



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

A1 Verloning

De kern van het A1 verlonen

Beverwijk, 17 april 2014

Beste Lezer,

Dit document behandelt de kern van het A1 verlonen en maakt duidelijk hoe en wanneer u gebruik kunt maken van de voordelen van het A1 verlonen. Op www.lugera.nl kunt u de meeste onderliggende documenten downloaden en ook een A1 kwalificatie test doen. Naast de documenten op onze website hebben wij ook vertrouwelijke stukken die het een en ander onderbouwen en uitleggen. Als u zich kwalificeert (u bent een klant of een serieuze potentiële klant van Lugera) kunt u deze documenten door ons toegestuurd krijgen.

Lugera garandeert de geldigheid van deze informatie en u kunt zich op deze informatie beroepen in de context zoals deze is beschreven en bedoeld.

Lugera is in 1996 opgericht in Slowakije en verloont hoofdzakelijk Roemeense, Poolse en Slowaakse uitzendkrachten in Roemenië, Slowakije en Polen en zendt deze uitzendkrachten uit naar o.a. Nederland. Lugera is gevestigd in 7 landen met als hoofdsteden Trenčín, Slowakije en Boekarest, Roemenië (Lugera is het grootste uitzendbureau in Roemenië en in de top 5 van grootste uitzenders in Slowakije).

A1 verloning loont zich bij een inleenperiode van minimaal 3 maanden en voor maximaal 24 maanden en kan wederom herhaald worden na een onderbreking van minimaal 2 maanden. In de praktijk is A1 verlonen zowel voor de inleener, de Nederlandse Staat als wel voor de uitzendkracht eenvoudiger en voordeliger.

Lugera heeft 14 jaar ervaring met grensoverschrijdende arbeid en de eerste A1 verloning dateert uit 2005.

Indien u vragen heeft kunt u mij te allen tijde een e-mail sturen. Ik help u graag.

Gerard Koolen

Group Managing Partner

Lugera - The People Republic

Gerard.Koolen@lugera.com

A1 Verloning

Wat is A1 Verloning of A1 Payrolling?

Een werknemer in een willekeurig land binnen de EU verlonen (in dienst hebben) en uitzenden naar een ander land binnen de EU om daar te werken.

De kernvragen bij A1 verloning zijn:

1. Voldoet het buitenlandse uitzendbureau aan alle eisen en is er geen sprake van een onwenselijke constructie?
2. Voldoet de uitzendkracht, de uitzending van de uitzendkracht en de aard van inlening aan alle eisen?
3. Geldt er voor u als inlener een vrijwaring inlenersaansprakelijkheid bij A1 verloning met een buitenlands uitzendbureau?



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

Specifiek houdt dit in:

1. Heeft het uitzendbureau haar kern activiteiten en de hoofdactiviteiten in het land van verlonen? Indien ja: A1 verloning is correct toegepast,
2. Heeft een Nederlands uitzendbureau een vestiging opgezet in het buitenland en verzorgt A1 verloning voor haar klanten in Nederland? A1 verloning is niet geoorloofd omdat dit een constructie is die niet voor A1 verloning bedoeld is,
3. Is de uitzendkracht de maand voor uitzending onder A1 verbonden aan het sociale verzekeringsstelsel van het land van verloning? Indien ja: de uitzendkracht kan uitgezonden worden met een A1 document,
4. Is de uitzendkracht niet ter vervanging van een andere gedetacheerde uitzendkracht bij hetzelfde bedrijf, onder hetzelfde leveringscontract en voor dezelfde baan en positie? Indien dit zo is dan kan de uitzendkracht met een A1 verklaring worden uitgezonden,
5. Is het bruto salaris van de uitzendkracht minimaal het WML of de betreffende cao? Ja, de buitenlandse uitzendkracht mag met een A1 verklaring in Nederland ingeleend worden.
6. Wordt over de daggeldvergoeding loonheffingen afgedragen in Nederland en is er op de salarisstroom een extra uitkering voor reis- en verblijfskosten, naast de daggeldvergoeding? Indien dit het geval is dan is de daggeldvergoeding een onderdeel van het WML (of de betreffende cao).
7. Betaalt u het buitenlandse uitzendbureau 20% op haar G-rekening en is deze NEN 4400-2 gecertificeerd? Dan bent u voor de volle 100% gevrijwaard van uw inlenersaansprakelijkheid.

