



# Rapport

**Datum: 7 februari 2001**

**Rapportnummer: 2001/030**

## Klacht

Op 26 juni 2000 ontving de Nationale ombudsman een verzoekschrift van het bestuur van de Stichting Y. te Maastricht met een klacht over een gedraging van de Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen.

Naar deze gedraging werd een onderzoek ingesteld.

Op grond van de door verzoekster verstrekte gegevens werd de klacht als volgt geformuleerd:

Verzoekster klaagt erover dat zij, naar aanleiding van het verzoek van één van haar medewerkers aan het Kantoor Verzekeringen van de Sociale Verzekeringsbank (SVB), om op haar de Duitse sociale verzekeringswetgeving van toepassing te verklaren, door de SVB niet is gehoord en, nadat op dit verzoek positief was beslist, door de SVB achteraf niet of niet deugdelijk is geïnformeerd over de gevolgen daarvan.

## Achtergrond

**Werken in twee landen, Informatie voor grensarbeiders** (Brochure uitgegeven door de Afdeling Wetscommunicatie van de Sociale Verzekeringsbank in oktober 1998).

### "...Werken in twee EU-landen

Als u in Nederland woont en in een land van de Europese Unie (EU) werkt, bijvoorbeeld in Duitsland of België, bent u verzekerd volgens de Duitse of Belgische sociale verzekeringswetgeving. Op uw inkomen wordt premie volgens de Duitse of Belgische sociale verzekeringswetgeving ingehouden. Uiteraard kunt u aanspraak maken op uitkeringen op grond van de wetgeving van Duitsland of België. U hebt onder andere aanspraak op een wettelijk ouderdomspensioen van het land waar u werkt. U bent in deze situatie niet verzekerd voor de Nederlandse volksverzekeringen, zoals onder andere de Algemene Ouderdomswet (AOW), de Algemene nabestaandenwet (Anw) en de Algemene Kinderbijslagwet (AKW), ondanks het feit dat u in Nederland woont.

Als u nu naast uw werk in een ander EU- of EER-land (door het Europese Economische Ruimteverdrag (EER) gelden voor Noorwegen en IJsland ten aanzien van de sociale zekerheid dezelfde regels als voor de EU-landen; N.o.), ook in Nederland gaat werken, dan moet worden vastgesteld in welk land u verzekerd bent. Met andere woorden: in welk land moet u premie betalen en van welk land krijgt u een uitkering als u bijvoorbeeld arbeidsongeschikt of werkloos wordt.

In Verordening EG nummer 1408/71 is onder andere bepaald dat iemand maar in één land verzekerd kan zijn voor de sociale verzekeringen. Verder is bepaald dat iemand die zowel

in zijn woonland als in een ander EU- of EER-land werkt, in zijn woonland verzekerd is. Het is daarbij niet van belang hoeveel uren men in het ene dan wel het andere land werkt. Dit betekent dat degene die naast zijn hoofdbetrekking in een ander EU- of EER-land, ook in Nederland werkt, bijvoorbeeld als portier in een discotheek, voetbaltrainer, taxichauffeur, als lid van de vrijwillige brandweer of anderszins, verzekerd is volgens de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving.

Een probleem is dat veel werkgevers en grensarbeiders niet goed op de hoogte zijn met de gevolgen van de EG-Verordening bij werken in twee of meer EU- of EER-landen. Vaak worden sociale verzekeringspremies ingehouden op zowel het Nederlandse salaris als over het salaris dat men ontvangt uit de dienstbetrekking buiten Nederland.

Hoe voorkomt u dubbele premiebetaling

Als u in twee EU- of EER-landen werkt, waaronder Nederland, en in Nederland woont, zal de Belastingdienst u een aanslag premie volksverzekeringen (AOW/Anw-/AWBZ) opleggen, of heeft dat inmiddels gedaan. Deze aanslag is gebaseerd op uw totale inkomen, zowel het Nederlandse als het niet-Nederlandse. De Belastingdienst houdt geen rekening met de premies die zijn ingehouden op het salaris dat u ontvangt uit uw dienstbetrekking buiten Nederland.

U kunt deze dubbele premieheffing voorkomen of corrigeren. Op uw verzoek kan de afdeling Internationale Detachering (ID) van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) een overeenkomst sluiten met de bevoegde instantie in het land waar u uw hoofdbetrekking vervult. De overeenkomst houdt in dat u uitsluitend verzekerd bent volgens de sociale verzekeringswetgeving van dat land.

Zo'n overeenkomst is gebaseerd op artikel 17 van Verordening EG 1408/71. Dit artikel kan alleen worden toegepast, als het in uw belang is dat een andere dan de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving wordt toegepast. Uw Nederlandse werkgever moet in dat geval bereid zijn in het buitenland sociale verzekeringspremies af te dragen over uw Nederlandse inkomen.

Uw verzoek aan de afdeling Internationale Detachering (ID)

Als de afdeling ID een brief van u ontvangt waarin sprake is van werken in twee of meer landen sturen wij u het 'Vragenformulier voor het sluiten van een artikel 17-overeenkomst voor grensarbeiders'. (...)

