



Nieuwe regels van kracht

Sociale zekerheid bij het werken over de grens

Op 1 mei 2010 is de nieuwe Europese verordening Vo 883/2004 in werking getreden, waarin wordt geregeld welke sociale verzekeringen van toepassing zijn wanneer werknemers en zelfstandigen werken in het buitenland. Voor 1 mei 2010 was dit geregeld in de Vo 1408/71, maar deze was verouderd en moest worden aangepast aan de huidige praktijk. Ook uitspraken van het Europese Hof van Justitie maakten de nieuwe verordening noodzakelijk.

Is er inhoudelijk dan heel veel veranderd? Nou, dat valt op zich wel mee. Algemeen uitgangspunt is nog steeds dat de werknemer of zelfstandige sociaal verzekerd is in het land waarin hij werkt, dus dat is niet anders dan voorheen. Ook de uitzondering (onder voorwaarden) op de regel in geval van tijdelijke detachering naar een ander land bestaat nog. Voor werknemers of zelfstandigen die structureel in twee of meer lidstaten arbeid verrichten (al dan niet in loondienst), kan er echter wel iets veranderd zijn.

Heeft u grensarbeiders (werknemers die wonen in een ander land dan uw vestigingsland) in dienst of werkt u zelf structureel of incidenteel in het buitenland, dan is het verstandig om de nieuwe regels door te lopen en te bezien of u te maken krijgt met eventuele veranderingen. De nieuwe regels kunnen overigens ook gevolgen hebben voor personen met een uitkering of pensioen of voor ambte-

naren die wonen en/of werken over de grens. Deze situaties bespreken we hier echter verder niet.

Rechten geregeld

Het doel van deze Europese regelgeving is dat personen bij het werken over de grens binnen Europa niet in de situatie komen dat ze ofwel helemaal geen rechten ofwel mogelijk juist dubbele rechten hebben op wettelijk geregelde sociale verzekeringen in de landen waarin ze wonen of verblijven en werken. Het gaat in dat geval om sociale zekerheid op uitkeringen en voorzieningen in verband met ziekte, moeder- en vaderschap, invaliditeit, ouderdom, na overlijden aan nabestaanden, arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheid, vervroegde uitreding en gezinsbijslagen plus een aantal speciaal in de verordening opgenomen, veelal per land verschillende regelingen. De verordening regelt

door middel van zogenoemde 'aanwijsregels' in welk land in de Europese Unie de betrokken personen (en eventueel gezinsleden, nabestaanden en dergelijke) rechten kunnen ontlenen aan sociale-verzekeringsregelingen wanneer ze werken in een ander EU-land dan waarin ze normaliter wonen. Hieruit volgt dan ook de plicht tot het betalen van de toepasselijke premies aan het door de 'aanwijsregels' aangewezen land waarin deze sociale-verzekeringsregelingen gelden. U begrijpt dat premiebetaling aan het verkeerde land dan tot vervelende situaties kan leiden. Overigens: of en zo ja vanaf welk moment een persoon dan feitelijk ook aanspraak kan maken op de rechten voortvloeiend uit de sociale verzekeringsregelingen van het 'aangewezen' land hangt ook nog af van de (nationale) voorwaarden van de regeling zelf.

Overgangsrecht

Voor werknemers die na 1 mei 2010 beginnen met werken over de grens gelden de nieuwe regels direct. Werkte een werknemer of zelfstandige al op 30 april 2010 structureel gelijktijdig in twee of meer EU-landen en wordt dit vanaf 1 mei 2010 voortgezet, dan is het ook mogelijk dat op 1 mei 2010 andere regels van toepassing zijn geworden. In eerste instantie verandert er dan voor deze personen nog niets, want vanaf 1 mei 2010 start eerst een overgangsperiode van maximaal tien jaar waarin de bestaande situatie gehandhaafd kan blijven. De nieuwe regels worden pas van toepassing wanneer de omstandigheden van de werknemer of zelfstandige veranderen of wanneer hij of zij uitdrukkelijk verzoekt om toepassing van de nieuwe regels. Dit verzoek kan door middel van het aanvragen van een schriftelijke Verklaring toepasselijke wetgeving. Voor sociale verzekeringen in Nederland kan deze worden aangevraagd bij Kantoor Verzekeren van de Sociale Verzekeringsbank, Postbus 357, Amstelveen, tel. (020) 656 52 77. Wanneer de werknemer of zelfstandige op deze wijze gaat vallen onder de sociale verzekeringen van een ander land betekent dit tevens dat de bijbehorende premies vanaf dat moment aan het 'nieuwe' land moeten worden afgedragen. Dit betekent niet alleen dat premies aan een andere instantie moeten worden betaald, maar ook dat de hoogte van de premies kan veranderen!