A1 Verloning

Wat zijn de voordelen voor een uitzendkracht bij A1 Verloning?

1. Een hoger netto besteedbaar inkomen (bij Lugera) in vergelijking met verloning door een Nederlands uitzendbureau bij dezelfde baan en hetzelfde bedrijf,
2. Een betere rechtspositie voor de uitzendkracht bij verloning in zijn/haar thuisland,
3. Geen onderbreking van de pensioenopbouw in het thuisland en dus geen risico met buitenlandse pensioenfondsen die bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd niet meer getraceerd kunnen worden c.q. niet tot betaling overgaan,
4. Een werkervaring in het buitenland verhoogt de 'waarde' van de uitzendkracht op de arbeidsmarkt in zijn of haar thuisland bij terugkomst.
5. De uitzendkracht heeft geen onderbreking van sociale verzekering in het thuisland.



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

Wat zijn de voordelen voor een inlener in Nederland bij A1 Verloning en met Lugera?

1. Ten opzichte van een Nederlands uitzendbureau een lager uurtarief van minimaal € 1,- voor de land- en tuinbouw sector en voor de industrie € 2,- tot € 10,- per uur lager,
2. Lugera is een oost Europees uitzendbureau en hanteert veel lagere marges dan de Nederlandse uitzendbureaus,
3. Lugera heeft geen dure kantoren en geen duur personeel in Nederland en werkt daardoor met lagere marges dan Nederlandse uitzendbureaus.



A1 Verloning



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

Wat zijn de voordelen voor de Nederlandse Staat?

De Nederlandse Staat heeft alleen maar inkomsten in de vorm van loonheffingen en geen kosten (in de vorm van het verlenen van sociale voorzieningen). Naar schatting heeft Nederland zo'n 400000 buitenlanders die in Nederland werken. Al die mensen hebben, bij verloning in Nederland, recht op kinderbijslag, werkloosheidsuitkeringen, toeslagen etc. De sociale premies die deze mensen betalen zijn bij lange na niet genoeg om de sociale voorzieningen te bekostigen waar zij aanspraak op (kunnen) maken. A1 Verloning heeft een sterk positief financieel effect op de staatskas.

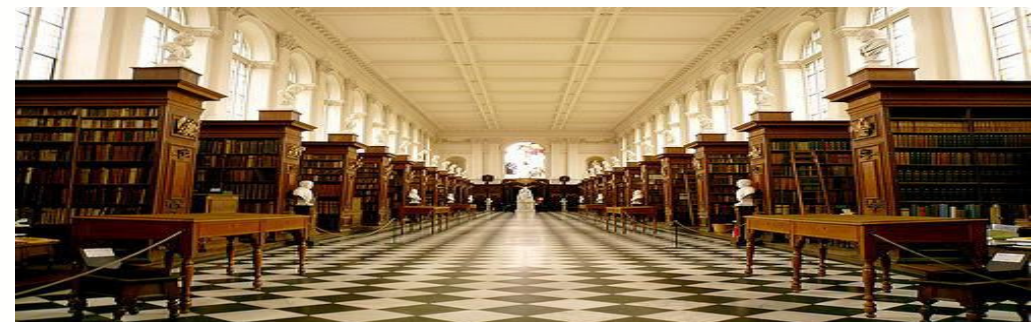


Wat zijn de voordelen voor het land van uitzending?

Het thuisland realiseert een positief saldo op haar handelsbalans doordat een substantieel deel van de verdiende salarissen in het buitenland teruggestuurd wordt naar het thuisland.

Waar kan ik lezen over de betreffende wetgeving over A1 verloning?

1. Op www.lugera.nl kunt u de A1 kwalificatie test doen. De 40 vragen en hun antwoorden maken duidelijk waar aan voldaan moet worden voor een meer dan 100% kwalificatie,
2. Op www.lugera.nl kunt u de 'Praktische handleiding: de wetgeving die van toepassing is op werknemers in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte(EER) en in Zwitserland' downloaden. Deze gaat in detail in op grensoverschrijdende arbeid,
3. Op www.lugera.nl kunt u ook de EU verordeningen downloaden waar de Praktische handleiding op is gebaseerd: 'EU Verordening betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels 833-2004' en 'EU Verordening van de wijze van toepassing van 883-2004 (987-2009)'.
4. Indien u kwalificeert voor toezending kunt u de volgende documenten bij ons aanvragen: 'Onze Adviseurs' over 1 Payrolling en Lugera & Makler Temps SRO', 'Daggeldvergoeding Lugera is onderdeel van het WML door 'Onze Adviseurs'', 'ntwoord 'Onze Adviseurs' over1 intrekking Maart 2014',
5. Op www.lugera.nl kunt u 'Vrijwaring inlenersaansprakelijk per 1 juli 2012' downloaden, uitgegeven door de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl).



