

1. Formele Basis
2. Loonbelasting
 - 2.1 Loonbelastingplicht
 - 2.2 Dubbele belasting
 - 2.3 De 30%-regeling
 - 2.4 Loonbelastingverklaring
3. Stichting Pensioenfonds ABP
4. Sociale verzekeringen
 - 4.1 Arbeidsongeschiktheid
 - 4.2 Werkloosheid
 - 4.3 Ziektekosten
5. Volksverzekeringen
 - 5.1 Premieplicht
 - 5.2 Vrijwillige AOW- of Anw-verzekering
 - 5.3 Kinderbijslag
 - 5.4 Vergoeding woon-werkverkeer
6. Onkostenvergoedingen
7. Overige van belang zijnde zaken
 - 7.1 Zaakwaarnemer en correspondentieadres in Nederland
 - 7.2 Bankrekening
 - 7.3 Overige
8. Uitzending van buitenlandse werknemers

Als een werknemer van de Vrije Universiteit naar het buitenland wordt uitgezonden, kan dit gevolgen hebben op velerlei gebied. In voorkomende gevallen wordt dan ook geadviseerd ruim van te voren contact op te nemen met de personeelsadviseur. Voor buitenlandse werknemers die door het Centrum voor Internationale Samenwerking (CIS) naar het buitenland worden uitgezonden gelden afwijkende regels.

1. Formele basis

Uitzending naar het buitenland dient een formele basis te hebben. Uitzending zal veelal geschieden op basis van een detacheringsovereenkomst. Ook kan er sprake zijn van een buitengewone verlofsituatie, al dan niet met behoud van salaris.

- Detachering
Detachering betekent dat de werknemer in dienst blijft van de Vrije Universiteit, maar onder gezag van de inlenende werkgever komt, bijvoorbeeld een buitenlandse universiteit. Bij uitzending naar het buitenland moet altijd een schriftelijke overeenkomst worden gesloten tussen werknemer en Vrije Universiteit waarin alle afspraken worden vastgelegd, onder meer de periode van uitzending en de vergoeding van gemaakte kosten.
- Buitengewoon verlof
Buitengewoon verlof kan (gedeeltelijk) betaald of onbetaald geschieden. Indien het verlof onbetaald en voltijds is, kan dit consequenties hebben voor bijvoorbeeld de sociale verzekeringen/voorzieningen en de pensioenopbouw (zie VUnet > Buitengewoon verlof).

2. Loonbelasting

2.1 Loonbelastingplicht

Om te bepalen of de werknemer na vertrek naar het buitenland nog loonbelasting moet betalen in Nederland, is het van cruciaal belang te weten of hij wel of niet 'ingezetene' van Nederland blijft. Hoofregel is dat een werknemer van de VU die als niet-ingezetene van Nederland wordt beschouwd niet loonbelastingplichtig is in Nederland: er hoeft dus door de VU geen loonbelasting te worden ingehouden. Andersom geldt dat wanneer betrokkene wel als ingezetene wordt beschouwd hij in beginsel wel loonbelastingplichtig is. Ter voorkoming van een dubbele belastingplichtig kan worden afgeweken van deze hoofdregel (zie 2.2 van dit hoofdstuk).

Begrip ingezetene

Onder 'ingezetene' wordt verstaan degene die in Nederland zijn woonplaats heeft. Dit is onder meer de plaats waar het centrum van de activiteiten ligt, waar iemand de meeste tijd doorbrengt of waar het gezin is gehuisvest. Met andere woorden, de feitelijke omstandigheden bepalen wat iemands woonplaats is. De plaats waar iemand staat ingeschreven hoeft niet gelijk te zijn aan zijn woonplaats.

Voorbeelden van feitelijke omstandigheden waaruit afgeleid kan worden dat iemand zijn woonplaats nog in Nederland heeft, zijn:

- inschrijving in het bevolkingsregister bij een gemeente in Nederland blijft gehandhaafd;
- iemand laat zijn gezin achter in Nederland;
- er wordt in Nederland een woning aangehouden;
- bankrekeningen en verzekeringen worden in Nederland gehandhaafd.

Uit de individuele omstandigheden moet kunnen worden afgeleid dat het de bedoeling is dat betrokkene zijn woonplaats in Nederland houdt. Indien iemand geen Nederlands ingezetene meer is, zal er geen loonbelasting op het salaris worden ingehouden, wanneer de werkzaamheden ook buiten Nederland plaatsvinden. De beoordeling kan door de dienst Human Resource Management zelf geschieden. Er is geen beschikking van de Belastingdienst voor vereist.

