen om massaal vanuit huis te werken, zelfs werknemers die normaal gesproken in het buitenland werden tewerkgesteld, moesten plotseling vanuit hun eigen land telewerken.

In die periode werden bepaalde fiscale en sociaalrechtelijke regels tijdelijk enigszins flexibel toegepast, aangezien het een uitzonderlijke en tijdelijke situatie betrof, waarvoor passende regelgeving werd ontwikkeld.

Echter, nu telewerken een blijvend onderdeel van onze werkrealiteit is geworden, is het de hoogste tijd om stil te staan bij de actuele fiscale implicaties wanneer we internationaal (structureel) telewerken. We gaan specifiek na of het telewerken door een werknemer al dan niet kan leiden tot het ontstaan van een 'vaste inrichting'.

Het is vermeldenswaardig dat België en Nederland op 23 november 2023 een verduidelijkende overeenkomst hebben gesloten met betrekking tot het begrip 'vaste inrichting' met betrekking tot werknemers die vanuit huis werken. Vertrekkend vanuit een Belgisch-Nederlandse context kunnen de principes op analoge wijze worden toegepast met andere landen.

Vaste inrichting

Het concept van een "vaste inrichting" wordt beoordeeld aan de hand van artikel 5, §1 van het Dubbelbelastingverdrag tussen België en Nederland. Dit verdrag definieert een vaste inrichting als "een permanente bedrijfslocatie waarmee de activiteiten van een onderneming volledig of gedeeltelijk worden uitgeoefend."

Om vast te stellen of het thuiswerken van werknemers wel of niet resulteert in een vaste inrichting van de onderneming van de werkgever in het woonland van de werknemer, begint de evaluatie met de analyse van artikel 5§1 van het Dubbelbelastingverdrag en al zijn interpretaties, waaronder die van de OESO-commentaar.

Beschikkingmacht

Volgens de OESO-commentaar is het voor werknemers die thuiswerken in eerste instantie van belang of er sprake is van een "vaste bedrijfsinrichting", wat veronderstelt dat deze ter beschikking staat van de onderneming. Met andere woorden, de werkgever moet de controle hebben over de thuishkantoren van de betrokken werknemers. Dit zal vaak afhangen van de specifieke omstandigheden.

Om ons hierin te begeleiden, kan de overeenkomst tussen België en Nederland als leidraad dienen bij deze beoordeling.

Verduidelijkende overeenkomst dd. 23 november 2023

De overeenkomst maakt alvast een onderscheid voor de gevallen wanneer er sprake is van (i) incidenteel thuiswerk; (ii) structureel thuiswerk met de mogelijkheid tot werken op locatie of (iii) structureel en verplicht thuiswerk.

(i) Incidenteel thuiswerk

De eerste situatie waarbij de werknemer slechts af en toe thuiswerkt, is vrij eenvoudig. In dit geval is er geen sprake van een vaste inrichting. De werkplek staat hier niet ter beschikking van de werkgever vermits daarvoor de nodige continuïteit ontbreekt.

(ii) Structureel thuiswerk met de mogelijkheid tot werken op locatie

In het geval waarin een werknemer regelmatig (bijvoorbeeld enkele dagen per week) vanuit huis werkt, is het van belang te beoordelen of dit telewerk al dan niet verplicht is.

Indien een werknemer structureel in zijn of haar eigen woonland thuiswerkt, terwijl hij of zij ook de optie heeft om op de werkplek van de werkgever in het land van vestiging te werken, dan is er geen sprake van een vaste inrichting. In deze situatie verwacht de werkgever namelijk niet van de werknemer dat hij of zij zijn taken vanuit het thuishkantoor uitvoert, en staat dit kantoor niet ter beschikking van de onderneming van de werkgever.

De verduidelijkende overeenkomst tussen België en Nederland volgt hiermee de OESO-commentaar op artikel 5, §1 van het Dubbelbelastingverdrag.

(iii) Structureel en verplicht thuiswerk

Aan de andere kant, als het duidelijk is uit de feitelijke situatie dat de werkgever vereist dat de werknemer zijn taken vanuit zijn thuiswerkplek uitvoert, dan kan de thuiswerkplek wel als beschikbaar voor de onderneming van de werkgever worden beschouwd. Ook hier hangt het af van de specifieke omstandigheden.

De verplichting kan expliciet worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, maar kan ook

impliciet blijken wanneer de werkgever geen alternatieve werkplek aanbiedt aan de werknemer.

50% van de arbeidstijd

Tot slot voorziet de overeenkomst tussen Nederland en België nog in een praktische richtlijn.

Volgens deze overeenkomst wordt er in ieder geval niet gesproken van een vaste inrichting wanneer de betrokken werknemer 50% of minder van zijn arbeidstijd vanuit huis werkt.

Deze 50%-regel sluit zich in die zin aan bij de recente EU-kaderovereenkomst van 6 juni 2023 voor grensoverschrijdend telewerk inzake RSZ en Sociale zekerheid.

Conclusie

Samengevat, de overgang naar massaal thuiswerken heeft geleid tot nieuwe fiscale en sociaalrechtelijke uitdagingen, vooral bij internationaal telewerken. De vraag of telewerk leidt tot een vaste inrichting is actueel. België en Nederland hebben hierover op 23 november 2023 een verduidelijkende overeenkomst gesloten. De principes opgenomen in deze overeenkomst, gelden evenwel ook voor andere landen.

Het begrip 'vaste inrichting' wordt beoordeeld aan de hand van het dubbelbelastingverdrag, waarbij het draait om de beschikkingsmacht van de werkgever over de thuishantoren van werknemers.

De overeenkomst tussen België en Nederland maakt onderscheid tussen incidenteel thuiswerk, structureel thuiswerk met flexibiliteit om op locatie te werken, en structureel en verplicht thuiswerk. In het laatste geval kan de thuiswerkplek als een vaste inrichting worden beschouwd, afhankelijk van de omstandigheden.

Tot slot stipuleert de overeenkomst dat wanneer een werknemer 50% of minder van zijn arbeidstijd vanuit huis werkt, er geen sprake is van een vaste inrichting, wat in lijn is met de recente EU-kaderovereenkomst van 6 juni 2023 betreffende grensoverschrijdend telewerk en sociale zekerheid.



Sophie Claeys *senior manager legal*
s.claeys@atern.io

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio