



153

Besluit van 14 maart 1997 tot wijziging van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken betreffende de rechtspositie van plaatselijk bij een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland indienstgenomen werknemers op arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Buitenlandse Zaken van 25 oktober 1996, nr. HDBZ/AB-u828/96, Hoofddirectie Dienst Buitenlandse Zaken, Bureau Arbeidsverhoudingen en Beleidsprojecten;

Gelet op artikel 134, eerste lid, van de Ambtenarenwet;

De Raad van State gehoord (advies van 16 december 1996, no. WO2.96.0503);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Buitenlandse Zaken van 10 maart 1997, nr. HDBZ/AB-u196/97, Hoofddirectie Dienst Buitenlandse Zaken, Bureau Arbeidsverhoudingen en Beleidsprojecten;

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken¹ wordt als volgt gewijzigd:

A. Hoofdstuk XVIII wordt onderverdeeld in paragrafen; het opschrift van paragraaf 1 gaat luiden:

Paragraaf 1. Algemene bepalingen

B. Artikel 114 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift gaat luiden:

Werknemers, behorende tot de DBZ.

2. In het eerste lid vervalt de tekst vanaf de woorden «dan wel».

3. Het vierde lid wordt als volgt gewijzigd:

a. in de eerste volzin wordt «machtiging» gewijzigd in: volmacht;

b. in de laatste volzin worden de woorden: «van dit reglement» gewijzigd in: in of krachtens dit reglement gesteld.

C. Artikel 115 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift gaat luiden:

Werknemers in dienst van een ander ministerie.

2. De tekst van het huidige artikel 115 vervalt, en wordt vervangen door de tekst van het gewijzigde vierde lid van artikel 114.

D. Artikel 116 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift gaat luiden: *Algemene verplichtingen*.
2. In onderdeel c wordt «artikel 114, vierde lid» gewijzigd in: artikel 115.
3. Onderdeel d gaat luiden: tot het afleggen van de eed of belofte, indien hij deze ingevolge artikel 117, derde lid, dient af te leggen.

E. Artikel 117 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift gaat luiden: *Eed/belofte*.
2. In het derde lid wordt «artikel 114» gewijzigd in: artikel 114 of 115.

F. Artikel 118 wordt als volgt gewijzigd:

1. De huidige tekst wordt vernummerd tot eerste lid.
2. Het eerste lid wordt als volgt gewijzigd:
 - a. In de tweede volzin worden de woorden «Daarbij worden vermeld» gewijzigd in: Daarin worden ten minste vermeld.
 - b. Onder verlettering van de onderdelen b tot en met h tot: c tot en met i, wordt een nieuw onderdeel b toegevoegd, luidende:
 - b. In onderdeel h wordt «artikel 1639n BW» vervangen door: artikel 652 van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek.
 - c. In onderdeel f wordt «brutoloon» gewijzigd in: loon.
 - d. Onderdeel g komt als volgt te luiden: het aan betrokkene toekomende genot van kost, inwoning of andere vormen van loon in natura, alsmede de daarmee verbandhoudende inhoudingen;
 - e. Onderdeel i komt te luiden: de bepalingen, in of krachtens dit reglement gesteld, welke op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.
3. Er worden een tweede en derde lid toegevoegd, luidend:
 2. Wijzigingen van de in of krachtens dit reglement getroffen regelingen werken door naar de met betrokkene gesloten arbeidsovereenkomst.
 3. De werknemer wordt, zo mogelijk vóór de indiensttreding, schriftelijk in kennis gesteld van de hoofdpunten van zijn rechtspositie; indien de werknemer de Nederlandse taal niet machtig is, geschiedt dit in een taal welke in het internationale verkeer ter plaatse gebruikelijk is.

G. Het opschrift van paragraaf 2 gaat luiden:

Paragraaf 2. Arbeidsvoorwaarden, overige rechten en verplichtingen

H. Een nieuw artikel 119 wordt ingevoegd, luidend als volgt:

Artikel 119 Van toepassing zijnde bepalingen van het RDBZ

Naast de in artikel 16, derde lid, van toepassing verklaarde hoofdstukken, zijn de volgende artikelen van dit reglement van overeenkomstige toepassing:

- a. 26, eerste lid en tweede lid, eerste zinsdeel, en 84;
- b. 54, vijfde tot en met tiende lid.

I. Een nieuw artikel 120 wordt ingevoegd, luidend als volgt:

Artikel 120 Van toepassing zijnde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek

De volgende artikelen van boek 7, titel 10, van het Burgerlijk Wetboek zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst met plaatselijk indienstgenomen werknemers: 612, tweede tot en met vierde lid; 614; 633; 652; 674, eerste lid; 676; 677, eerste en vierde lid; 678; 679; 680, eerste lid en vijfde tot en met zevende lid; 681; 682 en 683, eerste lid.

J. Een nieuw artikel 121 wordt ingevoegd, luidend als volgt:

Artikel 121 Nadere regeling van de rechtspositie; algemene bepalingen

1. Bij ministeriële regeling wordt een regeling vastgesteld ter nadere bepaling van de rechtspositie van plaatselijk indienstgenomen werknemers.

2. Onze Minister kan in de in het eerste lid bedoelde regeling bepalen, welke onderwerpen, en met inachtneming van welke voorwaarden, namens hem nader dienen te worden geregeld.

K. Een nieuw artikel 122 wordt ingevoegd, luidend als volgt:

Artikel 122 Inhoud van de nadere regeling

De in artikel 121 bedoelde nadere regeling betreft in elk geval de volgende onderwerpen:

- a. indienstneming voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met een proeftijd;
- b. geneeskundige keuring bij indienstneming;
- c. een functie-indelingsschema, naar werksoort en functieniveau;
- d. een stelsel van loonschalen, met de maximale, minimale en tussengelegen loonnummers;
- e. de toekenning van een loonschaal, en de toekenning van een loonnummer;
- f. vaststelling en uitbetaling van het loon;
- g. vervallen van het recht op loon;
- h. betaling van loon tijdens ziekte;
- i. aanspraak op loon wegens ziekte na beëindiging van de dienstbetrekking;
- j. opdragen van overwerk, en vergoeding van de desbetreffende arbeidsuren;
- k. de muntsoort, of de muntsoorten, waarin lonen en andere bedragen aan de werknemer worden uitbetaald;
- l. dienst- en werktijden;
- m. vakantie en verlof;
- n. bedrijfsgeneeskundige begeleiding;
- o. tegemoetkoming in ziektekosten;
- p. aanspraken bij overlijden;
- q. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- r. opzegging tijdens zwangerschap;
- s. plichtsverzuim en disciplinaire straffen;
- t. het verstrekken van een opdracht tot het volgen van opleidingen, alsmede het verlenen van studiefaciliteiten;
- u. einde, beëindiging en opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- v. uitkering bij beëindiging van de dienstbetrekking;
- w. uitreiking van een getuigschrift;
- x. vergoeding van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen;
- y. algemene verplichtingen;
- z. functioneringsgesprekken en beoordelingen;
- aa. bijzondere beloningen;
- bb. bekendstelling van regelingen waarin de rechtspositie van de werknemer is neergelegd, alsmede van wijzigingen daarin.

L. Een een nieuw artikel 123 wordt ingevoegd, luidend:

Artikel 123 Uitwerking per vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland

1. Onze Minister draagt er zorg voor dat voor elke vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland het bepaalde in of krachtens dit hoofdstuk wordt uitgewerkt in een nadere regeling, zodanig dat het geheel van arbeidsvoorwaarden en daarmee verbandhoudende voorzieningen voldoet aan de eisen van de plaatselijke arbeidsmarkt en naar het oordeel van Onze Minister als toereikend kan worden geacht.

2. Bij ministeriële regeling worden regelen vastgesteld betreffende de wijze waarop de in het eerste lid bedoelde uitwerkingen tot stand komen en de voorwaarden die daarbij in acht genomen dienen te worden. Deze regelen worden vastgesteld na overleg met de Bijzondere Commissie, genoemd in artikel 142.

M. Artikel 124 komt als volgt te luiden:

Artikel 124 Uitsluiting van de toepasselijkheid

Het bepaalde in of krachtens de artikelen 119 tot en met 122 is slechts van toepassing respectievelijk van overeenkomstige toepassing voor zover dat niet strijdig is met dwingende bepalingen van plaatselijk geldend arbeidsrecht.

N. Artikel 125 komt als volgt te luiden:

Artikel 125 Loonvaststelling

1. Het loon van de werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig het plaatselijk loonpeil.

2. Onze Minister kan in plaats van een brutoloon een nettoloon toekennen.

O. Artikel 126 komt te vervallen.

P. Artikel 127 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift gaat luiden:

Uitkering bij beëindiging dienstverband

2. De passage: «Bij beëindiging, anders dan op eigen verzoek, van de dienstbetrekking welke voor onbepaalde tijd is aangegaan» wordt gewijzigd in: Bij beëindiging van de dienstbetrekking.

3. Het zinsdeel «, met inachtneming van de Uitkeringsregeling Buitenlandse Dienst 1966 (Stb. 1967, 261),» komt te vervallen.

Q. Artikel 128 komt als volgt te luiden:

Artikel 128 Oudedagsvoorzieningen en sociale verzekeringen

1. Indien ten behoeve van werknemers verplichtingen bestaan tot deelname aan al dan niet plaatselijke oudedagsvoorzieningen, sociale verzekeringen of andere sociale voorzieningen, worden deze werknemers daarvoor aangemeld door het hoofd van de desbetreffende vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland.

2. Indien geen verplichtingen, bedoeld in het eerste lid, bestaan, doch naar het oordeel van Onze Minister passende mogelijkheden bestaan, is het eerste lid van overeenkomstige toepassing.

R. Het opschrift van artikel 129 gaat luiden:

Vrijwillige verzekering (oudedagsvoorziening, invaliditeit, overlijden)

S. Artikel 130 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het opschrift gaat luiden:

Onderstand bij wijze van pensioen

2. Het eerste lid komt te luiden:

1. De werknemer op wie geen voorzieningen, regelingen dan wel verzekeringen als bedoeld in de artikelen 128 en 129 van toepassing zijn, kan ten behoeve van zichzelf dan wel voor zijn nagelaten gezinsleden in aanmerking worden gebracht voor een onderstand bij wijze van pensioen bij ontslag wegens het bereiken van de voor betrokkene geldende pensioengerechtigde leeftijd, invaliditeit, dan wel overlijden.

3. Het vierde lid komt te vervallen.

4. Het vijfde lid wordt vernummerd tot vierde lid.

T. Artikel 131 komt als volgt te luiden:

Artikel 131 Nadere regelen betreffende sociale voorzieningen

Bij ministeriële regeling worden voor de toepassing van de artikelen 127 tot en met 130 nadere regelen vastgesteld; artikel 121, tweede lid, is daarbij van toepassing.

ARTIKEL II OVERGANGSBEPALING

Bij ministeriële regeling worden passende overgangsvoorzieningen getroffen ten aanzien van werknemers die reeds vóór de inwerkingtreding van dit besluit in dienst zijn, indien de in artikel 123 bedoelde nadere regeling er toe leidt dat het geheel van voorzieningen geringer wordt dan naar het oordeel van Onze Minister redelijk of billijk is.

¹ Stb. 1986, 611, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 25 oktober 1996, Stb. 568.

Het advies van de Raad van State is openbaar gemaakt door terinzagelegging bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

Tevens zal het advies met de daarbij ter inzage gelegde stukken worden opgenomen in het bijvoegsel bij de Staatscourant van 13 mei 1997, nr. 88.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 1998.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 14 maart 1997

Beatrix

De Minister van Buitenlandse Zaken,
H. A. F. M. O. van Mierlo

Uitgegeven de vijftiende april 1997

De Minister van Justitie,
W. Sorgdrager

NOTA VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

1. Algemeen

Bij de wijziging van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken (RDBZ) in verband met de intrekking van het Arbeidsovereenkomstenbesluit (Stb. 1994, 749) werd aangekondigd dat die wijziging een interim-karakter zou hebben, voor zover betrekking hebbend op werknemers die op een bepaalde vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland in dienst zijn genomen voor werkzaamheden op die vertegenwoordiging (hoofdstuk XVIII RDBZ). De reden van het interim-karakter was, zoals vermeld in de desbetreffende nota van toelichting in de hoofdstukken I (Algemene toelichting), onder B.2, en II (Artikelsgewijze toelichting), onder 3, dat op dat moment een omvangrijk project in voorbereiding was, gericht op het totstandbrengen van een samenhangende codificatie van de rechtspositie van deze werknemers, ook wel «plaatselijk in het buitenland indienstgenomen werknemers» of «lokale werknemers» genoemd.

Deze codificatie van de rechtspositie van lokale werknemers vindt zijn oorzaak in een aantal omstandigheden. In genoemde nota van toelichting wordt daarover ondermeer het volgende opgemerkt.

- Lokale werknemers worden niet vanuit Nederland uitgezonden, maar op de lokale arbeidsmarkt in het buitenland geworven; zij keren weer naar die lokale arbeidsmarkt terug bij beëindiging van hun dienstverband.