2.2 Dubbele belasting

Het is mogelijk dat de uitgezonden werknemer, als ingezetene, zowel in Nederland als in het land waarnaar hij wordt uitgezonden, belasting zou moeten afdragen. Ter voorkoming van deze dubbele belastingplicht heeft Nederland met een groot aantal landen verdragen gesloten. In bepaalde gevallen doet Nederland zelfs eenzijdig afstand van de heffing van loonbelasting. De dienst Human Resource Management bepaalt voor aanvang van de uitzending of loonbelasting wordt ingehouden.

2.3 De 30%-regeling bij langdurige uitzending naar het buitenland

Op grond van de 30%-regeling kan de Vrije Universiteit een tegemoetkoming verstrekken in de kosten die samenhangen met het tijdelijk (maar langdurig) verblijf van werknemers, die zijn uitgezonden ten behoeve van het beoefenen van wetenschap of het geven van onderwijs. De (onbelaste) tegemoetkoming bedraagt 30% van het oorspronkelijk overeengekomen salaris. In ruil voor deze tegemoetkoming dient de werknemer schriftelijk in te stemmen met een (tijdelijke) verlaging van zijn brutosalaris met 30%, te berekenen over de periode van uitzending. Deze salarisverlaging heeft nadelige gevolgen voor alle van de salarisafgeleide toelagen en uitkeringen. Bij beëindiging van de 30%-regeling zijn de nadelige gevolgen voor pensioen tot het nieuwe kalenderjaar nog van kracht. De nadelige invloeden voor sociale zekerheid zijn tot de dertiende maand na deelname nog van toepassing.

Deze regeling is uitsluitend aan de orde indien de Vrije Universiteit gehouden is loonbelasting in te houden. Indien woonland en werkland verschillen, hangt dit af van de toepasselijke wetgeving. Dit dient per uitzending te worden vastgesteld aan de hand van het met het betreffende land gesloten belastingverdrag ter voorkoming van dubbele belasting. In het aan deze verdragen ten grondslag liggende modelverdrag is een bepaling opgenomen inhoudende dat bij uitzending ten behoeve van onderwijs of onderzoek tot maximaal twee jaar betrokkene Nederlands belastingplichtige blijft.

2.4 Loonbelastingverklaring

Zowel bij vertrek uit als bij terugkeer in Nederland dient de werknemer een loonbelastingverklaring in te vullen.

3. Stichting Pensioenfonds ABP

Zolang het dienstverband blijft bestaan heeft de uitzending naar het buitenland geen consequenties voor de deelname aan de Stichting Pensioenfonds ABP als:

- de premie wordt afgedragen;
- de uitzending duidelijk een tijdelijk karakter heeft en;
- het de bedoeling is na afloop van de uitzendtermijn terug te keren naar Nederland.

In het geval van onbetaald verlof zijn er wel consequenties voor de premieverdeling tussen de Vrije Universiteit en de werknemer (zie VUnet > Buitengewoon verlof). Een adreswijziging moet altijd bij ABP bekend gemaakt worden. Een verhuizing naar het buitenland krijgt ABP niet door via de Gemeentelijke Basisadministratie (GBA).

4. Sociale verzekeringen

In beginsel zijn werknemers die in een Europese Unie (EU) of de Europese Economische Ruimte (1) of verdragsland (2) gaan werken en ingezetene van Nederland (3) blijven in de meeste gevallen ook tijdens hun verblijf in het buitenland verplicht in Nederland verzekerd, als ze door een Nederlandse werkgever worden uitgezonden en betaald. Voor hen dient een detacheringverklaring (formulier A1) van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) te worden aangevraagd en ingevuld (zie www.eu.nl voor de landen behorend bij de

EU en bij de EER en www.uvw.nl voor de verdragslanden inzake sociale zekerheid). Men wordt gezien als ingezetene als het centrum van iemands maatschappelijk leven in Nederland blijft. Aanknopingspunten zijn onder andere:

- aanhouden van een woning;
- instandhouding van een gezinsituatie;
- handhaving van inschrijving in bevolkingsregister;
- aanhouden van een bankrekening;
- aanhouden van verzekeringen.

4.1 Arbeidsongeschiktheid

Relevante wetten zijn de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Toeslagenwet (TW), Werkloosheidswet (WW) en Ziektewet (ZW). Er zijn situaties denkbaar waarin voor de gedetacheerde geen verzekeringsplicht voor de WIA bestaat en de werknemer dus ook niet verzekerd is in geval van arbeidsongeschiktheid. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de werknemer langer dan 18 maanden met volledig onbetaald verlof is.