A1 Verloning



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

Uitleg van de kernpunten van A1 Verloning

Lugera volgt alle mogelijke wetgeving in de voor Lugera relevante landen (Nederland, Slowakije, Polen en Roemenië) op de voet en publiceert alle nieuwe ontwikkelingen op haar website. Lugera doet al aan A1 verloning en grensoverschrijdende arbeidsbemiddeling sinds 2000. Lugera laat zich bijstaan door gerenommeerde adviseurs, advocatenkantoren en internationale accountantsorganisaties, waaronder 'Onze Adviseurs'. Ook consulteert Lugera regelmatig De SVB en haar buitenlandse collega's, belastingdiensten, vakbonden en arbeidsinspecties. Lugera is daarnaast ook NEN4400-2, ISO9001 en VCU gecertificeerd met in haar thuislanden ook de nodige uitzendlicenties.

Samenvatting van de belangrijkste punten uit 'Praktische handleiding: de wetgeving die van toepassing is op werknemers in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en in Zwitserland' (te downloaden op www.Lugera.nl):

Hoofdvoorwaarden A1 verloning:

1. de verwachte duur van de werkzaamheden niet meer dan vierentwintig maanden bedraagt
2. de betrokkene niet wordt uitgezonden om een ander te vervangen.

Hoofdvoorwaarde voor de werkgever:

1. de werkgever moet normaliter zijn werkzaamheden in de detachende staat verrichten.

In detail de voorwaarden waar de werkgever aan moet voldoen:

Met een werkgever "die normaliter daar zijn activiteiten verricht" wordt een werkgever bedoeld die doorgaans **substantiële activiteiten** verricht op het grondgebied van de lidstaat waar deze gevestigd is:

1. de plaats waar de detachende onderneming zijn statutaire zetel en hoofdkantoor heeft;

2. het aantal administratieve personeelsleden van de detachende onderneming dat in de staat van detachering en de staat van tewerkstelling werkzaam is; de aanwezigheid van enkel administratieve personeelsleden in de detachende staat sluit de toepasselijkheid op de onderneming van de bepalingen die detachering regelen zonder meer uit;
3. de plaats waar de gedetacheerde werknemer wordt aangeworven;
4. de plaats waar het merendeel van de contracten van de onderneming met haar klanten wordt gesloten;
5. de wetgeving die op de contracten van de detachende onderneming met haar klanten en werknemers van toepassing is;
6. het aantal contracten dat in de detachende staat en de staat van tewerkstelling is uitgevoerd;
7. de omzet die gedurende een voldoende representatieve periode door de detachende onderneming in de detachende staat en de staat van tewerkstelling is behaald (een omzet van circa 25% van de totale omzet in de detachende staat kan afdoende bewijs zijn, terwijl gevallen waarin de omzet onder de 25% ligt, aanleiding zouden zijn voor een nauwkeuriger onderzoek).
8. hoe lang een onderneming in de detachende lidstaat is gevestigd.

Lugera: dit betekent dat alleen een uitzendbureau dat haar oorsprong en overgrote deel van haar activiteiten in het land van uitzending heeft aan A1 verloning kan doen. Een Nederlands uitzendbureau dat een vestiging opent in het buitenland om A1 verloning te verzorgen voor haar klanten in Nederland kan expliciet niet.



A1 Verloning



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

Er moet een directe band tussen de detacherende onderneming en de gedetacheerde werknemer zijn:

1. verantwoordelijkheid betreffende aanwerving;
2. het moet duidelijk zijn dat de arbeidsovereenkomst gedurende de volledige detachingsperiode verbindend was en is voor de partijen die betrokken waren in de opstelling ervan en dat het contract is voortgevloeid uit de onderhandelingen die tot de aanwerving hebben geleid;
3. de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (ontslag) moet uitsluitend bij de detacherende onderneming blijven;
4. de detacherende onderneming moet de bevoegdheid behouden om de "aard" van de werkzaamheden te bepalen die door de gedetacheerde werknemer worden verricht, niet in de zin dat zij de bijzonderheden van het soort werk en de manier waarop het wordt verricht moet bepalen, maar meer in algemene zin dat zij bepaalt welk eindproduct van dat werk of welke basisdienst er moet worden geleverd;
5. de verplichting ten aanzien van het loon van de werknemer berust bij de onderneming die de arbeidsovereenkomst heeft gesloten, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen de werkgever in de detacherende staat en de onderneming in de staat van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de werknemer worden voldaan;
6. de bevoegdheid om tuchtmaatregelen te nemen ten opzichte van de werknemer blijft berusten bij de detacherende onderneming.