Zodra u het vragenformulier volledig ingevuld hebt teruggestuurd, beoordeelt een medewerker van de afdeling ID aan de hand van uw brief en het formulier of wij een artikel 17 procedure kunnen beginnen. Soms kan het voor de ID-medewerker nuttig zijn om nog een telefonisch of persoonlijk onderhoud met u te hebben.

In het laatste geval maakt de medewerker een afspraak met u op uw huis- of kantooradres. Uiteraard kunt u ook zelf om een onderhoud vragen. Tijdens dit bezoek worden u onder andere vragen gesteld over uw arbeidsverleden en uw verdiensten. Voor u bestaat er de mogelijkheid om de ID-medewerker te vragen naar de consequenties van het toepassen van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving of het toepassen van de wetgeving van een ander EU- of EER-land.

U kunt de medewerker van de SVB altijd vragen zich te legitimeren.

De SVB-medewerker neemt ook contact op met de Belastingdienst om na te gaan of de opgelegde aanslag premieheffing op de juiste wijze is vastgelegd.

De verdere procedure

Nadat wij hebben vastgesteld dat een artikel 17 procedure gestart kan worden, nemen wij contact met de sociale verzekeringsinstantie van het land waar u uw hoofdbetrekking vervult. Wij verzoeken deze instantie om de sociale verzekeringswetgeving van dat land van toepassing te verklaren op uw Nederlandse inkomen.

De SVB zorgt ervoor dat het verzoek binnen twee maanden na het opmaken van het rapport in het bezit is van de sociale instantie van het andere EU- of EER-land.

De behandeling van het verzoek van de SVB door die instantie neemt in het algemeen vrij veel tijd in beslag (ongeveer een half jaar tot een jaar).

De Belastingdienst verleent in het algemeen **op uw verzoek** uitstel van betaling van de aanslag premieheffing volksverzekeringen, in afwachting van het akkoord van de bevoegde instantie van het andere EU- of EER-land.

Zodra deze instantie akkoord gaat met een overeenkomst op basis van artikel 17, deelt de SVB u dit schriftelijk mee. Ook informeert de SVB de Uitvoeringsinstelling (bijv. GAK of Cadans) waarbij uw Nederlandse werkgever is aangesloten en de Belastingdienst particulieren waaronder u valt over de sociale verzekeringswetgeving die op u van toepassing is. Als de sociale verzekeringswetgeving van een ander EU- of EER-land van toepassing wordt verklaard, hoeft de Nederlandse werkgever over uw Nederlandse inkomen geen werknemers- en volksverzekeringspremies meer af te dragen. Uw werkgever moet in dat geval bereid zijn in het buitenland sociale verzekeringspremies af te dragen over uw buitenlandse (bedoeld is 'Nederlandse'; N.o) inkomen. Wel betaalt u meestal loonbelasting in Nederland..."

## Onderzoek

In het kader van het onderzoek werd de Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen verzocht op de klacht te reageren en een afschrift toe te sturen van de stukken die op de klacht

betrekking hebben. Daarbij werd tevens een aantal specifieke vragen gesteld.

Vervolgens werd verzoekster in de gelegenheid gesteld op de verstrekte inlichtingen te reageren.

Het resultaat van het onderzoek werd als verslag van bevindingen gestuurd aan betrokkenen. Verzoekster en de Sociale Verzekeringsbank berichtten dat het verslag hen geen aanleiding gaf tot het maken van opmerkingen.

## Bevindingen

De bevindingen van het onderzoek luiden als volgt:

### A. feiten

1. In maart 1997 diende X, die gedurende 1 dag per week als logopediste bij verzoekster werkzaam is, bij het Kantoor Verzekeringen van de Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen (SVB) een verzoek in om op haar op grond van artikel 17 van Verordening (EG) nr. 1408/71 met terugwerkende kracht tot 1 augustus 1994 de Duitse sociale verzekeringswetgeving van toepassing te verklaren. Bij brief van 31 juli 1998 deelde de SVB X mee dat op haar verzoek positief was beslist.

2. Naar aanleiding van deze gang van zaken werd door de secretaris van het bestuur van verzoekster op 3 december 1999 een notitie opgesteld. De inhoud van deze notitie luidt als volgt:

#### "...Inleiding

Bij gelegenheid van haar (ernstige) ziekte enkele jaren geleden bleek mevrouw X onder zowel het Duitse als Nederlandse stelsel van sociale verzekeringen te vallen. Dat was in strijd met de Europese regelgeving.

#### De regeling

De EG-Verordening 1408/71 bepaalt dat slechts de regeling van één land van toepassing kan zijn als iemand in meerdere landen werkt. Dat is het land waarin hij woont, indien hij in dat land ook deels werkt (art.14). Voor mevrouw X zou dat betekenen dat het Nederlandse sociale verzekeringsstelsel op beide betrekkingen van toepassing zou moeten zijn.

Echter art. 17 bepaalt dat de betreffende staten (of aangewezen instanties) in het belang van bepaalde personen uitzonderingen kunnen overeenkomen. Voor Nederland kan dat de Sociale Verzekeringsbank (SVB) doen.

Van de zijde van mevrouw X is de wens geuit onder het Duitse stelsel te vallen. De SVB stemde daarmee in omdat het doorgaans beter is te kiezen voor het land waarin het grootste deel van de arbeid wordt verricht (in casu 4 dagen p.w.). De SVB stuurde mevrouw X op 31 juli 1998 deze beslissing, met terugwerkende kracht tot 1 augustus 1994.

De regeling is van dwingend recht en volgens de SVB (...) is er geen mogelijkheid tot beroep of bezwaar.

De gevolgen

Dit leidde ertoe dat de Barmer Ersatzkasse te Heinsberg de Duitse premies over het Nederlandse loon mag en wil innen. De premie voor Duitsland over het Nederlandse loon bedraagt per maand ca. DM 320, waarvan de helft voor de werkgever (DM 160), terwijl de Nederlandse werkgeverspremie over datzelfde deel slechts f. 42,96 bedraagt (volgens opgave van onderwijsbureau). Aanzienlijk meer dus.

Het onderwijsbureau heeft het (...) bestuur gevraagd of de premies al dan niet geheel afgedragen moeten worden.

Vanuit de EU is een studieproject (deels) gesubsidieerd waaraan ook de FNV deelneemt. Een zekere E. van de FNV raakte bij onze problematiek betrokken en zag de hoge lasten voor het bestuur. Naar zijn mening is er niets aan te doen. Wel heeft hij van de Barmer gedaan weten te krijgen dat niet vanaf 1994, maar vanaf 1 januari 1998 betaald moet worden. Overigens vond hij dat de SVB bij het bestuur inlichtingen had moeten inwinnen alvorens een beslissing te nemen.

## **Conclusie**

Voorzover te overzien zullen de premies aan de Barmer betaald moeten worden (werkgever en werknemer ieder ca. DM 160 p.m.).

Aan de telefoon heb ik tegenover (de SVB; N.o.) benadrukt het vreemd te vinden dat het bestuur als belanghebbende van te voren niet gehoord is. Hij zei dat het (...) bestuur dat misschien alsnog schriftelijk onder de aandacht van de SVB kon brengen. Dat lijkt mij een goed voorstel; dat was ik eigenlijk ook al van plan.

Aan het onderwijsbureau (...) heb ik gevraagd na te gaan of de extra lasten bij ministerie van OC&W in rekening gebracht kunnen worden..."

3. Vervolgens deelde verzoekster bij brief van 15 december 1999 de SVB het volgende mee:

"...Bij brief van 31 juli 1998 deelde u aan X, leerkracht aan de onder onze stichting ressorterende (...) school, mede dat u een zg art. 17 verklaring verstrekte, waardoor zij onder de toepassing van de Duitse Sociale verzekeringswetgeving kwam te vallen. U deelde haar voorts mede dat u de belastingdienst en Cadans van uw beslissing in kennis gesteld had.

Het gevolg was dat wij enige tijd later geconfronteerd werden met een verzoek van de Barmer Ersatzkasse te Heinsberg (Dld) om met terugwerkende kracht premies af te dragen. Het heeft ons nogal wat moeite gekost om te achterhalen op grond waarvan die claim bij ons terecht kwam en of wij gehouden waren daaraan gevolg te geven. Om meer duidelijkheid te verkrijgen hebben wij ons onder meer enkele malen tot de Sociale Verzekeringsbank gewend en ontvingen informatie van uw medewerker D., die ons naar vermogen de gecompliceerde regeling en de gronden van het besluit telefonisch trachtte uit te leggen.

Overigens hebben wij onze leerkracht die toen of kort voordien ernstig ziek was, niet met deze problematiek lastig willen vallen. Zij leek ons ook niet de aangewezen persoon om ons de betreffende internationale regelgeving uit te leggen.

Per saldo betekent een en ander dat onze stichting maandelijks ca. 320.- DM, gelijkelijk te verdelen over werkgever en werknemer, aan de Barmer Ersatzkasse met terugwerkende kracht (mogelijk beperkt tot 1 januari 1998) zal moeten betalen, terwijl naar de Nederlandse wetgeving het werkgeversaandeel maandelijks slechts f 42,96 bedraagt. Een aanzienlijk zwaardere belasting, waarmee het Nederlandse bekostigingsstelsel voor het onderwijs geen rekening houdt. Die lasten zullen derhalve aan de gelden die voor de leerlingen bestemd zijn, onttrokken moeten worden.

Bij deze willen wij onze verbazing uitspreken over het feit dat wij als direct belanghebbende werkgever niet gehoord zijn vóór het nemen van bovengenoemde beslissing en ook achteraf niet deugdelijk (schriftelijk) geïnformeerd zijn over inhoud en grond van uw besluit, met eventuele beroepsmogelijkheden.

Een reactie uwerzijds op bovenvermelde gang van zaken zullen wij zeer op prijs stellen..."

