

FACTSHEET A1-VERKLARING



FACTSHEET

A1-VERKLARING



WAT IS EEN A1-VERKLARING?

De A1-verklaring is in 1971 in het leven geroepen om de **sociale zekerheidsrechten van werknemers te beschermen** die door hun werkgever tijdelijk gedetacheerd worden naar een ander lidstaat in de EU. De A1-verklaring moet voorkomen dat werknemers die tijdelijk naar een ander lidstaat gedetacheerd worden, sociale zekerheidsaanspraken mislopen vanwege een versnipperd arbeidsverleden.



WANNEER IS HET EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

De A1-verklaring is een ongewenst verdienmodel, als het een **kostenvoordeel oplevert voor werkgevers**. De A1-verklaring zorgt dan voor verdringing en verlies van Echte banen, omdat Nederlandse werknemers 'te duur' worden. Er zijn regels verbonden aan de inzet van een A1-verklaring. Zolang er aan die regels wordt voldaan, is het een legaal maar ongewenst verdienmodel. Er zijn ook gevallen waarin het gebruik van de A1-verklaring wel illegaal is.

BEKIJK DEZE VIDEO'S VOOR MEER INFORMATIE:



OMVANG

203.658 mensen uit andere EU-landen werkzaam in Nederland.



WAT BESPAART EEN WERKGEVER IN DE PRAKTIJK?

Een Tjechische lasser is met een A1-verklaring **33% goedkoper** dan een Nederlandse uitzendkracht.

A1-VERKLARING ALS VERDIENMODEL

Werkgevers en opdrachtgevers bedenken aan de lopende band (schijn)constructies om hun loonkosten te drukken. Met maar één doel: om werknemers voor zo laag mogelijke kosten aan het werk te zetten. Het zijn verdienmodellen geworden. Soms zijn de verdienmodellen legaal, maar niet gewenst. Vaak gaat het om illegale praktijken. In beide gevallen zijn werknemers de dupe.

In factsheets presenteren we de meest voorkomende (ongewenste) verdienmodellen. Hiermee laten we zien hoe opdrachtgevers en uitzendbureaus te werk gaan en wat daarvan de gevolgen zijn voor uitzendkrachten, tijdelijke werknemers, vaste werknemers, uitzendbureaus en opdrachtgevers.

In deze factsheet bespreken we de A1-verklaring.

1. WAT IS EEN A1-VERKLARING?

De A1-verklaring is in 1971 in het leven geroepen om de sociale zekerheidsrechten van werknemers te beschermen die door hun werkgever tijdelijk gedetacheerd worden naar een ander lidstaat in de EU. De A1-verklaring moet voorkomen dat werknemers die tijdelijk naar een ander lidstaat gedetacheerd worden, sociale zekerheidsaanspraken mislopen vanwege een versnipperd arbeidsverleden.

In de EU is de hoofdregel dat sociale premies en loonbelasting in het werkland worden afgedragen. Maar met een A1-verklaring, kun je sociale premies in het thuisland oftewel het zendland blijven afdragen, terwijl je tijdelijk in een ander land werkt. Er zijn twee soorten A1-verklaringen: A1 bij detachering naar één lidstaat (art.12) en A1 bij werkzaamheden in meerdere lidstaten (art. 13). Aan detachering naar één lidstaat zijn meer regels en voorwaarden verbonden dan aan de tweede soort. Het zendland verstrekt de A1-verklaring.

2. WAARAAN HERKEN JE EEN A1-VERKLARING?

- Er werken veel buitenlandse werknemers in het bedrijf
- De werknemers hebben een arbeidscontract onder buitenlands recht, dus van het zendland
- Er is een buitenlandse werkgever
- De werknemers hebben buitenlandse loonstroken
- Op de loonstrook staan hoge netto-vergoedingen (soms te herkennen aan 'per diem')
- Er kan sprake zijn van een opvallend lage belastingafdracht (denk aan €150 per maand).

3. WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN SCHIJNCONSTRUCTIE?

De A1-verklaring is een ongewenst verdienmodel, als het een kostenvoordeel oplevert voor werkgevers. De A1-verklaring zorgt dan voor verdringing en verlies van Echte banen, omdat Nederlandse werknemers 'te duur' worden. Er zijn regels verbonden aan de inzet van een A1-verklaring. Zolang er aan die regels wordt voldaan, is het een legaal maar ongewenst verdienmodel. Er zijn ook gevallen waarin het gebruik van de A1-verklaring wel illegaal is.