- De lokale werknemers vormen derhalve geen homogene groep. Velen hebben de nationaliteit van het land waarin de desbetreffende vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland zich bevindt. Voor allen geldt, ongeacht hun nationaliteit, dat de lokale arbeidsvoorwaarden en sociale wetgeving niet kunnen worden genegeerd; in elk geval zal lokaal dwingend recht moeten worden geëerbiedigd. Voorts kan hun rechtspositie beïnvloed worden door bilaterale verdragen en EU-verordeningen.

- Vanwege deze omstandigheden worden de rechtspositionele aspecten van de arbeidsverhouding met de lokale werknemers overwegend beheerst door een mengvorm van het lokale (van land tot land verschillende) arbeidsrecht en sociaal recht, onderdelen van het RDBZ en Nederlandse sociale wetgeving, waarbij tevens internationaal-rechtelijke aspecten een rol spelen.

Hieraan kan worden toegevoegd dat de arbeidsvoorwaarden/ rechtspositie van lokale werknemers bovendien beïnvloed worden door lokale en Nederlandse belastingwetgeving en bi- en multilaterale belastingverdragen.

In genoemde nota van toelichting werd aangekondigd dat de redactie van hoofdstuk XVIII van het RDBZ wederom in beschouwing zal worden genomen, zodra genoemde codificatie zal zijn afgerond. Daarbij werd de verwachting uitgesproken dat een en ander zijn beslag zal krijgen in de vorm van een raamregeling, inhoudende enerzijds een aantal algemeen geldende bepalingen, anderzijds richtlijnen en randvoorwaarden aan de hand waarvan per land nadere uitwerking plaatsvindt. Thans is het codificatieproject zodanig gevorderd, dat tot herziening van hoofdstuk XVIII RDBZ kan worden overgegaan.

Opgemerkt moge worden, dat reeds bij de genoemde wijziging van het RDBZ er om praktische redenen voor werd gekozen, de rechtspositie van lokale werknemers niet in hoofdzaak in het RDBZ vast te leggen, maar zo veel mogelijk nader te regelen in een ministeriële regeling. Daartoe werd in artikel 131 een delegatiebepaling opgenomen. Op grond hiervan werd per de datum van intrekking van het AOB en de datum waarop het in

verband daarmee gewijzigde hoofdstuk XVIII RDBZ in werking trad, te weten 1 januari 1995, de Regeling rechtspositie lokaal indienstgenomen werknemers van kracht (RLok; regeling van de Minister van Buitenlandse Zaken van 11 december 1994, nummer HDBZ/AB-1174/94). Gezien de hiermee opgedane goede ervaringen ligt het voor de hand, ook bij onderhavige RDBZ-wijziging de eenmaal ingeslagen weg te vervolgen, dat wil zeggen dat het hoogst noodzakelijke in het RDBZ geregeld blijft, en dat een nadere regeling van de rechtspositie bij ministeriële regeling wordt vastgelegd. Bij punt 2.3, derde alinea, wordt hierop nader ingegaan.

In herinnering moge worden geroepen dat het interimkarakter van de RDBZ-wijziging die in verband met de intrekking van het AOB plaatsvond op de volgende wijze tot uitdrukking kwam:

a. In de eerste plaats werd de oorspronkelijke structuur van hoofdstuk XVIII RDBZ zoveel mogelijk intact gelaten.

b. In de tweede plaats werd bepaald (zie bijvoorbeeld artikel II, eerste lid, van bedoeld besluit tot wijziging van het RDBZ), dat het nadrukkelijk niet de bedoeling was de rechtspositie van de lokale werknemers ter gelegenheid van de intrekking van het AOB in materiële zin te herzien.

Onderhavige wijziging van het RDBZ is aan geen van deze beperkingen gebonden.

2. Aanleiding en oogmerk van onderhavige wijziging van het RDBZ

2.1. Factoren die tot wijziging van de structuur nopen

Voor wat de structuur van hoofdstuk XVIII RDBZ betreft is er veel voor te zeggen, deze zo goed mogelijk af te stemmen op het gekozen uitgangspunt om de rechtspositie bij ministeriële regeling nader uit te werken; dit komt de duidelijkheid ten goede. Voorts zijn ook de inhoudelijke wijzigingen van de rechtspositie van de lokale werknemers, zoals hierna toegelicht, van invloed op de structuur.

2.2. Factoren die tot wijziging van de materiële rechtspositie nopen

Ook voor wat de inhoudelijke aspecten van de rechtspositie van de lokale werknemers betreft, is er thans geen aanleiding om vast te houden aan de status quo. Interne en externe factoren leiden tot deze conclusie, hetgeen als volgt kan worden toegelicht.

– *interne factoren*

a. Zoveel mogelijk aansluiten bij de lokale situatie

Lokale werknemers worden op de lokale markt geworven. Het is daarom wenselijk en ook vanzelfsprekend, dat zij, ongeacht hun nationaliteit, zoveel mogelijk overeenkomstig de lokale arbeidsvoorwaarden worden bejegend. Dit betekent dat zal worden afgestapt van de huidige onbevredigende praktijk, waarin de Nederlandse arbeidsvoorwaarden, in de ruimste zin, richtinggevend zijn voor het lokale arbeidsvoorwaardenpakket, met vervolgens aanpassingen aan de lokale situatie. In landen waarin de arbeidsvoorwaarden op het zelfde peil liggen als in Nederland, of beter zijn, is dit vanzelfsprekend geen probleem. In landen waar dat peil lager is dan in Nederland, behoeft dat evenmin een probleem te zijn. Wel vergt goed werkgeverschap dat, indien bepaalde voor Nederland als essentieel aan te merken verworvenheden zich in de lokale arbeidssituatie niet, of in onvoldoende mate, zouden voordoen, in die leemte dient te worden voorzien. Te denken ware aan een goede bestaansmogelijkheid – ook voor het gezin –, zwangerschaps- en bevallingsverlof, medezeggen-

schap, recht van bezwaar en beroep en goede arbeidsomstandigheden. Vanzelfsprekend geldt ook in deze gevallen dat geen onderscheid gemaakt wordt naar nationaliteit van de werknemer. Dit zal in het RDBZ dienen te blijven, dan wel te worden, verankerd.