4. In antwoord op deze brief berichtte de SVB verzoekster bij brief van 8 maart 2000 als volgt:

"...De Afdeling Internationale Detachering van de Sociale Verzekeringsbank (hierna SVB) heeft onder meer tot taak de vaststelling van de toepasselijke sociale verzekeringswetgeving bij werken in twee of meer landen. Nadat deze wetgeving eenmaal is vastgesteld, zijn de belastingdienst en de uitvoeringsinstelling (zoals GAK, USZO ed ) de bevoegde organen tot de vaststelling en de inning van de premies. In Duitsland vindt de premie-inning plaats door de bevoegde ortskrankenkassen, zoals bijv. de Barmer

Ersatzkasse.

Als hoofdregel is op iemand, die in twee of meer landen werkt, de wetgeving van het woonland van toepassing. Zonder dat mevrouw X het verzoek tot ons had gericht om een uitzondering op deze hoofdregel te maken, zou derhalve op haar normaal de Nederlandse wetgeving van toepassing zijn (gebleven).

Ten aanzien van in Nederland wonende grensarbeiders, die in Duitsland een hoofddienstbetrekking hebben en daarnaast in Nederland een bijbaan, kan de SVB in het belang van de betrokken persoon - na goedkeuring door de bevoegde autoriteit van Duitsland - een uitzondering treffen.

Deze uitzondering houdt in dat op grond van artikel 17 van EG-Verordening nr. 1408/71 op een dergelijke persoon niet de wetgeving van het bevoegde land - Nederland - maar die van het land, alwaar de hoofddienstbetrekking wordt verricht - Duitsland - van toepassing wordt verklaard.

Een dergelijke regeling op grond van artikel 17 van Verordening (EG) nr. 1408/71 vindt ieder jaar bij honderden personen plaats, veelal op verzoek van de persoon zelf danwel op verzoek van de belastingdienst. De reden dat deze omkering van wetgeving bij deze personen plaatsvindt is voornamelijk gelegen in de volgende omstandigheden:

De meeste van bedoelde personen werken al jarenlang in een hoofddienstbetrekking in Duitsland en vallen onder de Duitse sociale verzekeringswetgeving. Indien daarnaast kortdurende arbeid in Nederland wordt verricht (en vooral indien dergelijke arbeid met onderbrekingen plaatsvindt, zoals bijvoorbeeld met oproeparbeid), ontstaat er nu eens de Nederlandse wetgeving en dan weer de Duitse wetgeving met alle nadelige consequenties van dien voor uitkeringsrechten, premie-inning enz. (knipperlichtsituaties);

De belastingdienst in Nederland houdt geen rekening met de omstandigheid dat er in dergelijke situaties reeds premies ingevolge de Duitse wetgeving zijn ingehouden en legt de betreffende persoon een aanslag premieheffing volksverzekeringen op over het totale in Nederland én Duitsland verdiende loon. Het is voor deze persoon in de praktijk nagenoeg onmogelijk om de reeds in Duitsland afgedragen premies sociale verzekeringen met terugwerkende kracht terug te krijgen.

Mevrouw X deelde ons daarnaast nog mede dat zij wegens haar ziektebeeld van plan was om bij toepassing van de Duitse sociale verzekeringswetgeving in Duitsland een verzoek in te dienen om in aanmerking te komen voor verpleging op grond van de Duitse Pflegeversicherung. Zij verklaarde dat de Duitse ziektekostenregeling voor de behandeling van haar ziekte gunstiger zou uitpakken, dan wanneer die behandeling onder het Nederlandse sociale verzekeringsrecht zou plaatsvinden.



(...) mevrouw X (is) erop gewezen dat afhankelijk van de situatie de Nederlandse werkgever over haar Nederlandse inkomen Duitse sociale verzekeringspremies dient in te houden en af te dragen. Een en ander is ook aangegeven in een folder over werken in twee landen, die speciaal voor deze categorie van grensarbeiders is uitgegeven (...).

Aan betrokkene is tevens mondeling duidelijk gemaakt dat de Nederlandse werkgever verplicht is tot de afdracht van Duitse sociale verzekeringspremies doch dat, indien de Nederlandse werkgever om wat voor reden dan ook niet wenst te voldoen aan de plicht tot afdracht van Duitse sociale verzekeringspremies, in uitzonderingsgevallen de werknemer zelf door de bevoegde Duitse instantie kan worden benaderd voor betaling van die premies.

De in de vorige alinea geschetste gang van zaken is echter niet gebruikelijk. Blijkens onze ervaring wordt in 99% van de gevallen, waarbij met toepassing van artikel 17 van Verordening (EG) nr. 1408/71 de Duitse wetgeving van toepassing is verklaard, de Duitse sociale verzekeringspremie door de Nederlandse werkgever aan de Duitse bevoegde instanties afgedragen.

Tenslotte delen wij u nog mee dat wij ons wel kunnen voorstellen dat het bekostigingsstelsel voor het onderwijs in principe geen rekening houdt met de zwaardere belasting. Immers, de meeste werknemers zullen in Nederland werken en wonen.