Ongewenst, maar legaal:

- Een gedetacheerde werknemer komt in Nederland te werken op een plek waar er geen ge'avvde cao van toepassing is. Hij heeft dan alleen recht op minimumlonen en minimum arbeidsvoorwaarden, anders dan de niet-gedetacheerde, terwijl ze hetzelfde werk doen.
- Het loon dat een gedetacheerde werknemer krijgt, moet in ieder geval voldoen aan het minimumloon in werkland. Wat met een A1 vaak gebeurde, is dat een laag bruto loon uit gekeerd werd, veel lager dan het minimumloon en dat aangevuld werd met een hoge belastingvrije vergoeding (onkostenvergoeding) om zo toch aan het minimumloon te voldoen. Het toeslagen/onkostenregime van zendland is namelijk van toepassing en sommige landen staan dat toe. Zo werden kosten zo laag mogelijk gehouden. Over dat belastingvrije deel worden name-

lijk geen premies afgedragen en geen sociale rechten opgebouwd voor de werknemer. Deze mogelijkheid is in Nederland sinds kort beperkt, doordat vergoedingen die verband houden met de detachering of vergoedingen die niet voldoende gespecificeerd zijn, boven op het loon moeten. Deze worden dan dus niet mee gerekend in de minimumloontoets. Let op als er toch lage bruto lonen en hoge belastingvrije vergoedingen te zien zijn op de loonstrook en hoe deze gespecificeerd worden.

- De A1-verklaring is bedoeld voor ‘klussen’ en duidelijk afgebakende projecten. Project af? Dan naar huis om daar verder te werken. Met de oude regelgeving was het mogelijk om werknemers wel 5 jaar achter elkaar op een A1-verklaring aan het werk te hebben. Dit was legaal. Met de huidige regeling mag detachering met een A1-verklaring maximaal 12 maanden duren en hooguit met 6 maanden worden verlengd. Indien de detachering langer duurt dan wordt het volledige arbeidsrecht van het werkland op de werknemer van toepassing, met uitzondering van pensioenaanspraak, ontslagrecht en doorbetaling bij ziekte.

Ongewenst en illegaal:

- Bedrijven krijgen A1-verklaringen voor werknemers die niet tenminste 1 maand onderworpen zijn geweest aan de sociale zekerheid in het vestigingsland oftewel zendland. Terwijl dat wel een eis is.
- A1-verklaringen worden verstrekt aan bedrijven, waarbij geen sprake is van serieus werkgeverschap. Denk aan postbusondernemingen met weinig omzet, die aangestuurd worden vanuit Nederland.
- Een werknemer met een A1-verklaring mag alleen maar werken voor het bedrijf waarvoor hij een A1-verklaring heeft gekregen. Doorlenen naar een andere opdrachtgever mag niet, maar dit gebeurt in de praktijk wel.
- Een gedetacheerde werknemer mag niet vervangen worden als de periode van detachering er op zit. Vervangen mag alleen tussendoor door ziekte. Deze regel wordt vaak overtreden en een eerder gedetacheerde medewerker wordt dan na afloop van een detachering vervangen door een andere gedetacheerde met een A1-verklaring voor hetzelfde werk. Dit is schijndetachering waarbij structureel werk wordt ingevuld door tijdelijk gedetacheerde werknemers.
- De uitzendorganisatie betaalt niet het juiste loon. De gedetacheerde werknemers hebben niet alleen recht op de harde kern van arbeidsvoorwaarden uit de wet van het werkland, maar ook de arbeidsvoorwaarden opgenomen in de algemeen verbindend verklaarde cao moeten worden toegepast op gedetacheerde werknemers. Het is aan de ontvangende lidstaten – de werklanden – om te omschrijven wat onder looncomponenten wordt verstaan.
- (Buitenlandse) Werkgevers, die in Nederland een tijdelijke opdracht uitvoeren maar niet aan de meldingsplicht voldoen. Zij horen hun werkzaamheden en de komst van tijdelijke werknemers vooraf te melden op: www.postedworkers.nl/online-melden. De opdrachtgevers zijn ook verplicht om de registratie zelf te controleren en eventuele aanpassingen via het online meldloket door te geven.

4. OM HOEVEEL WERKNEMERS MET EEN A1-VERKLARING GAAT HET?

De Sociale Verzekeringsbank (SVB) is de instantie in Nederland die de verklaringen voor Nederlanders afgeeft en van buitenlanders uit het zendland ontvangt. Het aantal dat zij in 2019 hebben ontvangen voor buitenlanders die in Nederland kwamen werken was 280.687 (Jaarverslag SVB 2019). Dat is het dubbele van het aantal in 2014. Jaarlijks wordt ook door de EU gerapporteerd over de aantallen A1-verklaringen die afgegeven worden. In de cijfers hieronder is te zien hoeveel werknemers er per land werken met een A1-verklaring op Nederlands terrein (SUWI jaarverslag 2018).

Locaties	2014	2018
Duitsland	30.162	47.502
België	14.993	21.042
Polen	12.882	14.988
Frankrijk	4.871	5.225
Spanje	2.250	4.996
Italië	967	4.927
Litouwen	1.467	3.992
Slowakije	4.173	4.090
Portugal	5.081	3.249
Roemenië	2.513	3.020
Hongarije	1.922	2.936
Slovenië	2.255	1.972
Bulgarije	692	368

NB. In bovenstaande tabel worden alleen A1-verstrekingen ‘naar één land’ weergegeven (art.12). A1-verklaringen ‘naar meerdere landen’ worden niet goed geregistreerd. Terwijl we in landen als Polen juist een toename zien van afgifte van een A1-verklaring ‘naar meerdere landen’.