b. Toenemende behoefte aan grotere duidelijkheid

De huidige situatie wordt gekenmerkt door een grote mate van onoverzichtelijkheid en ondoorzichtigheid. Niet terstond is het voor de betrokken lokale werknemers duidelijk, welk sociaal zekerheidsstelsel op hen van toepassing is en in welk land zij belastingplichtig zijn. Vanwege het huidige stelsel van fictief-brutoloon is het vaak evenmin duidelijk hoe hoog de premies voor de pensioenvoorziening en sociale verzekeringen zijn, en hoe hoog de verschuldigde loonbelasting is, respectievelijk ontbreekt vaak het inzicht of deze premies daadwerkelijk bij de juiste instanties zijn afgedragen. Voorts is het vanwege de huidige grote verwevenheid van Nederlandse en lokale arbeidsvoorwaarden onduidelijk waarop betrokkenen nu werkelijk recht hebben. Deze onduidelijkheid bestaat niet alleen voor de betrokken werknemers, maar wellicht in nog sterkere mate voor de hoofden Algemene Zaken, die bij de vertegenwoordigingen in het buitenland met de toepassing van de desbetreffende wetten en voorschriften zijn belast. Aanpassing van het RDBZ, zoals in bovengenoemde punten aangeduid, zal de duidelijkheid vergroten. Daarmee wordt tevens vermeden dat aan lokale werknemers, omdat door de bomen het bos niet meer wordt gezien, ten onrechte «het beste van twee werelden» wordt toegekend, of, wat ook denkbaar is, dat hun tekort zou worden gedaan.

c. Decentralisatie van bevoegdheden naar de vertegenwoordigingen in het buitenland

In het kader van de bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken ingangzijnde herijkingsreorganisatie, zoals aangekondigd in de nota «De herijking van het buitenlands beleid» (kamerstukken II, 1994–1995, 24 337, nr. 1), worden meer bevoegdheden op het gebied van beleid en beheer gedecentraliseerd naar de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland. Dit geldt ook voor het personeelsbeleid ten aanzien van lokale werknemers. Ook in verband hiermee is het wenselijk, de duidelijkheid betreffende de vantoepassingzijnde arbeidsvoorwaarden te vergroten, en het RDBZ in verband daarmee te herzien.

– *externe factoren*

d. De eis van correcte loonheffing

De berekening en afdracht van loonbelasting over aan lokale werknemers uitbetaald loon is door de jaren heen problematisch geweest. Het gaat daarbij niet alleen om de vraag welk land tot heffing bevoegd is, hoewel ook dat niet altijd geheel duidelijk is. Zo is het Ministerie van Buitenlandse Zaken ingevolge de Wet op de loonbelasting 1964 inhoudingsplichtig over alle loon en loonvervangende uitkeringen, betaald aan (gewezen) werknemers, ongeacht hun nationaliteit en ongeacht de plaats van aanwerving en tewerkstelling. Belastingverdragen kunnen dit evenwel terzijde stellen. Voorts kan, ingevolge artikel 41 van de Uitvoeringsregeling Algemene wet inzake rijksbelastingen 1994, inhouding van loonbelasting bij lokale werknemers achterwege blijven indien geen beroep op een verdrag ter voorkoming van dubbele belasting dan wel de Belastingregeling voor het Koninkrijk mogelijk is en het desbetreffende andere land afziet van heffing van belasting over het loon van zijn lokaal personeel in Nederland.

Tot dusverre wordt de Negentiende Uitvoeringsbeschikking Loonbelasting 1940 toegepast (beschikking van 18 oktober 1946, nr. 170; Stcrt.

1946, 206), waarin een van de wettelijke bepalingen afwijkende regeling was getroffen voor niet binnen het Rijk wonend overheidspersoneel. Dat door de inwerkingtreding van de Wet op de loonbelasting 1964 genoemde uitvoeringsbeschikking zijn rechtskracht heeft verloren, werd eerst na een aantal jaren beseft. Na overleg met de Belastingdienst werd vanwege rechtspositionele, regelgevingstechnische en uitvoeringstechnische complicaties een tijdelijke praktische afspraak met betrekking tot de afdracht van loonbelasting gemaakt en werd besloten zo spoedig mogelijk de rechtspositie van de lokale werknemers in het kader van het onder 1, Algemeen, genoemde codificatieproject te herzien.

Teneinde een correcte toepassing van de Nederlandse belastingwetgeving mogelijk te maken ten aanzien van lokale werknemers die in Nederland loonbelastingplichtig zijn, is besloten tot een andere wijze van vaststelling van het loon dan thans in artikel 125 RDBZ is geregeld.

Voortaan zal in hun geval worden uitgegaan van het lokaal gangbare nettoloon, dat loon zal zijn in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 en dientengevolge zal worden gebruteerd. Vanzelfsprekend zal de berekende loonbelasting daadwerkelijk worden ingehouden en afgedragen. Deze zogenaamde netto-loonbenadering heeft als bijkomend voordeel dat grote verschillen in nettoloon tussen lokale medewerkers bij eenzelfde vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland, louter als gevolg van het bestaan van verschillende belastingregimes, tot het verleden zullen behoren. Zoals gezegd, dient artikel 125 RDBZ in verband hiermee te worden gewijzigd.

e. Beperking van de kring der verzekerden ingevolge de Nederlandse sociale verzekeringen

Op grond van het Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen 1989, ook wel met KB 164 aangeduid, zijn degenen die de Nederlandse nationaliteit bezitten en niet duurzaam in de ontvangende staat wonen, verzekeringsplichtig krachtens de Nederlandse volksverzekeringen gedurende de periode dat zij bij een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland werkzaam zijn. In de praktijk werd het begrip «niet duurzaam wonen in de ontvangende staat» zodanig ruim geïnterpreteerd, dat ook de lokale werknemers met de Nederlandse nationaliteit geacht werden verzekeringsplichtig krachtens de Nederlandse volksverzekering te zijn. De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bereidt thans een wijziging van KB 164 voor die er onder meer toe zal leiden dat lokaal aangeworven werknemers niet onder de Nederlandse volksverzekeringen vallen; de beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 1997, of zo spoedig mogelijk daarna. Overigens kan de werking van KB 164 in de praktijk worden opgeheven door verordening (EG) nr. 1408/71 van de Raad van de Europese Unie van 14 juni 1971 betreffende de toepassing van de sociale zekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de gemeenschap verplaatsen (PbEG L149), (waarvan de werking is uitgebreid tot de landen behorende tot de Europese Economische Ruimte (EER) of bi- of multilateraal verdrag).

f. Privatisering van het ABP-fonds, en de zogenaamde OOW-operatie

Het wetgevingsproject «Overheidspersoneel onder de werknemersverzekeringen», ook wel aangeduid met «OOW-operatie», noopt tot een herbeschouwing van de rechtspositie van de lokale werknemers. Als gevolg van de OOW-operatie, waarvan de afronding is voorzien per 1 januari 1998, zullen op overheidspersoneel de werknemersverzekeringen van toepassing zijn, in het bijzonder de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Werkloosheidswet (WW). Bij de inwerkingtreding van de Wet privatisering ABP (Wpa) werd

voortgelopen op de vantoepassingverklaring van de WAO op het overheidspersoneel, door de invoering van de zogenaamde WAO-conforme regeling. Als gevolg daarvan wordt voortaan in geval van invaliditeit geen invaliditeitspensioen ten laste van de Stichting Pensioenfonds ABP, bedoeld in artikel 6 Wpa, toegekend, doch uitsluitend een «bovenwettelijk deel», in aanvulling op het bedrag dat ingevolge de WAO zou zijn toegekend.

