

Welkom Dhr. J.A.J. van Velzen

Zoeken:

[Persoonlijke pagina](#)[wachtwoord vergeten](#)[Home](#) > [Nieuwsoverzicht](#) > Sociale zekerheid bij detachering in de Verenigde Staten[Algemeen nieuws](#) [Tweede huis](#) [Emigreren](#) [Beleggen](#)

## Sociale zekerheid bij detachering in de Verenigde Staten

Auteurs [Hans van Velzen](#) en [Carine Jansen](#)

**In april dit jaar heeft Mondi een artikel gepubliceerd over de toepassing van het Nederlandse sociale vangnet bij werk en verblijf in landen binnen de Europese Unie. Dit artikel gaat in op de aspecten van werk en verblijf in de Verenigde Staten. Vragen die zullen worden beantwoord, zijn: hoe is de sociale zekerheidspositie geregeld voor werknemers die tijdelijk naar de VS worden uitgezonden om daar gedurende een aantal jaren voor een dochteronderneming van het Nederlandse bedrijf te gaan werken én bestaat er een verschil in zekerheidspositie als men slechts gedurende een aantal weken naar de VS gaat om bijvoorbeeld een machine te installeren, of als een medewerker gedurende een aantal jaren voor een dochteronderneming in de VS gaat werken?**

In het eerste geval is er sprake van een kortdurende uitzending en zal het gezin vaak in Nederland blijven wonen. De werknemer, in de praktijk meestal een consultant, engineer of onderhoudsmonteur, blijft in dienst van de Nederlandse onderneming en gaat voor één of meerdere korte periodes per jaar naar de Verenigde Staten voor het verrichten van werkzaamheden. In het andere geval, indien een werknemer voor een Amerikaanse dochteronderneming van het Nederlandse bedrijf gaat werken, verhuist het gezin meestal mee, aangezien het in dat geval toch vaak gaat om een periode van een aantal jaren. In beide gevallen echter zullen er de benodigde visa en werkvergunningen moeten worden geregeld!.

Mocht de werknemer voor een langere periode naar de VS gaan, dan is het verstandig zich van te voren goed voor te bereiden op een dergelijke uitzending. Naast een aantal praktische zaken, die daarbij moeten worden geregeld, is een belangrijk aspect, dat vaak over het hoofd wordt gezien, de sociale zekerheidspositie van de uitgezonden werknemer.

### Sociale zekerheidsstelsel

#### service

[home](#)  
[over Mondi](#)  
[Mondi lidmaatschap](#)  
[vraag en antwoord](#)  
[agenda](#)  
[contact](#)

#### informatie

[nieuwsoverzicht](#)  
[achtergrond](#)  
[landendossier](#)  
[brancheregister](#)  
[makelaars](#)  
[projectreportages](#)

#### webwinkel

[producten](#)  
[winkelwagen](#)

#### forum

[kopersbelangen](#)  
[reacties](#)

#### adverteren

[mogelijkheden](#)  
[criteria](#)  
[algemene voorwaarden](#)

Onze nieuwsbrief

Meld u nu aan voor de wekelijkse update van Mondi next nieuws en blijf op de hoogte van de meest relevante ontwikkelingen: objectief, informatief en betrouwbaar.

[aanmelden](#)

**SECOND HOME**  
INTERNATIONAL



Publieke beoordeling

Hoe wordt uw makelaar /  
 projectontwikkelaar



Poll

Dat we als mensen naïef zijn, is geen nieuws. Maar hoe controleert u met wie u zaken doet bij aanschaf van vastgoed in het buitenland?

- Geen controle  
 Eigen onderzoek  
 Via jurist/advocaat  
 Via Mond  
 Anders

[verzenden](#)

Indien een werknemer in een ander land werkzaam is dan het land waar hij of zij woont, heeft hij of zij te maken met de sociale verzekeringswetgeving van verschillende landen. Om te bepalen welke sociale verzekeringswetgeving op de werknemer van toepassing is, geldt als algemene regel dat men verzekerd is volgens het sociale zekerheidsstelsel van het land waar men werkt. Op deze algemene regel bestaan echter uitzonderingen.

