

Onderwerp	Verleggen afdrachtverplichting premies werknemersverzekeringen		
Datum ontvangst KG	5 april 2017		
Naam/ktr vraagsteller	5.1.2e		
Behandelaar KG	5.1.2e	5.1.2e	
Datum naar secretaris	12 april 2017		

Vraag

Een in het buitenland gevestigde onderneming heeft een werknemer in dienst op wie de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving van toepassing is. De in het buitenland gevestigde werkgever moet – als premieplichtige werkgever – de premies werknemersverzekeringen in Nederland afdragen. Gevraagd wordt of de in het buitenland gevestigde werkgever deze verplichting kan overdragen naar een tot het concern behorende in Nederland gevestigde vennootschap.

Antwoord

Neen. De Wet LB kent alleen een verlegging van de inhoudingsplicht. Om daarvoor in aanmerking te komen dient de buitenlandse concernvennootschap inhoudingsplichtige te zijn. In de voorgelegde casus is geen sprake van inhoudingsplicht van de Duitse concernvennootschap.

Beschouwing

Evt alternatieven zijn:

1) De Duitse concernvennootschap zou een verzoek kunnen doen om als vrijwillige inhoudingsplichtige aangemerkt te worden en gelijktijdig verzoeken deze inhoudingsplicht te verleggen naar de NL concernvennootschap. De buitenlandse (en ook de NL) concernvennootschap moet zich wel realiseren dat deze vrijwillige inhoudingsplicht met zich brengt dat zowel LB, als PVV als premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw afgedragen moeten worden.

2) Ogv art 21 Verordening (EG) 987/2009 kunnen werkgever en werknemer overeenkomen "dat de werknemer de verplichtingen van de werkgever inzake de betaling van premies en bijdragen voor rekening van deze laatste nakomt, zonder afbreuk te doen aan de onderliggende verplichtingen van de werkgever.". Kort gezegd leidt dit er toe dat de buitenlandse concernvennootschap als premieplichtige werkgever wordt opgenomen (door ktr Buitenland) en dat de werknemer zorgdraagt voor de aangifte LH en betaling van de verschuldigde premies wn verzekeringen en bijdrage Zvw. Omdat het gaat om een verplichting van de werkgever blijft deze eindverantwoordelijk.

Art. 21 Vo. 987/2009 bepaalt dat een werknemer met zijn buitenlandse werkgever kan overeenkomen dat de werknemer zelf verantwoordelijk wordt voor de afdracht van de verschuldigde sociale verzekeringspremies. Vraag op welke wijze is dit geregeld voor de werknemer. Welke administratieve procedure geldt er?

Bij overleggen van een door de werknemer / werknemer getekende art. 21-overeenkomst wordt de werknemer in kennis gesteld van de verplichtingen die dit met zich meebrengt. Dit betreft dan de verplichting tot het doen van periodieke aangifte en het voeren van een (summiere) administratie die daaraan ten grondslag ligt. Dit allemaal conform Wet LB en Awr.

Daarnaast informeren wij – ktr Buitenland - de werkgever en werknemer over het in onze nationale wet vastgelegde verhaalsverbod. Daardoor beperkt de overeenkomst

zich tot de administratieve (werkgevers)verplichtingen en de afdracht van premies. Met andere woorden, de werknemer schiet de premies conform aangifte alleen voor, feitelijke betaling in elk geval achteraf ten laste van de werkgever. Daarbij adviseren wij dringend om deze geldstroom apart vorm te geven naast de reguliere loonbetaling om vragen omtrent overcompensatie (= loon) of ondercompensatie (= nietig verhaal) te voorkomen.

Voor de werkgever betekent dit overigens dat hij in onze optiek eindverantwoordelijk blijft, dus zou de werknemer in gebreke komen zullen we de werkgever alsnog op premiebetaling aanspreken.

5.1.1d

Kortom, de procedures die normaliter gelden voor de werkgever, gelden in de art. 21-situatie voor de werknemer(s). Extra is:
het dringend advies inzake de wijze van premiecompensatie van werkgever aan werknemer;
het verzoek aan de werkgever om info die van belang kan zijn voor de aangifteverplichtingen van de verschillende werknemers verder te distribueren;
de verplichting inzake een juist en exclusief gebruik van het eigen subnummer, ondanks dat het werkgeversniveau en alle andere subnummers onbeperkt toegankelijk zijn.

In de praktijk zien we dat het de werknemer doorgaans niet duidelijk is waarvoor hij / zij tekent op het moment dat de werkgever een art. 21-overeenkomst aanbiedt. En zodra wij dat toelichten, daalt de bereidheid mee te werken veelal gevoelig. En een stroeve -via de buitenlandse werkgever lopende- communicatie met de belastingdienst draagt daar uiteraard bepaald niet in positieve zin aan bij.