Op de meeste lokale werknemers van Nederlandse nationaliteit zijn, behoudens in de landen van de EU/EER en in een aantal landen waarmee een verdrag betreffende de sociale zekerheid is gesloten, niet de Nederlandse sociale verzekeringen van toepassing. Indien deze werknemers verplicht bij de Stichting Pensioenfonds ABP verzekerd zouden zijn dan wel blijven, zouden zij derhalve uitsluitend voor het bovenwettelijk bedrag in aanmerking kunnen komen, welk bedrag overigens niet tot uitbetaling kan leiden aangezien het wettelijk basisbedrag ontbreekt.

Het ligt dan ook voor de hand, af te zien van verplichte verzekering bij de Stichting Pensioenfonds ABP. De mogelijkheid daartoe is geopend in artikel 2, tweede lid, onderdeel j, van de Wpa; daarin wordt bepaald dat in door de Minister van Binnenlandse Zaken te stellen regels personen of groepen van personen op grond van hun bijzondere arbeidsvoorwaarden of de bijzondere aard van hun werkzaamheden kunnen worden uitgesloten van het zijn van werknemer in de zin van de Wpa.

Hoewel niet strikt noodzakelijk, is het om redenen van duidelijkheid wenselijk, de beoogde ingangsdatum waarop lokale werknemers zullen zijn uitgesloten van het overheidswerknemerschap in de zin van de Wpa, te laten samenvallen met de beoogde afronding van de OOW-operatie, te weten 1 januari 1998. Per die datum zal voor de lokale werknemers, ongeacht hun nationaliteit, een passende oudedagsvoorziening worden getroffen. Voor op dat moment reeds in dienst zijnde lokale werknemers voor wie thans reeds op enigerlei wijze een pensioenvoorziening is getroffen, zoals degenen die thans nog verplicht verzekerd zijn bij de Stichting Pensioenfonds ABP, zullen, indien dat naar redelijkheid en billijkheid nodig is, passende overgangsmaatregelen worden getroffen ingevolge Artikel II van dit besluit. Voor zoveel nodig wordt met betrekking tot de fiscale aspecten daarvan overlegd met de Belastingdienst.

2.3. De hoofdlijnen van de wijziging van het RDBZ

In het nieuwe hoofdstuk XVIII RDBZ worden enkele algemene bepalingen in *de eerste paragraaf* bijeengebracht. Het betreft de, in grote lijnen ongewijzigde, huidige artikelen 114, 116, 117 en 118.

In *de tweede paragraaf* worden de bepalingen geregeld die betrekking hebben op de inhoud van de arbeidsvoorwaarden, overige rechten en verplichtingen betreffende de lokale werknemer.

Zoals reeds gezegd, is voortaan uitsluitend datgene in het RDBZ geregeld dat zich niet voor uitwerking bij ministeriële regeling leent. Meer dan voorheen worden onderwerpen, die eerst in het RDBZ zelf geregeld waren, voortaan in de nadere regeling uitgewerkt. Het nieuwe artikel 122 noemt dan ook meer onderwerpen die in een ministeriële regeling dienen te worden geregeld dan het geval is in het huidige artikel 131. Als consequentie hiervan behoeft voortaan slechts in een zeer beperkt aantal gevallen te worden verwezen naar bepalingen van het RDBZ die op overplaatsbare ambtenaren van de DBZ betrekking hebben, welke bepalingen nadrukkelijk niet op de situatie van lokale werknemers zijn toegespitst. De duidelijkheid wordt hiermee wezenlijk verbeterd.

Met het in belangrijke mate delegeren van de bevoegdheid tot uitwerking van de rechtspositie bij nadere regeling wordt voortgegaan op

de weg die destijds bij de wijziging van het RDBZ in verband met de intrekking van het AOB doelbewust werd ingeslagen. Die keuze is nog steeds verantwoord, met name vanwege de complexe buitenlandse factoren. Wijzigingen in de lokale arbeidsvoorwaarden en de lokale wetgeving van de ongeveer 100 landen waarin lokale werknemers werkzaam zijn, zullen immers nopen tot frequente bijstelling van de regeling. Uitwerking bij ministeriële regeling maakt het mogelijk, snel en op betrekkelijk eenvoudige wijze in te spelen op externe veranderingen. Het is daarbij van belang dat gewaarborgd wordt dat essentiële onderwerpen ook daadwerkelijk worden geregeld (in het nieuwe artikel 122 wordt immers bepaald welke zaken ten minste dienen te worden geregeld), en dat daarbij niet uitsluitend de lokale voorschriften en gebruiken dienen te worden gevolgd, maar dat «goed werkgeverschap» (zie artikel 123, eerste lid) daarbij tot uitdrukking dient te komen.

Voorts worden, evenals voorheen, de vantoepassingverklarde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek opgesomd. Daarmee wordt tevens uitdrukking gegeven aan het feit dat het, evenals voorheen, gaat om arbeidsovereenkomsten naar Nederlands recht. Er is geen reden om daarvan thans af te zien.

Overigens zullen in de nadere regeling, bedoeld in de nieuwe artikelen 121 en 122, niet alle details voor iedere vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland uitgewerkt worden. Dat zou niet mogelijk zijn, gezien de grote lokale verschillen, en ook niet wenselijk, aangezien de nadere regeling onhanteerbaar en voor de praktijk ongeschikt zou worden. Daarom worden in het nieuwe artikel 123 een aantal punten van principieel belang geregeld:

- de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland dragen de eerste verantwoordelijkheid voor de totstandkoming van het lokale arbeidsvoorwaardenpakket;
- het principe wordt vastgelegd dat de lokale arbeidsvoorwaarden het uitgangspunt vormen voor de geldende arbeidsvoorwaarden;
- de eis van «goed werkgeverschap» wordt neergelegd, die tevens kan dienen om het arbeidsvoorwaardenpakket te toetsen.

Aangezien aan de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland een belangrijke rol wordt toegekend bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden die voor de lokale werknemers zullen gelden, zullen zij daarbij een aantal, bij ministeriële regeling vast te stellen, procedurevoorschriften en voorwaarden in acht moeten nemen. Het is de bedoeling dat deze worden opgenomen in de in artikel 121 en 122 genoemde nadere regeling.

Zoals in het nieuwe artikel 123 wordt bepaald, zal per vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland het bepaalde in en krachtens hoofdstuk XVIII RDBZ in een nadere regeling worden uitgewerkt, specifiek toegespitst op de desbetreffende lokale situatie. Dit is trouwens niet geheel nieuw. Zolang lokale werknemers in dienst worden genomen, zolang al worden de lokale arbeidsvoorwaarden in belangrijke mate ter plaatse bepaald. Het verschil met voorheen is, dat het «rechtspositionele bouwwerk» is vereenvoudigd en verduidelijkt, zoals hiervoor werd toegelicht; voorts worden duidelijker voorschriften gegeven die bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in acht genomen moeten worden.