Werkt men in Nederland en wordt men tijdelijk door de Nederlandse werkgever naar de VS uitgezonden, dan is het onder bepaalde voorwaarden toch mogelijk dat de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving van toepassing blijft. Dit is het geval als er sprake is van kortdurende uitzendingen, alsook bij langdurige uitzendingen, waaronder detachering.

### Het Verdrag

Tussen Nederland en de VS is een verdrag gesloten inzake sociale zekerheid, het Verdrag. In dit Verdrag worden ziekte en werkloosheid echter niet geregeld. Dit houdt in dat indien er verder niets wordt ondernomen, een werknemer geen recht heeft op werkloosheidsuitkering, mocht hij of zij tijdens de werkzaamheden in de VS werkloos worden. Bij terugkeer naar Nederland moet de werknemer in dat geval eerst weer een bepaalde periode in Nederland werkzaam zijn om het recht op een werkloosheidsuitkering op te bouwen. De periode van werkzaamheden in de VS wordt in dit geval buiten beschouwing gelaten.

### Meer over de Verklaring toepasselijke sociale zekerheidswetgeving ofwel de aanvraag en toepasselijkheid van de detachingsverklaring, leest u nadat u bent ingelogd als lid van Mond.

*Hans van Velzen en Carine Jansen zijn verbonden aan **Van Velzen C.S. The Netherlands B.V.***

*Deze informatie is informatief van aard en is niet uitputtend bedoeld. Wet- en regelgeving zijn of kunnen voortdurend aan wijziging onderhevig zijn.*

*Het **Mondi lidmaatschap** is bijzonder aan te bevelen voor (toekomstige) eigenaren van een woning of beleggingsobject in het buitenland. Of u zich nu in de oriëntatiefase bevindt, al een woning hebt aangekocht of deze weer wilt gaan verkopen, u zult ongetwijfeld veel vragen hebben en willen weten welke juridische, fiscale, financiële en praktische consequenties uw beslissing heeft.*

### vervolg artikel

Op grond van de verdragsafspraken kan een werknemer een 'Verklaring toepasselijke sociale zekerheidswetgeving, type NL/USA/101', aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De SVB geeft met deze verklaring aan dat de

beoordeeld? Geef ook uw mening!

**Calvos Casas - CalCas -**



**MNM Costa Blanca**



**NextHome B.V.**



**Euro Alanya (voorheen**



**Puurspanje**



**Toe Sjee Ingatlan Kft**



**IPI Group**



**Sunny Palm Properties**



**Honed Imexma Kft**

NIET VAAK GENOEG  
BEOORDEELD

**Mersin Homes**



[naar de beoordeling lijst](#)

[Stem nu](#)

werknemer voldoet aan alle voorwaarden die het Verdrag stelt aan uitzendingen. Met deze zogenaamde *detachingsverklaring* kan de werknemer in de VS aantonen dat hij of zij daar geen sociale premies hoeft te betalen en dat de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving op hem of haar van toepassing blijft.

Deze *detachingsverklaring* heeft de volgende voordelen:

- Indien een werknemer over een NL/USA/101 beschikt, heeft hij of zij mogelijk wel recht op een werkloosheidsuitkering in Nederland indien hij of zij tijdens werkzaamheden in de VS werkloos wordt. De werknemer dient in dat geval direct terug te keren naar Nederland en zich bij de bevoegde instantie (UWV) te melden. De tijdvakken dat de werknemer in de VS heeft gewerkt worden bij bepaling van het recht op werkloosheidsuitkering in dit geval wel meegenomen.
- Een belangrijk voordeel is eveneens dat er geen breuk ontstaat in de opbouw van het AOW-pensioen van de werknemer en dat werkgever noch werknemer zich niet hoeven te verdiepen in de sociale zekerheidswetgeving van de VS.
- Een NL/USA/101 verklaring geldt voor de Nederlandse Volksverzekeringen: AOW, Anw, AKW, AWBZ, en voor de werknemersverzekeringen WW, ZW, WIA en ZVW.

#### **Toekenning van de detachingsverklaring**

De SVB maakt een onderscheid tussen toekenning van een NL/USA/101 verklaring op grond van artikel 8 en op grond van artikel 9 van het Verdrag.

