

Als een werknemer in een ander land gaat werken, is het belangrijk dat duidelijk is in welk land deze werknemer sociaal verzekerd is. Binnen de Europese Unie (EU) is de coördinatie van de sociale zekerheidsstelsels geregeld in de EU-verordening 883/2004. Op grond van de aanwijsregels in de verordening kan een werknemer slechts in één lidstaat verzekerd zijn.

H. (HENRI) KUIJPERS, GLOMOTION, GLOBAL MOBILITY TAX AND SOCIAL SECURITY

## HOE ZIT HET MET A1-VERKLARING?

# Detachering in meer dan een land

**A**ls een werknemer tijdelijk in het buitenland werkt, blijft hij vaak sociaal verzekerd in het oorspronkelijke woonland. In een aantal gevallen kan een wijziging in het werkpatroon echter verrassende gevolgen hebben.

### AANWIJSREGELS SOCIALE ZEKERHEID BINNEN DE EU

Laten we beginnen met de hoofdregel. Binnen de EU geldt voor een werknemer die werkzaamheden in een andere lidstaat verricht in principe de sociale zekerheidswetgeving van het werkland. Er zijn twee belangrijke uitzonderingen op deze hoofdregel. Allereerst kan een werknemer die in een andere lidstaat gaat werken verzekerd blijven in de oorspronkelijke woonstaat, indien sprake is van een detachering die naar verwachting korter dan 24 maanden zal duren. Ook als een werknemer werkzaamheden in meerdere landen verricht, is niet altijd de wetgeving van het werkland van toepassing.

Indien de werknemer meer dan 25% van zijn tijd in het woonland blijft werken, blijft de werknemer verplicht verzekerd in het woonland. Indien de werkzaamheden voor minder dan 25% in het woonland van de werknemer plaatsvinden, is de wetgeving van toepassing van het land waar de werkgever is gevestigd.

### 'DETACHERING' IN MEER LANDEN

Maar wat als een werknemer in het kader van de detachering ook in andere landen moet werken? Volgens de coördinatieregels van de EU verordening is een detachering naar meerdere landen niet mogelijk. In dat geval kan sprake zijn van opeenvolgende detacheringen naar verschillende landen (bijvoorbeeld in geval van korte projecten van telkens 2 maanden) of er kan sprake zijn van werken in meerdere landen (als er elke maand in meer dan één land wordt gewerkt). Soms is bij aanvang van een project nog niet geheel duidelijk waar de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Werkgevers moeten echter bijzonder alert zijn als een gedetacheerde werknemer ook in andere landen gaat werken. Bijvoorbeeld in het geval van Karin.

### VOORBEELD KARIN

Karin is een Nederlandse cyber security expert die door haar Nederlandse werkgever voor een periode van twee jaar naar Frankrijk wordt gedetacheerd. Zij zegt haar huurwoning in Amstelveen op en samen met haar vriend vindt ze een appartement in Lyon. Het duurt niet lang of Karin voelt zich helemaal thuis in Frankrijk. Na een jaar wordt Karin gevraagd om toch weer één week per maand in Nederland te komen werken. In Nederland speelt inmiddels dezelfde problematiek als in Frankrijk en Karin staat bekend als de expert op dit gebied.

### Sociale zekerheid jaar 1 - Standaard detachering

Het eerste jaar is er niet zo veel aan de hand voor Karin. Hoewel zij geen inwoner meer is van Ne-

derland en zij gedurende het jaar nooit in Nederland werkt, blijft zij toch in Nederland verzekerd. Er is immers sprake van een 'zuivere' detachering en haar werkgever heeft in Nederland een keurige A1-verklaring aangevraagd bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Hierin heeft de SVB bevestigd dat Karin verplicht verzekerd blijft in Nederland. Via de Nederlandse payroll worden maandelijks de premies voor de volksverzekeringen en de werknemersverzekeringen betaald.

### Sociale zekerheid jaar 2 - Werken in 2 landen

In het tweede jaar gaat het mis. Karin woont nog steeds in Frankrijk, maar gaat weer deels in Nederland werken. Karin en haar werkgever gingen er vanuit dat de Nederlandse wetgeving van toepassing zou blijven. De enige wijziging ten opzichte van jaar 1 is immers dat Karin juist weer meer in Nederland is. Deze logische aanname is in dit geval echter onjuist en bijzonder kostbaar.

Vanaf het moment dat Karin in Frankrijk én Nederland werkt, gelden voor haar de aanwijsregels voor werken in meerdere landen. Aangezien Karin meer dan 25% van haar tijd in haar woonland Frankrijk werkt, is vanaf jaar 2 de Franse sociale zekerheid van toepassing.