De bedoelde uitwerking per vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland zal in belangrijke mate gelijkenis vertonen met de zogenaamde *position papers*, waarmee in de afgelopen jaren ervaring werd opgedaan, en die op dit moment in hoge mate zijn vervolmaakt. Zij worden aan de lokale werknemers uitgereikt, in voorkomende gevallen in één der moderne talen vertaald.

II. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel I

Onderdeel B, tweede lid en derde lid, onder a

Aangezien sprake is van een privaatrechtelijke handeling, dient de term «machtiging» te worden vervangen door de term volmacht.

Het bepaalde in het huidige eerste lid van artikel 114, namelijk dat een werknemer na machtiging van Onze Minister door het hoofd van een vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland in dienst kan worden genomen, kan, gelet op artikel 10:3 juncto artikel 10:12 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb), komen te vervallen. Dat de minister volmacht mag verlenen, volgt immers uit genoemde wet.

Onderdeel B, derde lid onder b

Ook nadere regels welke op het RDBZ zijn gebaseerd, zijn van overeenkomstige toepassing op lokale werknemers van andere departementen; dit is thans in de laatste volzin duidelijker aangegeven.

Onderdeel C

Het is uit oogpunt van systematiek wenselijk, de bepaling betreffende de indienstneming van werknemers van andere ministeries (het huidige artikel 114, vierde lid) onder te brengen in een apart artikel.

In het oorspronkelijke artikel 115 was het geneeskundig onderzoek bij indiensttreding geregeld; regeling daarvan in het RDBZ is niet nodig en kan worden ondergebracht in een nadere regeling, afgestemd op de lokale situatie in het buitenland, op grond van het nieuwe artikel 122, onder b.

Onderdelen C, tweede lid, D, tweede lid, en E, tweede lid

Nu het oorspronkelijke artikel 114, vierde lid, is vernummerd tot het nieuwe artikel 115, is de verwijzing aangepast.

Onderdeel D, derde lid

De redactie van het onder d gestelde betreffende de af te leggen eed of belofte is verduidelijkt. Daarbij zij opgemerkt, dat de verplichting tot het afleggen van de eed of belofte niet alleen voor ambtenaren van de DBZ geldt (zie bijvoorbeeld artikel 63 RDBZ), maar ook is voorgeschreven voor lokale werknemers indien artikel 117, derde lid, op hen van toepassing is.

Onderdeel F

Zoals toegelicht in de Algemene toelichting in paragraaf 2.2, onderdeel d, zal indien op grond van de Nederlandse belastingwetgeving loonbelasting moet worden ingehouden, het loon worden vastgesteld op basis van het lokaal gangbare nettoloon; dit nettoloon zal voor de heffing van loonbelasting worden gebruteerd. In verband hiermee dient in artikel 118, onder e, de huidige term «brutoloon» te worden vervangen door loon.

De huidige formulering van het in artikel 118 onder f gestelde is afkomstig uit het voormalige Arbeidsovereenkomstenbesluit. De redactie wordt thans toegespitst op de lokale werknemers.

Het is van belang, een formele basis in het RDBZ te hebben voor de gevolgen van wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden die zullen plaatsvinden nadat de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Voorkomen moet immers worden, dat opwaartse en neerwaarte wijzigingen in de arbeids-

voorwaarden als gevolg van met name ontwikkelingen op de plaatselijke arbeidsmarkt alsmede ontwikkelingen welke verband houden met valutawijzigingen slechts door middel van een wijziging van de arbeids-overeenkomst daarin zouden kunnen doorwerken. Opgemerkt moge worden, dat van een dergelijke «automatische doorwerking» slechts sprake kan zijn indien de wijzigingen zijn opgenomen in een algemeen verbindend voorschrift, te weten de in of krachtens het RDBZ gestelde nadere regelen.

Het nieuwe derde lid is het oorspronkelijke tweede lid van artikel 131; uit oogpunt van systematiek is het wenselijk, deze bepaling onder te brengen in artikel 118.

Onderdeel H

Zoals toegelicht in de Algemene toelichting in paragraaf 2.3, is thans getracht zo weinig mogelijk te verwijzen naar bepalingen van het RDBZ die op andere categorieën personeelsleden van de DBZ betrekking hebben. Hierdoor kan een aanzienlijke reductie worden bereikt van het aantal RDBZ-bepalingen, waarnaar in het huidige artikel 124, eerste lid, onder c, wordt verwezen.

Onderdeel I

Uit oogpunt van systematiek is het wenselijk, de vantoepassing-verklaring van bepalingen van het Burgerlijk Wetboek (BW) (in het huidige artikel 124, eerste lid, onder a, RDBZ), thans onder te brengen in een afzonderlijk artikel, te weten het nieuwe artikel 120. De nummering van de BW-artikelen is in overeenstemming gebracht met de nummering van de BW-artikelen zoals deze luiden in de Vaststellingswet titel 7.10 Burgerlijk Wetboek (Arbeidsovereenkomst) (Stb. 1996, 406). Van de gelegenheid is tevens gebruik gemaakt om, zoals hierna wordt toegelicht, twee nieuwe BW-artikelen van toepassing te verklaren en een tweetal onvolkomenheden te herstellen.

De volgende bepalingen van boek 7, titel 10, van het BW zijn voortaan eveneens van toepassing.

- a. Artikel 614 BW is van toepassing verklaard omdat daarin is aangegeven, hoe in het arbeidsovereenkomstenrecht artikel 52, eerste lid, onder d, van boek 3 BW, betreffende de verjaring dient te worden verstaan; dit verschaft duidelijkheid aan zowel werkgever als werknemer.
- b. Het eerste lid van artikel 652 BW is van toepassing verklaard omdat het onlosmakelijk verbonden is met het reeds vantoepassingzijnde tweede lid van artikel 652 BW. Genoemd artikellid bepaalt dat een door partijen overeengekomen proeftijd voor beide partijen gelijk dient te zijn en op niet langer dan twee maanden mag worden gesteld.

De volgende twee onvolkomenheden zijn gecorrigeerd.