- *Artikel 8* gaat over wisselende werkzaamheden in zowel Nederland als in de Verenigde Staten, hier is dus geen sprake van detachering. De SVB beoordeelt van geval tot geval of er sprake is van wisselende werkzaamheden in de zin van artikel 8. Een NL/USA/101 verklaring afgegeven op grond van artikel 8 van het Verdrag wordt voor maximaal 1 jaar afgegeven en kan steeds met 1 jaar worden verlengd. Hieraan is geen maximale termijn van 5 jaar verbonden.
- Een NL/USA/101 verklaring afgegeven op grond van *artikel 9 van het Verdrag* wordt afgegeven voor maximaal 5 jaar. Hier is wel sprake van detachering. Verlenging van een NL/USA/101 verklaring - op grond van artikel 9 van het Verdrag - indien de detachering een totale termijn van vijf jaar overschrijdt, is alleen mogelijk onder zeer bijzondere omstandigheden. De autoriteiten van Nederland en de Verenigde Staten moeten dan een uitzonderingsregeling treffen. Verzoek om toepassing van een dergelijke uitzonderingsregeling kan worden ingediend bij SVB afdeling Internationale Detacheringen. Indien een werknemer na afloop van de detacheringstermijn van vijf jaar vanuit de Verenigde Staten naar een ander land wordt gedetacheerd, dan kan hij of zij weer direct een E101/A1 verklaring aanvragen, mits het land

waarnaar de werknemer wordt uitgezonden onderdeel is van de EU of indien het een verdragsland, anders dan de VS, betreft.

Bij voorkeur dient een NL/USA/101 verklaring te worden aangevraagd voordat de werknemer in de VS gaat werken. Eventueel achteraf aanvragen is ook mogelijk, maar dan moet men bewijzen dat de Nederlandse werkgever in Nederland premies heeft afgedragen. Verder geldt dat een reeds afgegeven verklaring NL/USA/101, onafhankelijk of deze op grond van artikel 8 of 9 is afgegeven, vervalt wanneer een werknemer vanuit Nederland is gedetacheerd bij een buitenlandse onderneming en door deze onderneming weer wordt uitgeleend of ter beschikking wordt gesteld aan een ander bedrijf.

#### **Medeverzekeren gezinsleden**

Gezinsleden die met de gedetacheerde meeverhuizen, in geval van detachering in de zin van artikel 9, zijn wel medeverzekerd. Dat wil zeggen dat ze in Nederland verzekerd kunnen blijven voor de volksverzekeringen AOW, Anw, AKW, AWBZ, tenzij ze in de VS gaan werken. Dat is niet het geval, indien het gezin meeverhuist op basis van artikel 8.

#### **Kortom**

Samengevat zijn de kenmerken van een uitzending op basis van een *NL/USA/101 verklaring*,

op grond van artikel 8:

- wisselende werkzaamheden in zowel Nederland als de VS
- voor de duur van maximaal 12 maanden
- onbeperkt verlengbaar
- gezinsleden zijn niet medeverzekerd
- mogelijk voor werknemers en zelfstandigen

op grond van artikel 9:

- detachering volgens eenvoudige procedure is maximaal 60 maanden
- voor de duur van maximaal 60 maanden
- verlengbaar bij toepassing van uitzonderingsregeling
- gezinsleden zijn wél medeverzekerd
- mogelijk voor werknemers en zelfstandigen

Alvorens wordt gedetacheerd of kortdurend wordt uitgezonden, verdient het aanbeveling om de sociale zekerheidsaspecten van de medewerker tegen het licht te houden.

*N.B. Deze informatie is informatief van aard en is niet uitputtend bedoeld. Wet- en regelgeving zijn of kunnen voortdurend aan wijziging onderhevig zijn.*

Hans van Velzen en Carine Jansen zijn verbonden aan Van Velzen C.S. The Netherlands B.V.

Lees ook:

**- [Toepassing van het Nederlands sociaal netwerk in het buitenland](#)**

---

**Share**

Vind ik leuk

*Datum: 23-09-2011*



**Carmen van Riel**  
Redacteur

**[Terug naar overzicht](#)**

Reageren

Geen berichten gevonden.

Bericht

Plaatsen

© copyright 2008 [Mondi, de belangenorganisatie](#) | [disclaimer](#) | [privacy](#) | Creatie door [Initium](#)