

Ontslagvergoeding na werken in het buitenland

Ontslag van een werknemer is een proces dat veel aandacht verdient. Naast juridische spelen er fiscale aspecten, die niet uit het oog verloren moeten worden. Wanneer de ontslagen werknemer (deels) in het buitenland heeft gewerkt komt daar nog een belangrijke fiscale dimensie bij. Daarover gaat deze bijdrage.

Nieuwe richtlijnen

Zoals salaris in meerdere landen belast kan zijn, kan dat ook het geval zijn bij ontslagvergoedingen. Landen waar uw werknemer voor u heeft gewerkt kunnen verlangen dat over de vergoeding, of een deel daarvan, belasting wordt afgedragen. Landen hanteren daarvoor hun eigen regels waardoor het risico van dubbele heffing ontstaat.

Om dit te vermijden heeft het OESO op 15 juli 2014 een set aanbevelingen gedaan. Die aanbevelingen zijn op 1 mei 2015 door onze staatssecretaris van financiën overgenomen.

Laatste 12 maanden

Op grond van deze aanbevelingen wordt de belasting over een ontslagvergoeding op dezelfde wijze verdeeld als die over het reguliere salaris over de laatste twaalf maanden.

Een voorbeeld: Uw werknemer wordt ontslagen per 1 juli 2015. In de afgelopen twaalf maanden heeft hij 190 dagen aaneengesloten gewerkt op een project in Portugal, 30 dagen in Noorwegen en 20 dagen in Nederland.

Het salaris toerekenbaar aan de werkzaamheden in Portugal is volgens het belastingverdrag in Portugal belast. Volgens de aanbeveling is als gevolg daarvan ook 190/240 deel van de ont-



Jaco Stam

Triple E Tax
Executives - Expatriates -
Employees
Steekkant 153
2993 DB Barendrecht
T: 06-55853088
E: jacostam@triple-e-tax.nl
I: www.triple-e-tax.nl

slagvergoeding toerekenbaar aan Portugal. Het overige deel is belast in Nederland, tenzij het salaris over de 30 dagen werken in Noorwegen daar belast is.

Eenvoudiger

Kortom, rekenen dus. Nu is dit op zichzelf niets nieuws. In 2004 heeft onze Hoge Raad al een richtlijn gegeven voor dergelijke situaties. De aanbevelingen van de OESO zijn eigen-

lijk een vereenvoudigde versie daarvan.

Eenvoudiger, ook namelijk omdat volgens de OESO het niet uitmaakt of de ontslagvergoeding aan het buitenland (de buitenlandse groepsvennootschap bijvoorbeeld) wordt doorbelast of niet. Dat was voor de Hoge Raad destijds wel een belangrijk gegeven.

Ingangsdatum

Geldt deze richtlijn altijd? Volgens de OESO kan een andere verdeling gelden als de feiten en omstandigheden anders vereisen. Wat dat precies inhoudt is niet duidelijk. De staatssecretaris van financiën gaat er in ieder geval aan voorbij. Volgens hem geldt de nieuwe verdeling voor alle vergoedingen toegekend vanaf 15 juli 2014.

Planningsmogelijkheden

Nu geen doorbelasting van de ontslagvergoeding vereist is, zal vaker de belastingheffing over de ontslagvergoeding gesplitst moet worden. Als het buitenland het betreffende deel van de vergoeding belast levert dat meer administratief werk op, maar ook kans op een belastingvoordeel. Of het buitenland de vergoeding belast en tegen welk tarief bepaalt het land zelf. Nederland moet een belastingvermindering verlenen. Als die vermindering groter is dan de buitenlandse belasting, is de werknemer beter af zonder dat u dat extra kost. Afhankelijk van de afspraken over de ontslagvergoeding zou u hiermee vooraf rekening kunnen houden bij het vaststellen van de hoogte ervan. In dat geval valt het fiscale voordeel naar u als werkgever.