- a. In het huidige artikel 124 RDBZ was artikel 1639r (nieuw artikel 680, eerste lid) BW van toepassing verklaard. Deze BW-bepaling heeft betrekking op de schadeloosstelling bedoeld in artikel 1639o, vierde lid (nieuw artikel 677, vierde lid) BW, dat echter ten onrechte niet eveneens in het huidige artikel 124 RDBZ van toepassing was verklaard. Teneinde misverstanden te voorkomen is deze omissie in het nieuwe artikel 120 RDBZ opgeheven.
- b. In het huidige artikel 124 RDBZ is artikel 1639u BW van toepassing verklaard. Het tweede lid verwijst evenwel naar artikel 1639o, vijfde lid (nieuw artikel 677, vijfde lid) BW, welke bepaling terecht niet van toepassing was verklaard. Om deze reden is het equivalent van artikel 1639u, tweede lid, te weten het nieuwe artikel 683, tweede lid BW, niet in het nieuwe artikel 120 RDBZ van toepassing verklaard.

Onderdeel J

Dit nieuwe artikel treedt in de plaats van het oude artikel 131; het eerste lid is gelijk aan dat van het oude artikel 131.

Het huidige tweede lid van artikel 131 is, zoals toegelicht, toegevoegd aan artikel 118.

Het huidige derde lid van artikel 131 is thans opgenomen in de nadere regeling, bedoeld in het nieuwe artikel 122.

In het nieuwe tweede lid wordt uitdrukkelijk bepaald dat voor door Onze Minister te bepalen onderwerpen en met inachtneming van door hem gestelde voorwaarden nadere regelen in mandaat kunnen worden vastgesteld. Hiermee is voldaan aan artikel 10:3, tweede lid, onder a, van de Awb, waarin wordt bepaald dat het verlenen van mandaat tot het vaststellen van algemeen verbindende voorschriften slechts mogelijk is indien dit bij wettelijk voorschrift geregeld is. Het is overigens nadrukkelijk niet de bedoeling, dit mandaat te verlenen aan de afzonderlijke hoofden van de vertegenwoordigingen van het Koninkrijk in het buitenland; daarmee wordt tegemoetgekomen aan de terughoudendheid die blijkens de memorie van toelichting bij genoemde bepaling van de Awb ter zake dient te worden betracht, en aan de daarin gegeven aanbeveling, het mandaat zo hoog mogelijk in de organisatie te leggen. Voorgenomen wordt, bedoeld mandaat te verlenen aan de Hoofddirecteur Dienst Buitenlandse Zaken.

Onderdeel K

Zoals toegelicht bij onderdeel J, bevat dit nieuwe artikel 122 het huidige derde lid van artikel 131, met dien verstande dat het aantal onderwerpen dat in elk geval in de nadere regeling dient te worden uitgewerkt aanmerkelijk is uitgebreid. Deze uitbreiding is met name het gevolg van het feit, dat het aantal voor overplaatsbare ambtenaren bestemde RDBZ-artikelen dat op lokale werknemers van overeenkomstige toepassing wordt verklaard, aanmerkelijk is beperkt, zoals toegelicht bij onderdeel H. Voorts zijn enkele onderwerpen toegevoegd, waarvan het van belang is dat zij in de nadere regeling worden opgenomen. Het gaat hierbij met name om de onderdelen c tot en met e van het nieuwe artikel 122, welke onderdelen alle betrekking hebben op de wijze waarop loonschalen worden vastgesteld en op de wijze waarop de feitelijke loonbedragen binnen die loonschalen worden vastgesteld.

Als uitgangspunt voor deze onderdelen heeft artikel 5 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (BBRA) gediend. Vanzelfsprekend is het voor ambtenaren in burgerlijke rijksdienst in Nederland geldende functiewaarderingssysteem niet bruikbaar voor de vaststelling van de in de verschillende landen lokaal geldende loonverhoudingen. Niettemin is het wenselijk, ook voor de lokale loonvaststelling gebruik te maken van een indeling in functies naar zwaarte, en de loonschalen daarop te baseren. De nadere regeling zal een algemeen stramien bevatten, op grond waarvan, met toepassing van vaste procedures, binnen die loonschalen een aantal loonnummers (vergelijkbaar met de salarisnummers, bedoeld in artikel 2 van het BBRA) wordt vastgesteld, en vervolgens aan elk van die loonnummers een lokaal geldend loonbedrag wordt verbonden. Indien de omstandigheden op de lokale arbeidsmarkt wijzigen, kunnen deze bedragen vervolgens, met toepassing van vaste procedures, worden aangepast. Op deze wijze wordt bereikt dat de loonvaststelling (per definitie lokaal) op een verantwoorde en geobjectiveerde wijze tot stand komt.

Onderdeel L

Zoals in de Algemene toelichting in paragraaf 2.3 is uiteengezet, zullen de lokale arbeidsvoorwaarden het uitgangspunt vormen voor de op lokale werknemers van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden. Aangezien het niet doelmatig is, de lokale voorwaarden tot in detail te regelen in de in artikel 122 bedoelde nadere regeling, is in het nieuwe artikel 123 opgenomen dat voor iedere vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland zulks in een nadere regeling worden uitgewerkt. Zoals gezegd zijn de lokale arbeidsvoorwaarden maatgevend. Gezien evenwel de nog steeds bestaande grote verschillen in arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en sociale voorzieningen tussen de landen in de wereld, wordt het wenselijk geacht daarbij ook «goed werkgeverschap» te betrekken, zonder dat zulks zou betekenen dat normen en verworvenheden die in de Nederlandse samenleving ter zake gelden, zouden moeten gelden voor de plaatselijke arbeidsmarkten in het buitenland. Met name dient hierbij gedacht te worden aan de mogelijkheid dat de lokale arbeidsvoorwaarden niet zouden voorzien in essentiële voorzieningen als (voldoende) zwangerschaps- en bevallingsverlof, of het tot een aanvaardbaar niveau doorbetalen van loon tijdens ziekte. Zoals bij de Algemene toelichting reeds werd vermeld, wordt ook hierbij geen onderscheid naar nationaliteit gemaakt.

In het tweede lid wordt beoogd dat de per vertegenwoordiging in het buitenland tot stand te brengen uitwerkingen volgens een algemeen stamien en volgens vaste procedures zullen plaatsvinden. Gewaarborgd moet immers worden dat deze uitwerkingen op elke vertegenwoordiging in het buitenland op verantwoorde wijze plaatsvinden en toetsbaar zijn, en dat onderlinge verschillen motiveerbaar zijn.

Onderdeel M

Zoals toegelicht bij onderdeel H, is het huidige artikel 124 thans voor een belangrijk deel ondergebracht in de nieuwe artikelen 119 en 120. In artikel 124 resteert het oorspronkelijke tweede lid, met dien verstande dat de redactie is aangepast aan het gewijzigde hoofdstuk XVIII RDBZ.

Onderdeel N

Om de redenen zoals toegelicht bij onderdeel F, is in het eerste lid de term brutoloon gewijzigd in loon, en is in het nieuwe tweede lid de mogelijkheid geopend voor het toekennen van een nettoloon. Zoals ondermeer bij onderdeel F is toegelicht, ligt de toekenning van een nettoloon in elk geval in de rede indien op grond van de Nederlandse belastingwetgeving loonbelasting moet worden ingehouden.