Gevolgen

Wanneer een werknemer of zelfstandige (en eventueel de gezinsleden, nabestaanden en dergelijke) door de wijziging van de verordening Vo 883/2004 onder de sociale verzekeringen van een ander land gaat vallen, zal hij of zij zelf moeten bezien wat hiervan de inhoudelijke gevolgen zijn. Verandering van sociale verzekeringen kan ten aanzien van de voorzieningen en verstrekkingen ten opzichte van de oude situatie voordelig, maar ook nadelig zijn. Bovendien verschillen de premies voor sociale verzekeringen per land qua hoogte. De premies kunnen hoger zijn voor de werkgever of zelfstandige, wat leidt tot verhoging van de (werkgevers)lasten. De premies kunnen ook hoger zijn voor een werknemer. In dat geval zal de werknemer door de hogere premielast een lager netto loon ontvangen. Deze netto loonsverlaging dient niet voor rekening van de werkgever te komen. Dit is nu eenmaal het gevolg van deze wets-

wijziging. Realiseer u als werkgever ook dat aan het betalen van sociale-verzekeringspremies in landen buiten uw eigen vestigingsland vaak extra administratieve verplichtingen (lees: lasten) zijn verbonden.

Grensarbeiders

Een grensarbeider is ieder die woont in het ene land, waarnaar hij ook dagelijks of minimaal één keer per week terugkeert, en structureel en volledig werkt in één ander land (in loondienst of als zelfstandige). Voor grensarbeid gelden de algemene regels voortvloeiende uit de Europese verordening (nu Vo 883/2004). Dat wil zeggen: de werknemer of zelfstandige is sociaal verzekerd in het land waarin hij werkt. Hierin is niets veranderd.

Meerdere lidstaten

Voor personen die in meerdere lidstaten werken, kan er wel iets veranderd zijn door de nieuwe regels. Volgens Vo 883/2004 geldt voor personen die in loondienst werken:

- de sociale wetgeving van het woonland indien er sprake is van één van de volgende situaties:
 - ze verrichten een substantieel deel (dat is 25 procent of meer) van hun normale arbeidstijd arbeid in datzelfde woonland;
 - ze werken voor verschillende werkgevers die gevestigd zijn in verschillende lidstaten;
 - de desbetreffende werkgever is gevestigd buiten de Europese Unie;
- de sociale wetgeving van de vestigingsplaats van de werkgever wanneer ze geen substantieel (dat is 25 procent of meer) deel van hun normale arbeidstijd arbeid verrichten in het woonland.

Nieuw aan deze regeling is de eis van 'substantiële arbeid' (dat is 25 procent of meer) in het woonland om daar sociaal verzekerd te kunnen zijn. In de oude situatie was één dag in de maand werken in het woonland al voldoende om daar sociaal verzekerd te blijven. Nu moet er sprake zijn van minimaal 25 procent van de normale arbeidstijd. Door deze bepaling kan het zijn dat een werknemer eerst wel en nu niet meer sociaal verzekerd is in zijn eigen woonland.

Voor personen die in meerdere lidstaten als zelfstandige werken, kan er ook iets zijn veranderd door de nieuwe regels. Volgens Vo 883/2004 geldt voor hen:

- de sociale wetgeving van het woonland indien ze een substantieel deel (dat is 25 procent of meer) van hun normale arbeidstijd arbeid verrichten in datzelfde woonland (ook de omzet kan hier een indicatie zijn en dan geldt ook de eis van 25 procent of meer);
- wanneer de zelfstandige niet substantieel in het woonland (ook hier dus een nieuw uitgangspunt) werkt, valt hij onder de wetgeving van de lidstaat "waar het centrum van belangen van zijn werkzaamheden zich bevindt". Om dit te bepalen, wordt onder meer gekeken naar de vaste plaats van waaruit de werkzaamheden worden verricht, de gebruikelijke aard en duur van de werkzaamheden, het aantal verleende diensten en de intentie van betrokkene zoals deze uit de omstandigheden moet blijken.

Ook internationaal rijdende vrachtwagenchauffeurs die niet wonen in het vestigingsland van hun werkgever krijgen te maken met de gewijzigde regelgeving. ►



Ook de zelfstandige valt onder het overgangsrecht, dus verandert er voorlopig niets, tenzij de omstandigheden veranderen of de zelfstandige zelf een Verklaring toepasselijke wetgeving aanvraagt bij de Sociale Verzekeringsbank.