Het jaarsalaris van Karin bedraagt €200.000. In Nederland bedroeg de premie volksverzekeringen in jaar 2 voor Karin € 9.500. Haar werkgever

>25%  
werk woonland

heeft gedurende het jaar ongeveer € 15.000 betaald aan premies voor de werknemersverzekeringen. Nu de Franse wetgeving van toepassing is, zijn deze bedragen ten onrechte betaald. In Frankrijk moet Karin nog ongeveer € 50.000 aan de Franse autoriteiten betalen. Haar werkgever moet voor jaar 2 nog ongeveer € 100.000 betalen aan de Franse autoriteiten. Merci beaucoup...

### RECHTSGELDIGHEID A1-VERKLARING

Maar hoe zit het dan met die A1-verklaring? De SVB heeft toch bevestigd dat de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing blijft gedurende de detachering? Mogen de Franse autoriteiten hier dan zo maar van afwijken? Het antwoord is gelukkig 'nee'. Op basis van vaste rechtspraak van het Europese Hof van Justitie is een afgegeven A1-verklaring bindend voor alle partijen, zolang deze verklaring niet door de uitzendende lidstaat is ingetrokken of ongeldig is verklaard. In dit kader zullen de Franse autoriteiten de SVB daarom eerst verzoeken om de verklaring opnieuw te beoordelen op basis van de nieuwe feiten en omstandigheden.

### Geen frauduleus handelen

Pas als de SVB niet binnen een redelijke termijn reageert, mag de nationale rechter van de ontvangende lidstaat de A1-verklaring negeren als sprake is van 'frauduleus handelen'. Tot dit oordeel is het Europese Hof van Justitie onlangs gekomen. In het geval van Karin lijkt geen sprake te zijn van frauduleus handelen, maar zowel Karin als haar werkgever zitten niet te wachten op een langdurige procedure voor het Franse hof om dit te bewijzen.

### 'ALTERNATIVE FACTS'

Zijn er misschien andere oplossingen voor Karin en haar werkgever? Is het mogelijk om op basis van de feiten en omstandigheden een standpunt in te nemen, waarbij ook in het tweede jaar de Nederlandse sociale zekerheid van toepassing blijft.

### Werkzaamheden van marginale omvang

Dit is bijvoorbeeld het geval als Karin in Nederland slechts 'marginale' werkzaamheden verricht. Iemand die werkzaamheden van marginale omvang

in de ene lidstaat verricht (Nederland) en ook voor dezelfde werkgever in een andere lidstaat werkt (Frankrijk), is volgens de Europese regels namelijk niet werkzaam in twee of meer lidstaten. Als indicatie voor marginale werkzaamheden geldt dat deze werkzaamheden in minder dan 5% van de normale arbeidstijd worden uitgevoerd of minder dan 5% van het totale loon uitmaken. In het geval van Karin is hier niet aan voldaan.

Ook de aard van de werkzaamheden kan echter een reden zijn om deze aan te duiden als marginale werkzaamheden. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werkzaamheden in Nederland uitsluitend van ondersteunende aard zijn, vanuit huis worden verricht of uitsluitend in dienst van de hoofdactiviteiten worden uitgeoefend. De werkzaamheden die Karin in Nederland verricht zijn niet ondersteunend van aard. Helaas voor Karin en haar werkgever is in dit geval geen sprake van marginale werkzaamheden.

### Inwonerschap

Een andere mogelijkheid is dat Karin vanaf jaar 2 weer inwoner van Nederland is geworden. Stel nu dat haar vriend zich nooit heeft uitgeschreven in Nederland? Hij werkt nog 5 dagen per week in Nederland en gedurende de week verblijft hij in zijn Amsterdamse huurwoning die hij heeft aangehouden. Het eerste jaar gaat hij elk weekend naar Frankrijk om bij Karin te zijn. In jaar 2 verblijft Karin in de weekenden weer steeds vaker bij haar vriend in Nederland.

Karin en haar werkgever zouden het standpunt kunnen innemen dat Karin vanaf jaar 2 weer inwoner van Nederland is geworden. Haar verblijf in Frankrijk is slechts tijdelijk en zij heeft zowel zakelijk als privé nog een sterke band met Nederland. Ze werkt weliswaar minder dan 25% in haar woonland (i.e. Nederland), maar toch blijft de Nederlandse wetgeving van toepassing. Haar werkgever is immers in Nederland gevestigd. Uiteraard moet voor jaar 2 wel een nieuwe A1-verklaring worden aangevraagd bij de SVB op basis van de nieuwe situatie.

### VOORKOM ONZEKERHEID

Is een werknemer in een ander land gaat werken, is het belangrijk dat duidelijk is in welk land de werknemer sociaal verzekerd is. In de praktijk blijkt telkens weer dat kleine details (thuiswerken, wijziging werkdagen, etc.) onverwachts een grote impact kunnen hebben op de sociale zekerheidspositie van een werknemer.

Ook zaken waar een werkgever in eerste instantie niets mee te maken lijkt te hebben (woonsituatie, relatie, etc.) kunnen van belang zijn als een werknemer in een ander land gaat werken. Laat bij twijfel daarom altijd een specialist meekijken. Zeker als het gaat om sociale zekerheid is voorkomen beter dan genezen.