Er zijn echter altijd uitzonderingen denkbaar, zoals in het geval het nationale recht dient te wijken voor het supranationale recht dat voorrang heeft. Deze situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen indien een werknemer van de Nederlandse werkgever (verzoekster; N.o.) in Duitsland woont en aldaar een bijbaan neemt. Als hij/zij bijvoorbeeld 2 keer in de week 's avonds een sportclub gaat trainen, dan bent u als werkgever eveneens verplicht tot de afdracht van Duitse sociale verzekeringspremies over het in Nederland verdiende loon. Daarbij maakt het niet uit of die premies hoger of lager zijn dan de Nederlandse premies, die voordien werden afgedragen.

Wij zouden ons dan ook kunnen voorstellen dat u in het belang van mevrouw X voor die hogere premies alsnog gemotiveerd om een aanvullende bijdrage vraagt aan de instantie, alwaar u de loonkosten declareert.

Ten aanzien van het niet gehoord zijn als werkgever van betrokkene, dient te worden gesteld dat de werkgever geen partij is bij het verzoek dat door een werknemer of een zelfstandige al dan niet op instigatie van de belastingdienst bij ons wordt ingediend. In artikel 17 van Verordening (EG) nr. 1408/71 is aangegeven dat twee lidstaten van de EG of de door deze autoriteiten aangewezen instellingen in het belang van personen in onderlinge overeenstemming uitzonderingen op de hoofdregels inzake de toepasselijke wetgeving kunnen vaststellen.

Op het verzoek van mevrouw X zijn de Deutsche Verbindungstelle te Bonn en de SVB te Amstelveen als bevoegde Nederlandse instelling in onderling overleg overeengekomen dat op mevrouw X te rekenen vanaf 1 augustus 1994 de Duitse sociale verzekeringswetgeving van toepassing is.

Deze overeenkomst tussen twee landen heeft tot gevolg dat de Nederlandse werkgever daarmee wettelijk verplicht is om Duitse sociale verzekeringspremies af te dragen aan het bevoegde Duitse premie-inningsorgaan. Deze bevoegdheid blijft bestaan zolang de dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer in stand blijft en er in twee landen wordt gewerkt..."

#### B. Standpunt verzoeker

Voor het standpunt van verzoekster wordt verwezen naar de klachtformulering onder KLACHT en naar de hiervoor onder **A.3.** opgenomen brief van verzoekster.

#### C. Standpunt Sociale Verzekeringsbank

1. In reactie op de klacht en in antwoord op een aantal specifieke vragen van de Nationale ombudsman deelde de Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen op 1 augustus 2000 schriftelijk het volgende mee:

"...De kern van de klacht van (verzoekster; N.o.) is dat de SVB voorafgaand aan het nemen van een beslissing tot het afsluiten van een overeenkomst tot handhaving van (toepasselijkheid van de) Duitse wetgeving op grond van artikel 17 van Verordening (EG) nr. 1408/71 de werkgever had dienen te horen alsmede dat de SVB de werkgever ook achteraf niet deugdelijk daarover heeft geïnformeerd.

Wij zullen reageren in volgorde van de door u gestelde vragen:

1. In de stukken staat vermeld dat één van uw medewerkers aan verzoekster heeft meegedeeld dat de beslissing op het verzoek niet als beschikking is aan te merken en dat daartegen geen bezwaar of beroep mogelijk is. Is dit juist?

Antwoord:

Onze medewerker heeft uitsluitend aan verzoekster (...) meegedeeld dat de beslissing op het verzoek niet als beschikking in de zin van de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB) is aan te merken. De betreffende artikel 17-beslissing is uiteraard voor de aanvrager (...) wél een beschikking in de zin van de AWB, doch in relatie tot haar werkgever is dat niet het geval. Gelet op de tekst en ratio van artikel 17 gaat het bij het maken van een uitzondering op de artikelen 13 tot en met 16 in beginsel uitsluitend om het belang dat de direct-betrokkene (in casu mevrouw X) daarbij heeft. Uitsluitend de rechtstreeks betrokkene is derhalve belanghebbende bij de beschikking (...) en zij alleen kan

daartegen, indien gewenst, bezwaar/beroep instellen. De werkgever is in het kader van de beoordeling en belangenafweging van artikel 17 geen rechtstreeks betrokkene en derhalve geen belanghebbende noch mede-belanghebbende, zelfs al raken de gevolgen van de beschikking hem.

Om deze reden is aan (verzoekster; N.o.) in onze brief van 8 maart 2000 meegedeeld dat deze geen bezwaarmogelijkheid heeft in het kader van de ten behoeve van mevrouw X afgegeven artikel 17-beschikking.

Niettemin menen wij, zoals ook in onze brochure hierover vermeld is, dat de Nederlandse werkgever in principe wel, vooraf, bij het sluiten van een artikel 17-onderzoek dient te worden betrokken. In casu is dit niet gebeurd, hetgeen wij thans betreuren.

Wij zullen bij de beantwoording van de vragen 3 en 4 nader ingaan op onze handelwijze.

