

Toelichting op voorwaarden voor deelname aan de pensioenregeling voor buitenlandse werknemer

1. De werknemer moet een arbeidsovereenkomst hebben onder Nederlands recht

Het product van Brand New Day (en daarom de juridische stukken van Brand New Day) is geënt op de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Dan geldt als flankerende wet- en regelgeving (mede) de diverse discriminatieverboden rondom arbeid (leeftijd, geslacht etc) en dus ook alle uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling / College voor de Rechten van de Mens daarover. Zou een andere arbeidsverhouding gelden dan die geënt op het Nederlands recht, dan zou deze flankerende wetgeving (ook) niet meer gelden. Sterker, wellicht zouden dan buitenlandse flankerende wet- en regelgeving gaan gelden. Wetten die wij niet kennen en ook niet kunnen uitvoeren en wetten die wellicht delen van ons product zouden kunnen doorkruisen. Waardoor wij voor deze werknemers ons product zouden moeten aanpassen. Dat willen wij uiteraard niet.

2. De werknemer moet onder Nederlandse fiscale wetgeving vallen

Voor pensioen geldt de omkeer-regeling (of te wel uitgestelde belastingen): niet de premie is belast maar de uitkering is belast. Over de premies hoeft dus geen loonbelasting betaald te worden door de werkgever. Daar is de hele inhoud van de regeling (franchise, diensttijd, premiepercentages en opbouwpercentages ect.) op gebaseerd. Zonder die fiscale facilitering vervalt de aantrekkelijkheid van de regeling voor zowel werkgever als werknemer, en krijgt Brand New Day problemen met de fiscus.

Dat betekent dat werknemers waarvoor de werkgever geen loonbelasting kan-, moet- of (in sommige gevallen wanneer werkgever en werknemer hiervoor kiezen) wil afdragen, niet worden opgenomen in de regeling. Het is dus aan de werkgever en de (buitenlandse) werknemer eventueel in overleg met de (fiscaal adviseur van de werkgever) te bepalen of de werkgever voor deze buitenlandse werknemer loonbelasting afdraagt of dat hij voor deze werknemer gebruik maakt van belastingverdragen, uitzonderingsregelingen etc.

Om je een idee te geven van de complexiteit van de 'buitenlandse werknemer of de Nederlandse werknemer bijgaand deze [link](#). Hier gaan wij ons niet mee bezig houden. Voor ons geldt: als de werkgever over een werknemer in Nederland loonbelasting inhoudt, dan kan deze werknemer opgenomen worden in de pensioenregeling bij Brand New Day.

3. De werknemer moet onder het Nederlands Sociaal recht vallen

Om gebruik te kunnen maken van bijvoorbeeld premievrijstelling, uitkeringen of andere faciliteiten in de pensioenregeling is het van belang de deelnemende werknemer ook onder het Nederlands Sociaal recht valt. Het is bijvoorbeeld vervelend om een franchise in een regeling te hebben, terwijl er op de (richt)pensioenleeftijd verder geen AOW of iets dergelijks is. Het zelfde geldt voor de premievrijstelling: wij (a.s.r.) volgt hierin de beschikkingen over de WIA / IVA van het UWV. Als er voor de buitenlandse werknemer geen WIA of IVA uitkering geregeld kan worden zal er voor dus ook nooit premievrijstelling gelden, terwijl hier wel voor betaald wordt.

Een tweede reden waarom werknemers die niet onder het Nederlandse sociaal recht vallen niet kunnen worden opgenomen in de regeling is dat zij mogelijk onder het sociaal recht van een ander (meestal dat van het herkomst) land vallen. In dat sociaal recht kunnen (net als in het Nederlands sociaal recht) 'dwingendrechtelijke bepalingen' zitten die wij dan ook zouden moeten overnemen. Onze expertise is het Nederlands recht. Het valt niet te verwachten dat wij ons gaan verdiepen in het Duits recht, laat het Japans recht of het recht van enig ander land. Nu is het zo dan Nederland met tal van andere landen verdragen heeft gesloten op dit gebied, het neemt niet weg dat wij middels de buitenlandse werknemers niet 'vast' willen zitten aan het recht van dat land. Dit is niet alleen ons standpunt maar ook dat van a.s.r.

Een uitzondering geldt voor de werknemers met een Nederlandse of Europese werkgever én met als herkomstland een land uit de EU: De Verordening 593/2008 (Rome I). Op basis van Rome I zijn de dwingend rechtelijke bepaling van het werkland van toepassing. Dus als de werkgever in de EU verklaart dat de werknemers in Nederland werkzaam zijn vanuit een vast inrichting (zie buitenlandverklaring), worden wij t.a.v. de uitvoering van de pensioenovereenkomsten niet geraakt door dwingendrechtelijke bepalingen van een ander Europees land. Dit geldt dus niet voor werknemers met werkgevers uit overige (niet-EU) landen. Je ziet dat dit vereiste weer veel raakvlakken heeft met het hebben van een Nederlandse arbeidsovereenkomst. Via het formulier [Foreign Employer](#) kan een werkgever aangeven dat dit het geval is.