

Een Nederlands vangnet in het buitenland

Tekst Hans van Velzen

Werknemers grijpen vaak hun kans wanneer ze de mogelijkheid krijgen om tijdelijk in het buitenland te werken. Zo'n detachering is naast een buitenkans ook een enorme klus. Het is mogelijk om gewoon in Nederland verzekerd te blijven, zodat een heikel punt al weer van het lijstje geschrapt kan worden. Voor deze optie heb je een detacheringsverklaring nodig.

Terwijl in Nederland voor werknemers genoeg alles van A tot Z is geregeld, geldt dat in de regel minder voor werknemers die in het buitenland aan het werk gaan. Ook verschilt het nogal of je voor je Ne-

derlandse werkgever naar een dochtervestiging in Frankrijk (Europese Unie), China (niet-verdragsland) of de Verenigde Staten (verdragsland) wordt uitgezonden. Wat gebeurt er bijvoorbeeld met de opbouw van

de AOW of, hoe sterk sta je als je tijdens de uitzending bij de betreffende dochtervestiging wordt ontslagen of ziek wordt?

De algemene regel is dat een werknemer sociaal verzekerd is in het land waar hij of zij werkt. Dit wil zeggen dat indien de werknemer tijdelijk naar bijvoorbeeld Frankrijk wordt uitgezonden, hij of zij is onderworpen aan de sociale verzekeringswetgeving in Frankrijk. Om daar verzekerd te zijn moeten er in Frankrijk sociale premies worden betaald.

Werkland

Het is ook mogelijk om de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving op de werknemer van toepassing te laten blijven gedurende de termijn van werk en verblijf in het werkland. Dit heeft onder andere als voordeel dat er geen breuk ontstaat in het AOW pensioen en dat de werknemer eventueel een beroep kan doen op een Nederlandse sociale verzekeringsuitkering. Bovendien hoeven werknemer en werkgever zich niet te verdiepen in de sociale verzekeringswetgeving van het betreffende werkland.

Om in het werkland aan te tonen dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft en sociale premies afdraagt, heeft de werknemer een zogenoemde detachingsverklaring nodig. Deze detachingsverklaring, ook wel E101-verklaring genoemd, is een verklaring die betrekking heeft op de toepasselijke sociale verzekeringswetgeving, die door de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank wordt uitgegeven.

Een E101-verklaring wordt aangevraagd voor de periode van detachering. Indien het vanaf aanvang van uitzending duidelijk is dat de detachering langer dan een jaar gaat duren, kan een verklaring worden aangevraagd voor die langere periode. Verlenging van de verklaring is mogelijk,

tot een maximum van vijf jaar in totaal. Blijft de werknemer na de maximale detachingsperiode van vijf jaar in het werkland werken, dan valt hij of zij behalve in uitzonderingsgevallen, onder de sociale verzekeringswetgeving van dat land.

Indien op basis van een detachingsverklaring in het buitenland wordt gewerkt, wordt loonbelasting in het werkland afgedragen, de premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen worden middels een schaduwboekhouding die in Nederland bij de uitzendende werkgever draait, in Nederland afgedragen.

Voordelen om in Nederland verzekerd te blijven:

- wanneer nodig kan een beroep worden gedaan op de Nederlandse sociale zekerheid;
- geen breuk in opbouw AOW; en
- geen tijd en moeite kwijt zijn met het verdiepen in de sociale zekerheidsregelingen van het werkland (het land waar naar de werknemer wordt uitgezonden).

Een E101-verklaring geldt voor de Nederlandse volksverzekeringen: AOW, Anw, AKW, AWBZ, en voor de Nederlandse werknemersverzekeringen WW, ZW, WIA

(wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) en de ZVW (zorgverzekeringswet).

Aanvraag en afgifte van een E101-verklaring is enkel mogelijk indien een werknemer wordt uitgezonden naar een EU-land, een EER-land (Europese Economische Ruimte) of naar een land waarmee Nederland een verdrag betreffende de sociale zekerheid heeft afgesloten. Voor detachering naar een verdragsland gelden vaak andere regels dan voor detachering naar een EU of EER land. Met name de geldigheidsduur van de verklaring E101, de mogelijkheid van verlenging daarvan en de voorwaarden voor medeverzekering van gezinsleden verschillen. De verschillen op hoofdlijnen:

EU/EER:

- detachering volgens eenvoudige procedure is maximaal twaalf maanden;
- maximum van zestig maanden;
- gezinsleden zijn niet meeverzekerd;
- werknemer dient EU/EER-nationaliteit te hebben;
- mogelijk voor werknemers en zelfstandigen.

Verenigde Staten/Canada:

- detachering volgens eenvoudige procedure is maximaal zestig maanden (Canada normaal maximum twee jaar met

verlenging, VS initieel maximaal vijf jaar mogelijk);

- maximum van zestig maanden;
- gezinsleden zijn wel meeverzekerd;
- nationaliteit van de werknemer is niet van belang;
- mogelijk voor werknemers en zelfstandigen.

Gezinsleden

Gezinsleden die met de gedetacheerde naar de VS of Canada meeverhuizen kunnen voor de sociale zekerheid worden geacht in Nederland te blijven wonen. Dat wil zeggen dat ze in Nederland verzekerd kunnen blijven voor volksverzekeringen AOW, Anw, AKW, AWBZ, volgens de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving op basis van de E101-verklaring die is afgegeven op de naar de VS of Canada uitgezonden werknemer inclusief de gezinsleden. Als zij echter bijvoorbeeld gaan werken in de VS of Canada zijn zij niet langer meeverzekerd. Zij zijn dan verzekerd in het land waar zij werken en kunnen daarnaast vrijwillig verzekeringen onder de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving afsluiten.

Gezinsleden die meeverhuizen naar een EU/EER-land zijn in het algemeen niet meeverzekerd op een detachingsverklaring. Zij kunnen vrijwillige verzekeringen afsluiten voor onder meer AOW en Anw.

Iemand die wordt uitgezonden naar een niet-EU/niet-EER/niet-verdragsland, bijvoorbeeld China:

Wordt een werknemer uitgezonden naar

een land buiten de EU of EER en is door Nederland met dat land geen verdrag inzake sociale zekerheid gesloten, dan bestaat voor de werknemer geen mogelijkheid verzekerd te blijven onder de Nederlandse sociale zekerheid, tenzij

- de uitzending korter duurt dan drie maanden; of
- de werkzaamheden worden verricht in dienst van een in Nederland wonende of gevestigde werkgever en de werknemer officieel in Nederland blijft wonen.

Bijverzekeren

Wanneer de werknemer wordt uitgezonden naar een niet-verdragsland voor een periode langer dan drie maanden of wanneer bijvoorbeeld de werkzaamheden worden verricht in dienst van een in het buitenland gevestigde werkgever waarbij de werknemer officieel naar het buitenland verhuist, dan is het werkland bevoegd tot heffing van sociale verzekeringspremies. De sociale verzekeringswetgeving van het werkland is dan van toepassing. In dat geval is het mogelijk om zich alsnog vrijwillig te verzekeren volgens de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving, om de bescherming van het Nederlandse sociale vangnet niet te verliezen. ■

Hans van Velzen is als bedrijfsjurist verbonden aan Van Velzen C.S., een internationaal juridisch dienstverlener. Zie voor meer informatie het gastschrijversregister op pagina 124