

Betreft: consultatie Wet werken waar je wil.

Omdat ik dagelijks met deze problematiek te maken heb, wil ik het urgente belang aangeven om de consequenties van werken over de grens mee te nemen in de overweging om de rechten van medewerkers om vanuit huis te werken uit te breiden.

Of, beter nog, ik wil dringend adviseren om het werken vanuit het buitenland voor een Nederlandse werkgever **uit te sluiten** van deze wetgeving.

Een paar voorbeelden van waar je als Nederlands werkgever zoal mee te maken krijgt indien je medewerker vanuit het buitenland wil werken:

- In veel gevallen is werken in het buitenland voor een Nederlandse werkgever niet mogelijk gezien lokale wetgeving.

In sommige landen kan je geen lokale medewerkers voor je laten werken als je geen vestiging of entiteit hebt in het betreffende land. Dan is dat bij wet verboden (dit speelt bijv. mogelijk in India, China).

- In een aantal landen kan je niet aan je compliancy verplichtingen voldoen als je er geen entiteit hebt (VS, Canada, ...)

Dan zou je als werkgever dus verplicht zijn wereldwijd entiteiten op te zetten voor die enkele medewerker die graag vanuit zijn woonland wil werken. Dit vergt een onevenredig grote inspanning qua kosten, uren etc. van de werkgever, met mogelijke andere onvoorziene bij-effecten (bijv. de plicht om in het buitenland btw aangifte te doen over de in het land verdiende inkomsten, ..) en is praktisch gezien ook vrijwel onmogelijk omdat het opzetten van een entiteit een langdurig traject is. En als we het over hogere kosten hebben praat ik niet over een paar honderd euro maar het loopt in de duizenden euro's.

- Mensen die in het buitenland werken vallen onder lokale arbeidswetgeving. Als Nederlands werkgever heb je daar geen inzicht in. Je moet hoge kosten maken voor advies om er inzicht in te krijgen en om arbeidsovereenkomsten naar lokaal recht op te laten stellen door buitenlandse juristen, er zijn risico's op conflicterende buitenlandse en Nederlandse wetgeving waar geen oplossing voor gevonden kan worden, er zitten hoge kosten verbonden aan het voeren van grensoverschrijdende rechtszaken in geval van geschillen mbt ontslag of andere arbeidsgerelateerde wetgeving. En hoe bijvoorbeeld om te gaan met de wet poortwachter als je medewerker in het buitenland woont?

- Buitenlandse sociale zekerheidsverplichtingen geven hoge kosten voor de Nederlandse werkgever omdat buitenlandse payrollproviders moeten worden ingehuurd en er extra personeel ingezet moet worden op de salarisadministratie ivm arbeidsintensieve extra salaris- en personeelsadministratie. Daarnaast kunnen buitenlandse afdrachten mogelijk hogere werkgeverslasten met zich meebrengen.

Het is echt volkomen ongewenst om thuiswerken als recht toe te kennen aan mensen die niet in Nederland wonen en/of werken!!!!

Het stelt de Nederlandse werkgever voor onevenredig hoge kosten en de risico's op non-compliance zijn zeer groot met ongewenste gevolgen of risico's voor de werkgever alswel voor de medewerker zelf. Daarnaast blijkt het in de praktijk vaak onmogelijk om deze situaties op redelijke termijn compliant aan alle wetgeving in te richten.

Met vriendelijke groeten,

J. de Graaff

Advisor International Mobility