

Nieuwe regels internationale sociale zekerheid

Dit informatieblad is gemaakt voor bedrijven met werknemers die wonen in een ander land dan waar de werkgever is gevestigd en die ook in hun woonland werken. Het betreft werknemers die werken in twee of meer lidstaten. Veel eerder dan dat nu het geval is gaat voor deze werknemers gelden dat zij sociaal verzekerd zijn in hun woonland. Daar moet dan ook de afdracht plaatsvinden. Dit wordt veroorzaakt door de inwerkingtreding per 1 mei 2010 van de nieuwe EU verordening 883/2004 met nieuwe regels voor de sociale zekerheid. Deze vervangt de huidige verordening 1408/71.

Hoewel een aantal uitvoeringsaspecten nog niet volledig is uitgewerkt en de informatie hierover nog even op zich laat wachten, is er toch voor gekozen alvast een informatieblad uit te brengen. Bedrijven hebben immers tijd nodig om voor hun bedrijf en hun werknemers de consequenties van de nieuwe regels in kaart te brengen en te onderzoeken welke wijzigingen zullen optreden. Als sprake is van ongewenste veranderingen moeten maatregelen worden getroffen.

Hoe is het nu

Voor internationale chauffeurs kent de huidige verordening 1408/71 een uitzondering die inhoudt dat chauffeurs:

- Verzekerd zijn in het land waar de werkgever gevestigd is, tenzij;
- Werkend voor een filiaal in een andere lidstaat, dan daar verzekerd, tenzij;
- Hoofdzakelijk werkzaam zijn in hun woonland, dan daar verzekerd. In Nederland betekent hoofdzakelijk voor meer dan 70%, maar dit verschilt per lidstaat.

Gezien bovenstaande is de huidige praktijk in het transport veelal dat chauffeurs werkend in meerdere lidstaten verzekerd zijn in de lidstaat waar de werkgever gevestigd is. Daar vindt de SV afdracht plaats.

Toekomstige situatie

De transportuitzondering uit de oude verordening bestaat niet meer. De invoering van de nieuwe verordening brengt met zich mee dat chauffeurs gaan vallen onder de algemene regels. Dit betekent dat chauffeurs net als andere werknemers:

- Verzekerd zijn in het woonland van de chauffeur wanneer hij daar substantieel werkt.
- Verzekerd zijn in het woonland indien er meerdere werkgevers zijn in verschillende lidstaten.
- Verzekerd zijn in zetland werkgever indien er niet substantieel in woonland wordt gewerkt.

Voor alle lidstaten gaat gelden dat ten minste 25% van de werkzaamheden als substantieel wordt aangemerkt. Substantieel wordt gedefinieerd als ten minste 25% van de bezoldiging of de arbeidstijd. Voor het bepalen van de toepasselijke wetgeving moet een inschatting worden gemaakt van de situatie zoals die de komende 12 maanden zal zijn. Dus internationale chauffeurs die ten minste 25% werken in hun woonland moeten daar verzekerd worden. Alleen als dat niet het geval is dan is de wetgeving van het land waar de werkgever is gevestigd van toepassing (zetlandbeginsel).

Colofon

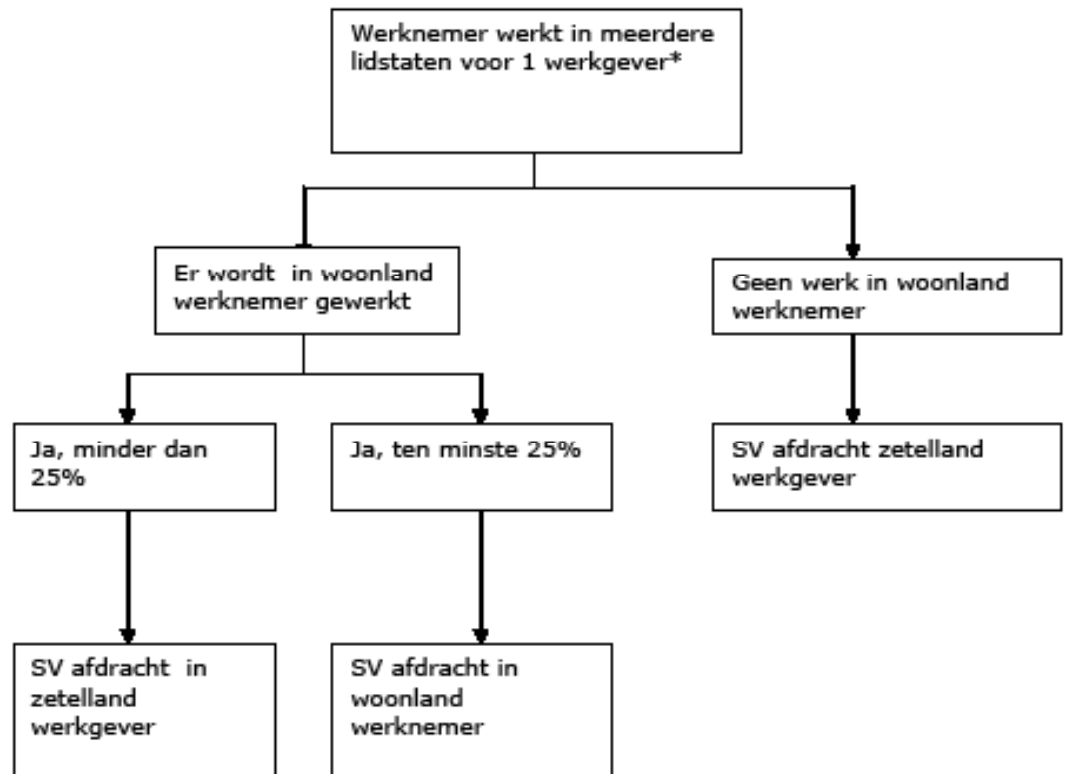
Hoewel dit infoblad met de meeste zorg is samengesteld, kan geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden.