Lugera: het uitzendbureau moet het initiatief hebben genomen om de uitzendkracht te werven en selecteren en moet een arbeidscontract hebben met de uitzendkracht wat minimaal de periode beslaat van de periode van uitzending naar Nederland, waarbij het uitzendbureau het salaris betaalt en de arbeidsrechtelijke relatie heeft met de uitzendkracht.



De regels voor werknemers die in de ene lidstaat worden aangeworven om in de andere gedetacheerd te worden

In overeenstemming met de verordeningen dient een werknemer die in een andere lidstaat gedetacheerd wordt onmiddellijk voor het begin van zijn werkzaamheden in loondienst, verbonden te zijn aan het sociale verzekeringsstelsel van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is. Een werknemer die gedurende ten minste **een maand** verbonden is geweest aan dit stelsel kan geacht worden te hebben voldaan aan deze voorwaarde.

Lugera: dit betekent expliciet dat een uitzendkracht niet bij het buitenlandse uitzendbureau in dienst hoeft te zijn geweest voor de uitzending naar het buitenland.

A1 Verloning



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

Conclusies en uitspraken van 'Onze Adviseurs', de Slowaakse 'SVB' en de SVB in Nederland over vervanging

SVB in Nederland over vervanging:

'In dit scenario komt het begrip 'vervanging' feitelijk niet in beeld, omdat de onderbrekingen (van minimaal 2 maanden) er toe leiden dat er telkens sprake is van een nieuwe detacheringstermijn en de maximale duur van 24 maanden nooit wordt bereikt.'

De Slowaakse 'SVB' Sociálna poisľovňa over vervanging:

1) o nahradenie vyslaného zamestnanca ide, ak zamestnávateľ na základe pokračujúcej obchodnej zmluvy opakovane vysiela iného zamestnanca na tú istú pozíciu a na ten istý účel.

1) van vervanging van een uitgezonden werknemer is sprake wanneer de werkgever op basis van het huidige contract herhaaldelijk een andere werknemer stuurt voor dezelfde positie en dezelfde taak.



Kan de Nederlandse autoriteit de door Slowakije afgegeven A1-verklaringen nietig verklaren?

Citaat 'Onze Adviseurs':

'Nee, op basis van het Fitzwilliam-arrest uit 2000 is door het Europese Hof van Justitie beslist dat de door een uitzendend land afgegeven A 1-verklaring de sociale zekerheidsautoriteit van het inlenende land bindt. Oftewel de door de Slowaakse sociale zekerheidsautoriteiten afgegeven A1-verklaring bindt de Belastingdienst/SVB in Nederland. De SVB kan de Slowaakse A 1-verklaring dus niet nietig verklaren, maar zij kan wel bij ernstige twijfels de Slowaakse autoriteiten verzoeken om een heroverweging te maken van de afgifte van de A1. De Slowaken moeten dan gaan onderzoeken of de A 1 wel terecht is afgegeven op basis van de juiste feiten en zij kunnen deze dan zo nodig intrekken. Zolang de A 1 niet is ingetrokken of ongeldig is verklaard, is deze rechtsgeldig en is de SVB gebonden aan deze verklaring. Ook een Nederlandse rechter mag niet toetsen of de A 1 wel terecht in Slowakije op de juiste feiten is afgegeven (Herbosch Kiere-arrest uit 2006). De SVB zal in eerste instantie vragen stellen aan de Slowaakse autoriteiten en zo nodig, tot intrekking van de A 1 vragen. Als de beide autoriteiten het niet eens worden over de feiten en/of de heroverweging, dan kan de zaak aan de Administratieve Commissie van de Europese Commissie worden voorgelegd, deze zal dan binnen 6 maanden een oplossing proberen te vinden. Uiteindelijk kan er geprocedeerd worden bij het Europees Hof van Justitie.'