(...)

3. In uw brochure "Werken in twee landen. Informatie voor grensarbeiders" staat vermeld dat in geval van toepassing van artikel 17 van de Verordening, de Nederlandse werkgever bereid moet zijn in het buitenland sociale verzekeringspremies af te dragen over het Nederlandse inkomen. Wordt dit voorafgaand aan het nemen van een beslissing op een dergelijk verzoek geverifieerd? Zo ja, op welke wijze?

4. Indien u de vorige vraag ontkennend heeft beantwoord, wordt de aanvrager er dan vooraf wel op gewezen dat, indien in een uitzonderingsgeval de werkgever niet aan zijn buitenlandse premieplicht wenst te voldoen, hij zelf kan worden aangesproken op betaling van deze premies?

Antwoord op de vragen 3 en 4:

Vooraf merken wij op dat ons eerst thans is gebleken dat er een fout in de betreffende brochure staat. Er staat immers: "Uw werkgever moet in dat geval bereid zijn in het buitenland s.v.-premies af te dragen over uw *buitenlandse* inkomen!" Er dient uiteraard te staan: "...over uw *Nederlandse* inkomen." Helaas is deze fout nimmer door de SVB of door anderen - grensarbeiders, belangenbehartigers, belastingdiensten etc. - ontdekt. Bij de eerstvolgende herziening van de brochure zullen wij deze fout uiteraard herstellen.

Inhoudelijk ingaand op uw vragen merken wij op dat wij tot nu toe op praktische gronden in Duits-Nederlandse situaties niet voorafgaand aan het nemen van een artikel 17-beslissing bij de Nederlandse werkgever verifieerden of deze werkgever bereid zou zijn om premie af te dragen ten behoeve van de Duitse instanties.

Deze handelwijze ten aanzien van de Nederlands-Duitse grensarbeiders is in de praktijk gegroeid vanuit de ervaringen in het verleden. De behandeling van artikel 17-verzoeken

van grensarbeiders als mevrouw X gaf tot 1999 namelijk vrijwel nooit problemen, ook niet aan de zijde van de werkgevers van de direct-betrokkenen. De problematiek van premieafdracht in Duitsland, zoals (verzoekster; N.o.) deze thans aan de orde stelt, deed zich tot voor kort niet of nauwelijks voor, doordat er bij de arbeid in de (bij)baan in Nederland veelal sprake was van zogenoemde "geringfügige Arbeit" naar Duits recht. In een dergelijke situatie hoefden aan werkgeverszijde meestal in het geheel geen Duitse premies sociale verzekeringen te worden ingehouden en afgedragen. Nederlandse werkgevers hadden aldus eerder voordeel dan nadeel bij een artikel 17-beslissing ten behoeve van hun werknemers.

Om deze reden was het vooraf vragen naar een eventuele bereidheid tot premie-afdracht bij de Nederlandse werkgever niet opportuun en werd dus achterwege gelaten.

Dat is echter, zo bleek ons eerst uit de onderhavige zaak van mevrouw X, veranderd.

Sinds een wetwijziging in Duitsland, begin 1999, is het Duitse sociale verzekeringssysteem in die zin aangepast, dat grensarbeiders met een Nederlandse (bij)baan van zeer geringe omvang ook over de Nederlandse inkomsten Duitse sociale verzekeringspremies moeten betalen. De Nederlandse werkgevers worden hiervoor aangesproken. Sinds vorig jaar doet zich de problematiek van afdracht van Duitse premies over Nederlandse inkomsten derhalve wel (en vaker) voor.

Dit zo zijnde, had het zeker op onze weg gelegen om - in casu - (verzoekster; N.o.), voorafgaand aan het afgeven van onze artikel 17-beslissing, wél te betrekken bij het onderzoek naar de vraag of het sluiten van een artikel 17-overeenkomst eventuele problemen zou opleveren. Als wij (verzoekster; N.o.) vooraf schriftelijk of mondeling hadden gehoord of geraadpleegd, dan waren wij er waarschijnlijk van in kennis gesteld dat de bereidheid tot Duitse premie-afdracht althans bij (verzoekster; N.o.) niet zou bestaan. In dat geval hadden wij dit feit kunnen meewegen bij onze beslissing en hadden wij mevrouw X kunnen meedelen dat een artikel 17-beslissing alleen dan zou kunnen worden afgegeven indien zij zelf de (extra) Duitse premies voor haar rekening zou willen nemen.

Dit vooraf horen van de werkgever van mevrouw X is dus niet gebeurd als gevolg van onze oude handelwijze, waarbij het vooraf horen feitelijk ook niet echt een meerwaarde had. Het spijt ons dat dit beleid thans geleid heeft tot de onderhavige klacht van (verzoekster; N.o). Wat ons betreft klaagt (verzoekster; N.o), gezien het voorgaande, terecht. Mede op basis van het signaal dat van de klacht van (verzoekster; N.o) is uitgegaan, hebben wij ons beleid inmiddels aangepast en zullen wij in alle nieuwe artikel 17-zaken wél weer vooraf bij werkgevers te rade gaan of de bereidheid tot Duitse premie-afdracht bestaat.