Mocht u over aanvullende informatie beschikken die van belang kan zijn voor dit onderwerp, dan horen wij dat graag van u.

Nadere info:
T 0900 8564636 (10 cent p.m.)
E info@tln.nl

© 2009

In Schema EU 883/2004: voor werknemers die wonen in andere landen dan waar de werkgever is gevestigd en die werken in meerdere lidstaten.



* Wanneer wordt gewerkt voor zowel een buitenlandse werkgever als een werkgever in het woonland, moet voor de werkgever worden afgedragen in het woonland. Met het aannemen van een tweede baan in het woonland kan een werknemer dus (on)bewust een verzekeringsswitch creëren.

Overgangsrecht

Om te voorkomen dat er vanaf 1 mei gelijk grote verschuivingen in 'SV land' gaan optreden, is er gekozen voor een heel ruim overgangsrecht. Werknemers die voorafgaand aan de nieuwe verordening rechten ontlenden aan de huidige verordening, kunnen maximaal 10 jaar lang onder de oude verordening vallen. Tenzij de werknemer een aanvraag indient om eerder aan de nieuwe wetgeving onderworpen te worden. Als deze aanvraag binnen drie maanden vanaf 1 mei 2010 wordt ingediend bij het bevoegde orgaan van het woonland van de werknemer, gaat de wetgeving in op 1 mei. Indien de aanvraag wordt ingediend nadat deze termijn is verstreken, dan is de nieuwe wetgeving van toepassing vanaf de eerste dag van de volgende maand. Voor de aanvraag om eerder onder de nieuwe wetgeving te vallen is geen voorafgaande toestemming van de werkgever nodig.

Het overgangsrecht komt ook te vervallen wanneer de omstandigheden wijzigen. Onduidelijk is vooralsnog wat onder een wijziging van de omstandigheden moet worden verstaan. Een wijziging van werkgever, van woonland, of het openen van een nevenvestiging van de werkgever in het woonland van de werknemer geldt waarschijnlijk als een wijziging van de omstandigheden, en een wijziging in het aantal gewerkte uren en een verandering in de route niet. Echter, hierover is nog geen definitief besluit genomen.

Advies

Breng de huidige arbeidspatronen van de chauffeurs in kaart. Maak een inschatting of werknemers naar verwachting ten minste 25% van hun werkzaamheden in het woonland gaan verrichten in de komende 12 maanden. Het arbeidspatroon over de afgelopen maanden kan hierbij behulpzaam zijn wanneer geen substantiële wijzigingen worden verwacht. Vergelijk waar men nu verzekerd is met de situatie zoals die onder de nieuwe wetgeving zou zijn. Kijk of de arbeidsovereenkomst moet worden aangepast aan de nieuwe situatie en breng de financiële gevolgen (afdracht andere lidstaat, bruto/netto verschil) in kaart. Wanneer de nieuwe situatie leidt tot bijvoorbeeld een lager netto loon van de werknemer

hoeft u geen compensatie te bieden, omdat dit het gevolg is van een wetswijziging. Als u constateert dat de afdracht die u moet gaan doen gaat stijgen, dan wilt u wellicht maatregelen treffen om dit te voorkomen.