5. WAAR KUN JE DE A1-VERKLARING TEGENKOMEN?

Overall waar sprake is van buitenlandse werkgevers, zijn er werknemers met een A1-verklaring. Bijvoorbeeld in de sectoren bouw, agrarisch, scheepsbouw, vleesverwerking en steigerbouw. Belangrijkste ‘premieshop’-landen waarvandaan werknemers goedkoop naar Nederland gezonden worden, zijn Polen, Roemenië, Portugal, Slowakije, Slovenië, Spanje, Hongarije en Litouwen. We zien ook een toenemend aantal derdelanders gedetacheerd worden.

6. HOE KUNNEN WE MISBRUIK VAN DE A1-VERKLARING TEGENGAAN?

- Melding maken bij de Belastingdienst
- Melding maken bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB): www.svb.nl/nl/media/0552NT.pdf
- Misbruik en verstorende werking aankaarten bij politieke leiders in Den Haag en Brussel. Onderbouwd met praktijkcases.
- De FNV geeft veel input voor de implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn.
- Met werkgevers een afspraak maken om geen werknemers in te zetten met een A1-verklaring.
- Zo heeft de FNV met uitzendbureau Den Breejen en scheepswerf GS Yard een convenant afgesproken om geen werknemers met een A1-verklaring in te zetten, zodat voor deze werknemers gewoon in Nederland premies en belasting wordt afgedragen.
- Sectorale samenwerking op dit onderwerp en sectorale informatie leveren aan EU beroepsfederaties (o.a. EFBH, EFFAT, ETF).

7. WELKE WET- EN REGELGEVING SPELEN EEN ROL BIJ DE A1-VERKLARING?

- Europese detacheringsrichtlijn (96/71/EG)
- Herziene Europese detacheringsrichtlijn ((EU) 2018/957) (implementatietijd tot 30 juli 2020)
- Handhavingsrichtlijn (2014/67/EU)
- Coördinatierichtlijn sociale zekerheidsstelsels (Verordening EEG nr. 883-2004)
- Vaststelling van de wijze van toepassing van de coördinatierichtlijn sociale zekerheidsstelsels (Verordening EG 987-2009)
- Wet arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU 18 juni 2016) (De Nederlandse vertaling van de Europese detacheringsrichtlijn) en BAGWEU.
- Wet Keten Aansprakelijkheid en de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS, 1 juli 2015)

8. WAT VERDIENEN WERKGEVERS AAN DE A1-VERKLARING?

In Nederland zijn er sinds kort aanscherpingen gekomen m.b.t. het minimumloon zoals eerder benoemd en zou het typische verdienmodel van de A1 minder voor moeten komen. Hoe dat in de praktijk uitpakt, moet nog blijken. Maar om een beeld te geven hoe het typische model er uit zag, hieronder een rekenvoorbeeld. Daarnaast blijft, dat werkgeverskosten laag gehouden kunnen worden door sociale premies in een goedkoper land af te dragen middels een A1 verklaring.

In het voorbeeld hieronder laten we het verschil zien tussen een Nederlandse lasser werkzaam via een uitzendbu-reau en een Tsjechische lasser met een A1-verklaring. De Nederlandse lasser (uitzendkracht) ontvangt € 16,26 per uur bruto. Over zijn gehele loon worden premies ingehouden. De lasser uit Tsjechië ontvangt € 4,43 per uur bruto. Daarnaast ontvangt de Tsjech nog eens €60,- netto per kalenderdag als vergoeding voor verblijf in het buitenland. In Tsjechië is dit een fiscaal toegestane regeling.

	Bedragen per uur		Bedragen per jaar		
	Nederlander	Tsjech	Nederlander	Tsjech	
	uitzend cao	A1 loonstrook	uitzend cao	A1 Loonstrook	
Bruto loon	€ 16,26	€ 4,43	€ 30.731	€ 8.373	
Overwerk	€ 6,24	€ 1,49	€ 11.784	€ 2.820	
Reserveringen	€ 3,24	€ 0,38	€ 6.128	€ 713	
Totaal bruto (1 fte)	€ 25,74	€ 6,30	€ 48.643	€ 11.906	24%
Netto uitkering	€ 10,98	€ 0	€ 20.745		
Inhouding	€ 9,46	€ 1,13	€ 17.881	€ 2.138	
Netto	€ 16,28	€ 16,14	€ 30.762	€ 30.513	99%
Incl. WG-lasten	€ 33,52	€ 19,18	€ 48.643	€ 32.651	67%

De Tsjech met de A1-verklaring ontvangt netto per maand nagenoeg hetzelfde als een Nederlandse werknemer via een uitzendbureau, met vergelijkbare functie. Hij is best tevreden, want zijn loon is ongeveer vier keer zoveel als in zijn thuisland. De afdracht voor premies blijft ver achter. De werkgever betaalt 24% minder dan voor een vergelijk-bare uitzendkracht. Op jaarbasis levert hem dat €16.000.