Met betrekking tot deze zaak zullen wij op korte termijn met mevrouw X én haar werkgever (verzoekster; N.o) in overleg treden. Wellicht dat mevrouw X zich alsnog bereid verklaart zelf de extra Duitse premies te betalen, zodat (verzoekster; N.o) hiervan geen 'last' meer

ondervindt. Als mevrouw X hiertoe niet bereid of in staat is, zal onze artikel 17-beslissing, overigens met inachtneming van een overgangperiode, (moeten) worden ingetrokken.

5. Door wie of welke instantie wordt de werkgever ervan op de hoogte gesteld dat op een verzoek om toepassing van buitenlandse sociale verzekeringswetgeving positief is beslist?

Antwoord:

Na het afsluiten van een artikel 17-overeenkomst zond de SVB volgens de oude handelwijze de werknemer een brief met bezwaarclausule. Tevens werden de Nederlandse uitvoeringsinstellingen en de belastingdienst van het afsluiten van die overeenkomst schriftelijk door ons op de hoogte gebracht. Deze instanties droegen daarna zorg voor eventuele restitutie van Nederlandse premies. De Nederlandse werkgever werd dan middels deze instanties in kennis gesteld dat de premie-inhouding op het loon van de grensarbeider gestaakt diende te worden. Via deze weg kwam de werkgever schriftelijk op de hoogte van de Duitse wetgeving. Meestal werden, zoals hierboven al opgemerkt, geen Duitse premie-aanslagen opgelegd. Dat is sinds 1999 dus veranderd. Wij zullen vanaf heden Nederlandse werkgevers van grensarbeiders wel weer feitelijk gaan horen als wij het voornemen hebben een artikel 17-overeenkomst te sluiten. Dit doen wij in beginsel schriftelijk. Op deze wijze zullen de werkgevers dus weer direct door ons worden geïnformeerd..."

2. In een telefonische toelichting bevestigde de SVB dat de aanpassing van het beleid, om in alle nieuwe artikel 17-zaken wél weer vooraf bij werkgevers te rade te gaan of de bereidheid tot buitenlandse premieafdracht bestaat, alleen betrekking heeft op premieafdracht in Duitsland, omdat de onderhavige problematiek alleen speelt bij Nederlands-Duitse grensarbeiders.

D. Reactie verzoekster

1. In reactie op het standpunt van de Sociale Verzekeringsbank bracht verzoekster het volgende naar voren bij brief van 18 september 2000.:

"...Dat de SVB de bereidheid heeft uitgesproken voortaan de werkgevers te horen alvorens een art. 17-overeenkomst te sluiten, valt positief te waarderen. Het verdient daarbij aanbeveling ook voor werkgevers een brochure uit te brengen, zoals die voor werknemers, maar dan specifiek afgestemd op de situatie van werkgevers. Een brochure derhalve die werkgevers informatie verstrekt nog voordat een verzoek voor een artikel 17 beschikking door de werknemer wordt ingediend. Dat zou zowel de werkgever als werknemer ten goede kunnen komen.

Inmiddels heeft de SVB kenbaar gemaakt een gezamenlijk gesprek met mevrouw X en (verzoekster; N.o.) te willen beleggen om achteraf de nadelige gevolgen van haar verzuim goed te maken. (Verzoekster; N.o.) zal zich in dat gesprek niet echt als partij willen

opstellen. (De SVB is overigens blijven benadrukken dat (verzoekster; N.o.) geen rechtstreeks belanghebbende is.) (Verzoekster; N.o.) zal afwachten hoe de SVB zich tegenover mevrouw X opstelt, erop vertrouwend dat zij zowel de gerechtvaardigde belangen van mevrouw X als die van de (verzoekster; N.o.) in het oog zal houden..."

2. Nadien deelde verzoekster op 1 november 2000 schriftelijk nog onder meer nog het volgende mee:

"...dat op initiatief van de SVB op 26 oktober j.l. een bespreking heeft plaatsgevonden. Daarvan heeft de SVB een verslag gemaakt dat ons heden ter accordering dan wel aanvulling is toegezonden. Daarna zal de SVB een voorstel doen of standpunt innemen. Over de uitkomst daarvan valt nog niets te zeggen. Een en ander zal naar verwachting een of enkele maanden duren."

## Beoordeling

1. X is gedurende 1 dag per week als logopediste werkzaam op de school van verzoekster. Daarnaast heeft X een dienstverband bij een werkgever in Duitsland.

In maart 1997 diende X bij het Kantoor Verzekeringen van de Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen (hierna: de SVB) een verzoek in om op haar op grond van artikel 17 van Verordening (EG) nr. 1408/71 met terugwerkende kracht tot 1 augustus 1994 de Duitse sociale verzekeringswetgeving van toepassing te verklaren.

Bij brief van 31 juli 1998 deelde de SVB X mee dat op haar verzoek positief was beslist.