Vertrekken werknemers naar een niet-EU/EER- of niet-verdragsland, dan zijn zij niet meer verplicht verzekerd voor de WIA en moet bekeken worden of een vrijwillige verzekering kan worden aangevraagd om de arbeidsgeschiktheiddekking te continueren (zie www.svb.nl voor meer informatie).

Bij iedere uitzending naar het buitenland moet in verband met het bovenstaande contact opgenomen worden met de personeelsadviseur.

4.2 Werkloosheid

Een werknemer van de Vrije Universiteit die in het buitenland verblijft, is verzekerd tegen werkloosheid, tenzij de werknemer langer dan 18 maanden onbetaald voltijds verlof heeft (zie VUNet > Buitengewoon verlof).

4.3 Ziektekosten

• *Verplichte zorgverzekering*

Indien de werknemer (tijdelijk) wordt gedetacheerd in een EU/EER- of een verdragsland blijft de verzekeringsplicht voor de ZVW bestaan (zie www.eu.nl voor een overzicht van de EU/EER-landen en www.cvz.nl voor de verdragslanden).

• *Geneeskundige hulp in het buitenland*

Op grond van verdragen en internationale regelingen waarbij Nederland betrokken is, hebben verzekerden in het buitenland recht op geneeskundige hulp bij tijdelijk (maximaal een jaar) verblijf voor beroepswerkzaamheden in bepaalde landen (zie www.cvz.nl voor de landen waar afspraken mee gemaakt zijn).

Voor het verkrijgen van 'onmiddellijk noodzakelijke' medische hulp in de verdragslanden zal verzekerde in het bezit moeten zijn van een door de zorgverzekeraar afgegeven Europese verzekeringskaart (Europese zorgpas). De geneeskundige hulp wordt verleend overeenkomstig de bepalingen van de wetgeving van het verdragsland. De vergoeding is naar Nederlandse maatstaven. Hierdoor draagt de verzekerde dikwijls een aanzienlijk eigen risico. Het is dan ook raadzaam een complementaire verzekering te sluiten.

Wordt de zorgverzekerde uitgezonden naar een land waarmee Nederland geen verdrag inzake sociale zekerheid heeft gesloten, dan bestaat er een bijzondere regeling voor een vergoeding van in zo'n land gemaakte kosten van geneeskundige verzorging. Desgewenst verstrekt de zorgverzekeraar hierover informatie.

5. Volksverzekeringen

5.1 Premieplicht

Bij de volksverzekeringen (AOW, Anw en AWBZ) is voor de beantwoording van de vraag of een uitgezonden werknemer verzekerd is van belang in welk land de werkzaamheden worden verricht.

a. *EU- of EER-landen*

Een werknemer van de Vrije Universiteit blijft bij uitzending naar één van de genoemde landen toch in Nederland verzekerd als hij voorafgaand aan de uitzending verzekerd was voor Nederlandse sociale zekerheidswetgeving en de detachering (in beginsel) niet langer dan vierentwintig maanden duurt. Bij detachering moet een detacheringverklaring (formulier A1) worden afgegeven door de Sociale Verzekeringsbank (SVB) (zie voor meer informatie: www.svb.nl)

b. *Verdragsland*

De voorwaarden verschillen per verdrag en aldus per land. Voor alle landen geldt in ieder geval dat een detacheringverklaring dient te worden aangevraagd bij de SVB. De verdragslanden zijn te vinden op de

website van de SVB via www.svb.nl. Het is aan te raden bij detachering naar een verdragsland te allen tijde contact op te nemen met de personeelsadviseur.

c. Niet-verdragsland

Voor alle niet onder a of b genoemde landen geldt dat de werknemer die 'ingezetene' is van Nederland (zie 2.1) bij detachering door de VU verplicht verzekerd blijft voor de volksverzekeringen. De periode van detachering is hierbij niet van belang. De premie wordt door de Vrije Universiteit ingehouden op het salaris.

5.2 Vrijwillige AOW of Anw-verzekering

Als de werknemer niet meer verplicht verzekerd is voor wat betreft de volksverzekeringen, kan hij zich onder voorwaarden vrijwillig verzekeren voor AOW en Anw. Voor informatie: www.svb.nl

5.3 Kinderbijslag

Indien de uitgezonden werknemer 'ingezetene' blijft (zie 2.1), blijft in principe het recht op kinderbijslag bestaan indien hij het kind/de kinderen onderhoudt. Ook wie buiten Nederland werkt, maar een detachingsverklaring heeft, houdt recht op kinderbijslag. Voor informatie: www.svb.nl *bij zoeken invullen*: Kinderbijslag.