U kunt het gehele document bij ons opvragen: 'ntwoord 'Onze Adviseurs' over 1 | Ntrekking Maart 2014'



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

A1 Verloning

Wanneer zijn de daggeldvergoedingen in Oost Europa onderdeel van het WML in Nederland?

Wilt u het gehele document lezen en u kwalificeert zich voor toezending? Vraag naar: 'Daggeldvergoeding Lugera is onderdeel van het WML door 'Onze Adviseurs''

Citaat 'Onze Adviseurs' uit 'Daggeldvergoeding Lugera is onderdeel van het WML door 'Onze Adviseurs'':

'Lugera heeft aangegeven voor haar uitzendkrachten huisvesting te betalen, een reis- en ongevallenverzekering af te sluiten, voedselpakketten te verstrekken en de vervoerskosten te betalen. Daarnaast verstrekt zij een daggeldvergoeding. Voor de vraag of deze daggeldvergoeding al dan niet onder de WML valt, is van belang of zij wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding. Nu Lugera heeft aangegeven dat zij dergelijke kosten apart vergoedt, is het verdedigbaar te stellen dat de daggeldvergoeding ziet op andere kosten dan reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding. In dat geval valt de daggeldvergoeding wel onder het WML'

Geldt Vrijwaring Inlenersaansprakelijkheid ook bij A1 verloning met een buitenlands uitzendbureau?

Per 1 juli 2012 is het mogelijk dat een inlener wordt gevrijwaard van aansprakelijkheid voor loonbelasting en sociale premies die zijn verschuldigd door het uitzendbureau. De hoofdvoorwaarden hierbij zijn dat:

1. het uitzendbureau is gecertificeerd op basis van de NEN4400-1 danwel NEN4400-2; en
2. de inlener stort minimaal 25% (danwel 20% als BTW is verlegd) van het factuurbedrag op de G-rekening van het uitzendbureau.

Het voormelde maakt duidelijk dat ingeval een inlener die gebruik maakt van de bovenstaande vrijwaringsregeling geen financieel risico loopt, ingeval een A1-document achteraf met terugwerkende kracht zou worden ingetrokken.





LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

A1 Verloning

Uit Vrijwaring inlenersaansprakelijk per 1 juli 2012 (Stichting Normering Arbeid)

'Vrijwaring voor inlenersaansprakelijkheid vanaf 1 juli 2012 bij uitzendondernemingen met het SNA-keurmerk

Het ministerie van Financiën, vertegenwoordigers van de uitzendbranche, SNA en diverse andere partijen zoals VNO-NCW hebben overeenstemming bereikt over de voorwaarden waaronder inleners van uitzendkrachten gevrijwaard worden van hun inlenersaansprakelijkheid. Deze maatregel wordt vanaf 1 juli aanstaande ingevoerd en stelt de markt nog beter in staat om zeker en betrouwbaar zaken met elkaar te kunnen doen. Hiermee wordt het belang van het SNA-keurmerk nogmaals onderstreept.

Met de vrijwaring kan een inlener van uitzendkrachten niet meer aansprakelijk worden gesteld voor betaling van achterstallige loonheffingen en omzetbelasting, indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

1. de uitzendonderneming moet in het bezit zijn van het SNA-keurmerk;
2. de inlener dient 25% van de factuur (inclusief BTW) op de G-rekening van de uitzendonderneming te storten. Bij verlegging van de omzetbelasting is dit 20%;
3. de administratie van de inlener is zodanig ingericht dat daaruit de gegevens met betrekking tot de overeenkomst, de omvang van de aansprakelijkheid (manurenadministratie) en de betalingen direct kunnen worden teruggevonden;
4. de inlener moet de identiteit van de ingeleende werknemer kunnen aantonen en, indien van toepassing, kunnen aantonen dat de werknemer over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt.'

A1 Verloning is voor de klanten van Lugera geen kwestie omdat de klant zelf helemaal niets merkt van de A1 verloning. Het enige concrete verschil is dat de uitzendkracht2 salarisstroken krijgt. Een uit het land van verloning en een Nederlandse. De klant betaalt gewoon haar facturen op de Nederlandse bankrekening en de Nederlandse G-rekening.

wij zijn Lugera

Homeland of Talent

A1 Verloning



LUGERA
THE PEOPLE REPUBLIC

