

Inloggen

E-mail:

Wachtwoord:

Zoeken:

[wachtwoord vergeten](#)[RSS](#)[Home](#) > [Nieuwsoverzicht](#) > Toepassing van het Nederlands sociale vangnet in het buitenland**service**

home
over Mond
Mondi lidmaatschap
vraag en antwoord
agenda
contact

informatie

[nieuwsoverzicht](#)
achtergrond
landendossier
brancheregister
makelaars
projectreportages

webwinkel

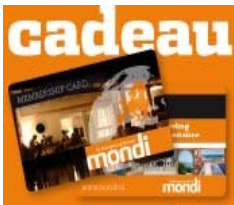
producten
winkelwagen

forum

kopersbelangen
reacties

adverteren

mogelijkheden
criteria
algemene voorwaarden



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](#)**Toepassing van het Nederlands sociale vangnet in het buitenland**

In 2008 heeft Mond een artikel gepubliceerd "Nederlands vangnet in het buitenland" over de toepassing van het Nederlands sociaal vangnet bij werk en verblijf in het buitenland. Naar aanleiding van gewijzigde wet- en regelgeving sinds 2008 publiceren we een bijgewerkte versie van dat artikel. In 2010 heeft Mond meerdere artikelen geplaatst die reeds ingaan op de gevolgen van deze wijzigingen in Europees verband. In dit artikel belichten we mede de gevolgen bij detachering naar verdragslanden en niet-verdragslanden.

Een werknemer die de kans krijgt om tijdelijk in het buitenland aan het werk te gaan, ziet zich niet enkel voor een (exotisch) avontuur gesteld, maar tevens voor een hoeveelheid papierwerk.

Tijdens het werken in het buitenland is het mogelijk om onder omstandigheden in Nederland sociaal verzekerd te blijven. Hiervoor wordt normaliter een zogenoemde detachingsverklaring aangevraagd.

Door verdergaande internationalisering van de arbeidsmarkt en toename van het vrij verkeer van werknemers, zijn er steeds meer ondernemingen die zaken doen over de grens en daarbij hun werknemers tijdelijk naar het buitenland uitzenden. Hierbij dient onderscheid te worden gemaakt tussen werkzaamheden voor bijvoorbeeld een dochteronderneming in Frankrijk (Europese Unie), China (niet-verdragsland) of voor de Verenigde Staten (verdragsland). In hoeverre blijft de opbouw van bijvoorbeeld de AOW gegarandeerd of wat gebeurt er indien een werknemer tijdens de uitzending wordt ontslagen bij de betreffende dochtervestiging, zeg in Frankrijk?

Nieuwe EU regels

Sinds 1 mei 2010 gelden binnen de EU nieuwe regels waarin wordt bepaald in welk EU land een werknemer sociaal verzekerd is bij grensoverschrijdende werkzaamheden. Deze regels zijn vastgelegd in een nieuwe Verordening 883/2004 die de oude Verordening 1408/71 vervangt.

Deze nieuwe regels zorgen ervoor dat wonen en werken over de grens eenvoudiger wordt. Ze leiden ertoe dat een werknemer geen nadeel op het gebied van de sociale zekerheid ondervindt wanneer hij of zij in een ander EU land gaat werken of vanuit een ander EU land in Nederland komt wonen en werken.

Als hoofdregel geldt dat een werknemer sociaal verzekerd is in het land waar hij of zij werkt, ook indien de werknemer in een ander land woont. Dit heet het werklandbeginsel. Indien een werknemer tijdelijk wordt uitgezonden naar een dochteronderneming in Frankrijk, zou dit betekenen dat in Frankrijk sociale premies moeten worden betaald en dat de Franse sociale zekerheidswetgeving op hem of haar van toepassing is.

Uitzonderingen werklandbeginsel

Op dit werklandbeginsel gelden uitzonderingen. Het is namelijk ook mogelijk dat de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving op de werknemer van toepassing blijft gedurende de uitzending naar het buitenland, met het daarbij behorende voordeel van doorlopende opbouw van het AOW pensioen. Bovendien is in dat geval het voor werkgever en werknemer niet nodig om zich te verdiepen in de sociale zekerheidswetgeving van het betreffende werklan. Om in het werklan aan te tonen dat de werknemer in Nederland verzekerd blijft en sociale premies afdraagt, heeft de werknemer een zogenoemde detachingsverklaring nodig. Deze detachingsverklaring, voorheen het formulier E101 genoemd, wordt sinds de inwerkingtreding van de nieuwe Verordening geleidelijk aan vervangen door het formulier A1. Deze A1 verklaring is een verklaring, die betrekking heeft op de toepasselijke sociale zekerheidswetgeving en wordt in Nederland afgegeven door de Sociale Verzekeringsbank.