5.4 Vergoeding woon-werkverkeer

Bij uitzending wordt voor de duur van het verblijf in het buitenland de vergoeding woon-werkverkeer stopgezet. Termijnen van stopzetting en hervatting van de vergoeding zijn overeenkomstig aan die in geval van ziekte (zie VUnet > Reiskosten woon-werkverkeer).

6. Onkostenvergoedingen

- **Werknemers van CIS**
Voor werknemers die via het Centrum voor Internationale Samenwerking (CIS) langer dan een aaneengesloten periode van 6 maanden worden uitgezonden, is het uitzendreglement van het CIS van toepassing. Dit moet dan wel uitdrukkelijk door CIS van toepassing zijn verklaard.
- **Andere werknemers**
Voor werknemers op wie het uitzendreglement van het CIS niet van toepassing is, wordt daarnaast verwezen naar de tarieflijst die te vinden is via www.rijksoverheid.nl - Zoekwoord: tarieflijst. Over vergoeding van andere kosten kan door de eenheid een afspraak met de werknemer worden gemaakt.
- **Reiskosten**
De instelling ter plaatse vergoedt over het algemeen de reiskosten. De Vrije Universiteit zal in dit geval geen reiskosten vergoeden.

7. Overige van belang zijnde zaken

7.1. Zaakwaarnemer en correspondentieadres in Nederland

Het is vaak moeilijk om vanuit het buitenland zaken in Nederland te regelen. Daarom is het belangrijk om een zaakwaarnemer aan te stellen, zodat de Vrije Universiteit eventueel contact op kan nemen en bepaalde zaken kan regelen. De werknemer moet de naam en adres van deze zaakwaarnemer doorgeven aan de personeelsadviseur. De dienst Human Resource Management zal meestal rechtstreeks met de werknemer corresponderen, doch zal van alle correspondentie kopieën naar de zaakwaarnemer sturen. Voor werknemers die via CIS zijn uitgezonden, geldt dat de correspondentie via CIS loopt.

7.2 Bankrekening

De dienst Human Resource Management geeft er sterk de voorkeur aan om het salaris op een Nederlandse bankrekening te storten. In de Nederlandse nummers zijn bepaalde coderingen vervat om vergissingen tegen te gaan. Het salarissysteem van de Vrije Universiteit is hierop aangepast. De werknemer zal door zijn eigen bank geïnformeerd worden op de wijze waarop in het buitenland geld van zijn Nederlandse rekening kan worden verkregen.

7.3 Overige

Bij vertrek naar het buitenland verdienen de volgende zaken nog aandacht:

- geldig paspoort, zo nodig visum;
- verblijfsvergunning; de werknemer kan bij de ambassade van het land waar hij naar vertrekt vragen welke voorwaarden hiervoor gelden;
- inentingen: de dienst Arbo en Milieu kan de werknemer gratis inenten.

Tevens is het van belang de personeelsadviseur tijdig op de hoogte te stellen van het voorgenomen vertrek, zodat deze voor de administratieve verwerking kan zorg dragen.

8. Uitzending van buitenlandse werknemers

Soms worden werknemers die afkomstig zijn uit het buitenland uitgezonden zonder dat zij in Nederland werkzaamheden hebben verricht. Bij uitzending van deze groep werknemers zijn in elk geval de volgende (extra) aandachtspunten van belang:

- *Burgerservicenummer/sofinummer*
Wie niet in Nederland woont, krijgt geen Burgerservicenummer. Wel kan zo iemand een sofinummer aanvragen. Dit dient de werknemer persoonlijk aan te vragen bij een Belastingdienstkantoor met uitgiftebalie voor sofinummers. Informatie: www.belastingdienst.nl
- *Bankrekening*
De dienst Human Resource Management geeft er sterk de voorkeur aan om het salaris op een Nederlandse bankrekening te storten. In de Nederlandse nummers zijn bepaalde coderingen vervat om vergissingen tegen te gaan. Het salarissysteem van de Vrije Universiteit is hierop aangepast. De werknemer zal door zijn eigen bank geïnformeerd worden op de wijze waarop in het buitenland geld van zijn Nederlandse rekening kan worden verkregen. (Zie 7.2).
- *Stichting Pensioenfonds ABP*
De werknemer kan misschien niet deelnemen aan de Stichting Pensioenfonds ABP. De dienst Human Resource Management dient voor deze categorie buitenlandse werknemers per geval de pensioenstatus te beoordelen.