Goede afspraken

Voor werkgevers met werknemers die mogelijk te maken krijgen met de gevolgen van deze wijziging in de Europese regelgeving is het van belang om goede afspraken te maken met deze werknemers. Kiest de werknemer voor de oude situatie (op grond van het overgangsrecht), dan verandert er vooralsnog niets. Er verandert ook niets wanneer de werknemer alsnog aan de nieuwe voorwaarden gaat voldoen (bijvoorbeeld voortaan wel minimaal 25 procent arbeid verrichten in het woonland om daar sociaal verzekerd te blijven). Wanneer de werknemer echter wel onder de sociale verzekeringen van een ander land komt te vallen (ofwel door wijziging van de omstandigheden, ofwel op eigen uitdrukkelijk verzoek, ofwel na verloop van de overgangsperiode), dan moet de werknemer de werkgever hiervan per omgaande in kennis stellen. De werkgever en werknemer (via werkgever) moeten dan immers aan een ander land (andere) premies gaan betalen.

Internationaal vervoer

Voor vrachtwagenchauffeurs in het internationaal vervoer waren voor 1 mei 2010 aparte regels van toepassing. In de praktijk waren de meeste werknemers sociaal verzekerd in het vestigingsland van de werkgever, ook al woonden ze in een andere lidstaat. Vanaf 1 mei 2010 vallen deze werknemers echter ook onder de algemene regels van personen die in meerdere lidstaten werken. Dat betekent dat wanneer ze 25 procent of meer (dat wil zeggen substantieel) arbeid verrichten in hun woonland, ze volgens de nieuwe regels vallen onder de sociale verzekeringen van hun woonland. Ook deze overgang kan worden vertraagd door de overgangsregeling, maar vroeger of later krijgen ook internationaal rijdende vrachtwagenchauffeurs die niet wonen in het vestigingsland van hun werkgever te maken met de gewijzigde regelgeving op dit punt.

Tijdelijke detachering

Zendt u als in Nederland gevestigde werkgever een werknemer die ook woont in Nederland tijdelijk naar een ander

land voor de uitvoering van een werk of gaat u zelf als zelfstandige tijdelijk werken in een ander land dan Nederland, dan heet dat detachering. Voor detachering bestaat net als vóór 1 mei 2010 een uitzondering op de hoofdregel. Bij tijdelijk werken over de grens naar een land dat behoort tot de Europese Unie of de Europese Economische Ruimte of een land waarmee Nederland een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten, kunt u voor de werkperiode een verklaring aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank waarin wordt bepaald dat u (als zelfstandige) of uw werknemer sociaal verzekerd blijft in Nederland gedurende de periode dat u in het andere land werkt. Deze verklaring heet de Verklaring toepasselijke sociale verzekeringswetgeving (E) 101/A1 en u of uw werknemer heeft deze nodig om in het buitenland te kunnen aantonen dat de verplichte verzekering in Nederland doorloopt en aldaar premies worden betaald. U of uw werknemer vallen dan niet onder de sociale verzekeringen - en dus premieheffingen - in het werkland. Om in aanmerking te komen voor de afgifte van deze verklaring moet de betrokkene aan een aantal voorwaarden voldoen en over een periode van twaalf maanden gemiddeld één dag per maand in het woonland (Nederland in dit geval) werkzaam zijn.

Let echter op! Wanneer u als in Nederland gevestigde werkgever een werknemer die niet in Nederland (maar bijvoorbeeld in België of Duitsland) woont tijdelijk vanuit Nederland juist weer naar zijn woonland (dus bijvoorbeeld weer terug naar België of Duitsland) detachert, kán er een probleem ontstaan wanneer de werknemer in totaliteit meer dan 25 procent van zijn normale arbeidstijd gaat werken in zijn woonland. Is deze werknemer dan al voor de detachering sociaal verzekerd in zijn werkland Nederland en dient dat - ook bij overschrijding van de 25 procent - zo te blijven, dan kan voor deze situatie door de Sociale Verzekeringsbank een speciale verklaring worden afgegeven voor de exacte tijd van de detachering in het woonland.

Andere situaties

Naast de hier beschreven situaties zijn er nog vele andere situaties in de praktijk mogelijk. Bijvoorbeeld een grensarbeider die naast zijn werk ook een structurele uitkering ontvangt (arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of pensioen) in zijn woonland of in zijn werkland of een werknemer die naast arbeid in loondienst ook (al dan niet in weer een ander land) werkt als zelfstandige. Het gaat te ver om alle mogelijke varianten hier te beschrijven. Wij adviseren u in dat geval de informatie te raadplegen op de website van de Sociale Verzekeringsbank (www.svb.nl) of contact op te nemen met Kantoor Verzekeringen van de Sociale Verzekeringsbank in Amstelveen, tel. (020) 656 52 77. Voor personen die wonen of juist werken in Duitsland kunt u ook terecht bij Bureau Duitse Zaken van de Sociale Verzekeringsbank, (tel.) 024-343 18 11, www.startpuntgrensarbeid.nl. Voor België kunt u ook terecht bij Bureau Belgische Zaken, tel. (076) 548 58 40 of www.svb.nl/int/nl/bbz/index.jsp.

Riet Zweistra adviseur personeelsmanagement