Informeer de werknemer over de wetswijziging en de voor hem mogelijke verschillen ten opzichte van de huidige situatie. Hoewel de werknemer aan het bevoegd orgaan in zijn woonplaats dient door te geven dat hij in twee of meer lidstaten werkt, is het van belang dat de werkgever dit monitort. U kunt dan ook overleggen of de werknemer een beroep wil doen op het overgangsrecht. Hiermee voorkomt u dat uw werknemer zonder uw medeweten een aanvraag doet om onder de nieuwe verordening te mogen vallen. Werkgevers moeten zorgen voor de afdracht van de SV-premies. Wanneer deze premies moeten worden betaald in een ander land dan waar de werkgever gevestigd is, dan mag de werknemer dit ook in de naam van de werkgever doen. Het is wel zaak dit te controleren, want de werkgever blijft verantwoordelijk voor de juistheid van de afdracht. De werkgever is ook verplicht een dergelijke afspraak ter kennis te brengen van het bevoegde orgaan in het woonland van de werknemer. Het is verstandig alle gemaakte afspraken met de werknemer vast te leggen.

Veel werkgevers en werknemers zullen er voor kiezen de huidige situatie zo lang mogelijk vast te houden door een beroep te doen op het overgangsrecht. Om de komende jaren aan te tonen dat er recht is op het overgangsrecht, doet u er verstandig aan de huidige SV-situatie te bevestigen middels het aanvragen van een E 101 verklaring bij de sociale verzekeringsbank en een kopie hiervan in uw administratie te bewaren. Doe dit voor 1 mei 2010, want met de introductie van de nieuwe verordening komt de E 101 verklaring te vervallen. Met deze verklaring wordt in ieder geval aangetoond dat er oude rechten zijn. Deze verklaring is ook een jaar geldig. Hiermee heeft een werkgever in ieder geval de tijd om voorbereidingen te treffen voor een meer geleidelijke overgang naar de nieuwe regels. Door een wijziging in omstandigheden kan het overgangsrecht komen te vervallen waardoor direct de nieuwe regels van toepassing zijn. Het is nu nog niet duidelijk wat er precies allemaal valt onder een wijziging in omstandigheden.

Niet blij met nieuwe regels

De nieuwe regels zijn tijdrovend en omslachtig en brengen aanzienlijke administratieve lasten voor werkgevers met zich mee. Zo is het binnen het internationale transport nauwelijks mogelijk een inschatting te maken van de route van werknemers voor de komende 12 maanden. En dus is het lastig te voorspellen of substantieel in het woonland gaat worden gewerkt. Daarbij komt dat substantiële wijzigingen in het te verwachten arbeidspatroon moeten worden gemeld.

Om te voorkomen dat werkgevers blijven melden wordt door TLN gepleit voor een geldigheidsduur van een melding van tenminste 12 maanden, en liever nog 24 maanden ongeacht eventuele wijzigingen. Moeilijkheden ontstaan ook omdat de salarisadministratie heel ingewikkeld gaat worden en omdat er loonkostenverschillen ontstaan veroorzaakt door de route die de chauffeur rijdt. Deze problemen zijn aangekaart bij de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en in bij de Europese Commissie in Brussel. Op dit moment is er echter onvoldoende draagvlak voor een wijziging van de verordening die geldt voor alle onderdanen van de EU en niet alleen de transportsector. Wel zijn er gesprekken over het realiseren van meer werkbare afspraken voor de gesignaleerde knelpunten en dan met name de meldingsverplichting. Naar verwachting komt hierover pas in het voorjaar 2010 meer duidelijkheid. De verwachting is dat dan alle uitvoeringsaspecten bekend zijn en dat dan ook dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een voorlichtingscampagne start om werkgevers te informeren.

Voorbeelden nieuwe verordening met een in NL gevestigde werkgever

Een chauffeur woont in Duitsland en rijdt een dag per week in Nederland, twee dagen in Duitsland en twee dagen in Italië. De chauffeur moet door zijn Nederlandse werkgever sociaal verzekerd worden in Duitsland, omdat hij daar substantiële werkzaamheden verricht.

Een chauffeur woont in België en rijdt een dag per week in België, twee dagen in Nederland en twee dagen in Duitsland. De chauffeur moet door zijn Nederlandse werkgever sociaal verzekerd worden in Nederland omdat hij geen substantiële werkzaamheden in zijn woonland België verricht.

Een chauffeur woont in België en rijdt vier dagen per week in Nederland, op dag vijf werkt

hij voor een Belgische werkgever in België. De chauffeur moet door zijn Nederlandse werkgever sociaal verzekerd worden in België omdat er sprake is van meerdere werkgevers.

Datum: 8 december 2009

Auteur: Saskia Kraaijenoord