De E101/A1 verklaring

- Op dit moment worden de E101/A1 verklaringen afgegeven in de Engelse taal, maar op de korte termijn zullen deze ook in de Nederlandse taal beschikbaar zijn. In steeds meer landen is de werknemer bovendien verplicht om een E101/A1 formulier bij te hebben, zonder deze mag hij of zij in het buitenland niet werken.
- Een E101/A1 verklaring wordt aangevraagd voor de periode van detachering, binnen de EU/EER nu initieel vierentwintig maanden (voorheen 1 jaar). Een verlenging van de verklaring is mogelijk tot een periode van maximaal vijf jaar in totaal. Indien de werknemer na de maximale periode van vijf jaar in het buitenland blijft werken, dan valt hij of zij onder de sociale zekerheidswetgeving van het werklan, tenzij er sprake is van een zeer uitzonderlijke situatie, waarbij een aparte overeenkomst wordt gesloten met het betreffende werklan.
- Indien op basis van een detachingsverklaring in het buitenland wordt gewerkt, wordt normaliter loonbelasting in het werklan 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 pensioen; en
 - geen tijd en moeite kwijt zijn met het verdiepen in de sociale zekerheidsregelingen van het werklan (het land waarnaar de werknemer wordt uitgezonden).
- De E101/A1 verklaring heeft betrekking op de Nederlandse volksverzekeringen AOW, Anw, AKW, AWBZ, voor de Nederlandse werknemersverzekeringen WW, ZW, WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) en de ZVW (zorgverzekeringswet).

Onderscheid EU, EER en verdragslanden

Een werknemer kan slechts een E101/A1 verklaring aanvragen en verkrijgen indien hij of zij 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. Dit betreft met name de geldigheidsduur van de E101/A1 verklaring, de mogelijkheid van verlenging daarvan, de voorwaarden voor medeverzekering van gezinsleden en de positie van zelfstandigen. De verschillen op hoofdlijnen:

EU/EER:

- detachering volgens eenvoudige procedure is maximaal vierentwintig 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, zowel voor Canada als voor de VS is een initiële aanvraag van 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.

Onze nieuwsbrief

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

[aanmelden](#)

De voordeligste hotelkamers!



Publieke beoordeling

Hoe wordt uw makelaar / projectontwikkelaar beoordeeld? Geef ook uw mening!

Costa Select**B&L Promotions s.l.****Puurspanje****Sunny Palm Properties****Euro Alanya (voorheen****Turnkey Bouw en****Dop Makelaars**

NIET VAAK GENOEG BEOORDEELD

Villa Iberia

NIET VAAK GENOEG BEOORDEELD

MNM Costa-Blanca**Blees Estates**[naar de beoordeling lijst](#)[Stem nu](#)

Zelfstandigen

Voor zelfstandigen die tijdelijk in een ander land van de EU gaan werken en wonen, blijft de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving van toepassing, indien zij kunnen aantonen dat het centrum van hun belangen zich nog steeds in Nederland bevindt. De Nederlandse infrastructuur van zijn of haar bedrijf moet in Nederland in stand blijven. Indien een zelfstandige tijdelijk in de Verenigde Staten gaat werken is de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving slechts op hem of haar van toepassing indien de zelfstandige in Nederland blijft wonen. Dit heeft met name gevolgen voor de positie van een directeur-grotaandeelhouder. Onder de nieuwe Verordening wordt deze persoon niet langer als werknemer beschouwd, maar als zelfstandige. In het Verdrag tussen Nederland en de Verenigde Staten wordt bepaald dat in geval van een zelfstandige het woonland bepalend is voor toepassing van de sociale zekerheidswetten. Er zal dus vaak van geval tot geval bekeken moeten worden of er een E101/A1 verklaring kan worden afgegeven.

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/A1-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.

Bron: Hans van Velzen en Carine Jansen, verbonden aan [Van Velzen C.S.](#)

Meer informatie:

[Sociale zekerheid in Europa \(deel 1\)](#)

[Sociale zekerheid in Europa \(deel 2\)](#)

[Sociale zekerheid in Europa \(deel 3\)](#)

Mondi is een onafhankelijke belangenorganisatie die opkomt voor de collectieve belangen van haar leden en die hen voorziet van preventieve informatie om succesvol een woning in het buitenland aan te schaffen. Met een [lidmaatschap](#) van Mondi kunt u onbeperkt vragen stellen over alles wat te maken heeft met de aanschaf en bezit van buitenlands vastgoed. De investering hebt u zo terugverdiend. Met [Mondi next nieuws](#) blijft u op de hoogte van de meest relevante ontwikkelingen.

Share

Vind ik leuk

Datum: 07-04-2011



Carmen van Riel
Redacteur

[Terug naar overzicht](#)

Reageren

Geen berichten gevonden.

Bericht

Bent u al lid van Mondi of heeft u zich kosteloos geregistreerd: Ja Nee



Code:

Plaatsen