2. Verzoekster ontving enige tijd later een verzoek van de Barmer Ersatzkasse in Duitsland om met terugwerkende kracht premies af te dragen. Daarbij ging het volgens verzoekster om een maandelijks bedrag van ca. 320 DM, gelijkelijk te verdelen over werkgever en werknemer.

Verzoekster klaagt erover dat zij voorafgaand aan het nemen van de beslissing op het verzoek van X om op haar de Duitse sociale verzekeringswetgeving van toepassing te verklaren door de SVB niet is gehoord en, nadat op dit verzoek positief was beslist, door de SVB niet of niet deugdelijk is geïnformeerd over de gevolgen daarvan. Verzoekster wees er op dat het Nederlandse bekostigingsstelsel voor het onderwijs geen rekening houdt met de extra kosten die de beslissing van de SVB voor haar met zich mee brengt. Verzoekster bracht in dit verband naar voren dat op grond van de Nederlandse wetgeving het werkgeversaandeel maandelijks slechts f 42,96 bedroeg.

3. In de SVB-brochure "Werken in twee landen, Informatie voor grensarbeiders" (zie ACHTERGROND) staat onder meer vermeld dat, als op iemand de sociale verzekeringswetgeving van een ander EU-land van toepassing wordt verklaard, de

Nederlandse werkgever bereid moet zijn in het buitenland sociale verzekeringspremies af te dragen over het Nederlandse inkomen. Dit impliceert dat, voorafgaand aan het nemen van een artikel 17-beslissing, op enigerlei wijze vast moet komen te staan of deze bereidheid bij de werkgever in Nederland bestaat.

4. Daarnaast gevraagd deelde SVB in haar reactie op de klacht mee dat tot op dat moment, voordat een beslissing op een artikel 17-verzoek wordt afgegeven, in Duits-Nederlandse situaties niet bij de Nederlandse werkgever wordt geverifieerd of deze bereid is om premie af te dragen ten behoeve van de Duitse instanties.

Daarbij wees de SVB erop dat problemen, zoals verzoekster die ondervindt, zich in het verleden vrijwel nooit hadden voorgedaan. Naar Duits recht werd arbeid uit een Nederlandse (bij)baan namelijk veelal aangemerkt als zogenaamde "geringfügige Arbeit", waardoor er aan werkgeverszijde meestal in het geheel geen Duitse premies sociale verzekeringen behoefde te worden ingehouden en afgedragen. Volgens de SVB hadden werkgevers aldus eerder voordeel dan nadeel bij een artikel 17-beslissing ten behoeve van hun werknemers. Het vooraf vragen naar een eventuele bereidheid tot premie-afdracht had dan ook geen meerwaarde, zodat dit achterwege werd gelaten, aldus de SVB in zijn reactie.

5. Volgens de SVB was het Duitse sociale verzekeringssysteem echter sinds een wetwijziging van begin 1999 in die zin aangepast, dat grensarbeiders met een Nederlandse (bij)baan van zeer geringe omvang voortaan ook over de Nederlandse inkomsten Duitse sociale verzekeringspremies moeten betalen.

Gelet hierop, erkende de SVB dan ook dat het op haar weg had gelegen om verzoekster, voorafgaand aan het afgeven van de artikel 17-beslissing, te betrekken bij het onderzoek naar de vraag of het sluiten van een artikel 17-overeenkomst eventuele problemen zou opleveren. De SVB gaf aan dat, als op dat moment was gebleken dat de bereidheid tot Duitse premie-afdracht bij verzoekster niet aanwezig was, dit feit had kunnen worden meegewogen bij haar artikel 17-beslissing. In dat geval had de SVB X kunnen meedelen dat een artikel-17 beslissing alleen dan zou kunnen worden afgegeven, indien zij zelf de (extra) Duitse premies voor haar rekening nam.

De SVB liet weten dat naar aanleiding van de klacht van verzoekster het beleid inmiddels was aangepast en dat voortaan in alle nieuwe artikel 17-zaken betreffende Nederlands-Duitse Grensarbeiders weer vooraf wordt onderzocht of de bereidheid tot Duitse premie-afdracht bestaat.

Verder gaf de SVB aan op korte termijn met verzoekster en X in overleg te willen treden, teneinde een oplossing te zoeken voor de gerezen problemen.

De onderzochte gedraging van het Kantoor Verzekeringen van de Sociale Verzekerings-bank is dan ook niet behoorlijk.

## **Conclusie**

De klacht over de onderzochte gedraging van de Sociale Verzekeringsbank te Amstelveen is gegrond.

De Nationale ombudsman heeft met instemming kennis genomen van:

- de beleidswijziging van de Sociale Verzekeringsbank om voortaan in alle nieuwe artikel 17-zaken betreffende Nederlands-Duitse Grensarbeiders weer vooraf bij de werkgever te onderzoeken of de bereidheid tot Duitse premie-afdracht bestaat.
- het voornemen van de Sociale Verzekeringsbank om met verzoekster en X in overleg te treden teneinde een oplossing te zoeken voor de gerezen problemen.