Naar het zich laat aanzien zal in de volgende situaties in plaats van een brutoloon een nettoloon worden vastgesteld.

(1) In de eerste plaats gaat het in beginsel om alle gevallen waarin Nederland bevoegd is tot heffing van loonbelasting. Op grond van artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 is dit het uitgangspunt. Op grond van artikel 27, zevende lid, van deze wet mag evenwel, nadat de bevoegde inspecteur een daartoe strekkende verklaring heeft afgegeven, inhouding van loonbelasting achterwege worden gelaten indien een verdrag ter voorkoming van dubbele belasting of enige andere regel van internationaal recht bepaalt dat geen loonbelasting behoort te worden ingehouden. In de verdragen ter voorkoming van dubbele belasting wordt onder meer bepaald welk land bevoegd is tot heffing van loonbelasting; in sommige verdragen is dit afhankelijk van de nationaliteit van de werknemer.

Indien ter zake van het loon van een lokale werknemer echter geen belastingverdrag (of de Belastingregeling voor het Koninkrijk) van toepassing is dat de belastingheffing aan het andere land toewijst, dient derhalve in beginsel loonbelasting ingehouden te worden. Indien echter in relatie met het desbetreffende andere land sprake is van reciprociteit in de zin dat door de landen over en weer wordt afgezien van de heffing van loonbelasting, vervalt de inhoudingsplicht.

Dit kan ook het geval zijn indien sprake is van veronderstelde reciprociteit. Dit houdt in dat indien een bepaald land geen vertegenwoordiging in Nederland heeft, door Nederland wordt verondersteld dat het andere land uit dien hoofde van heffing in Nederland afziet, waardoor ook Nederland zal afzien van belastingheffing van de lokale werknemers op de Nederlandse vertegenwoordiging in dat land.

(2) Voorts is het denkbaar dat een lokale werknemer niet onder de Nederlandse loonbelastingheffing valt (vanwege verdrag of reciprociteitsafspraken) maar desondanks in het betreffende land, om welke reden dan ook, niet voor de loon- of inkomstenbelasting van dat andere land wordt aangeslagen, althans geen belasting betaalt. Daardoor kan hij in vergelijking met overige lokale werknemers op de desbetreffende vertegenwoordiging een te hoog «netto»loon hebben. Aangezien het principe van «gelijk nettoloon voor gelijke functies en gelijke omstandigheden» een belangrijk uitgangspunt voor hoofdstuk XVIII van het RDBZ vormt, zou bedoelde situatie de verhoudingen op de desbetreffende vertegenwoordiging kunnen ontwrichten. In dat geval wordt, zodra bekend wordt dat de betrokkene de belasting niet heeft betaald dan wel niet heeft kunnen betalen, een nettoloon toegekend. Ook overigens ligt het echter niet in de rede een brutoloon uit te betalen indien van het betalen van belasting geen sprake is. Vanzelfsprekend zal worden bevorderd dat het betalen van belasting aan de lokale autoriteiten alsnog mogelijk wordt.

Het lijkt uitgesloten dat toekenning van een nettoloon in plaats van een brutoloon in strijd zou kunnen komen met bepalingen van lokaal dwingend recht.

Mocht er desalniettemin toch sprake zijn van strijd met lokaal dwingend recht, dan zal van de mogelijkheid tot toekenning van een nettoloon vanzelfsprekend geen gebruik worden gemaakt.

Indien wordt overgegaan tot toekenning van een nettoloon, wordt nagegaan welk nettoloon aan vergelijkbare werknemers in vergelijkbare gevallen in het desbetreffende land door vergelijkbare werkgevers wordt uitbetaald. Daarmee wordt bereikt dat de werknemer op de Nederlandse vertegenwoordiging een netto besteedbaar loon ontvangt dat ter plaatse gebruikelijk is en niet afhankelijk is van bijvoorbeeld de Nederlandse belastingtarieven. De lokaal geldende arbeidsvoorwaarden blijven uitgangspunt.

Indien loonbelasting in Nederland verschuldigd is, wordt het toegekende nettoloon gebruteerd, waarna de afdracht alsnog (in Nederland) geschiedt. Deze wijze van bruteren is overigens ook gebruikelijk voor andere categorieën werknemers in Nederland, bijvoorbeeld in de horeca en de bouw.

Voor wat betreft de afdracht van sociale premies geldt het volgende.

Ontvangt de werknemer een *nettoloon* (waarvan in elk geval sprake is indien betrokkene in Nederland loonbelasting verschuldigd is), en is het in het desbetreffende land niet gebruikelijk dat hij uit dat nettoloon zelf de premies betaalt, dan zullen die premies door de Nederlandse vertegenwoordiging ter plaatse betaald worden, na brutering van het loon. Als de

werknemer vanwege verdragsbepalingen onder het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel valt, vindt na brutering de afdracht in Nederland plaats.

Ontvangt de werknemer een *brutoloon* (waarvan sprake is indien het desbetreffende andere land bevoegd is tot loonbelastingheffing) en is hij in het desbetreffende land verzekerd ingevolge de lokale sociale verzekeringen, dan vindt de premieafdracht op de daar gebruikelijke wijze plaats.

Indien het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel op hem van toepassing is, vindt premieafdracht plaats op basis van het premie-inkomen, genoemd in artikel 9 van de Wet financiering volksverzekeringen.

Zoals reeds vermeld, zijn de lokale arbeidsvoorwaarden uitgangspunt. Dit geldt ook voor het lokale sociale zekerheidsstelsel. Op de werknemer zal dan ook in beginsel het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing zijn (na wijziging van KB 164).

Voor een enkel land (thans uitsluitend de Verenigde Staten van Amerika) is bij verdrag bepaald dat de lokale werknemers van Nederlandse nationaliteit *verplicht* onder het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel vallen. In dat geval wordt vanwege een bij verdrag gemaakt onderscheid naar nationaliteit, tussen lokale werknemers op een bepaalde vertegenwoordiging van het Koninkrijk in het buitenland tevens onderscheid gemaakt in de hoogte van de wettelijk verplichte werknemerspremies, hetgeen van invloed is op het nettoloon. Indien dat er toe zou leiden dat in vergelijkbare gevallen een verschillend nettoloon zou ontstaan, zou dat in strijd zijn met het gekozen uitgangspunt van gelijk nettoloon voor gelijke gevallen. Daarom zal in deze gevallen, waarbij vanwege een verplichte onderbrenging onder het Nederlandse zekerheidsstelsel voor betrokkenen hogere werknemerspremies gaan gelden dan het geval zou zijn geweest indien het lokale sociale zekerheidsstelsel op hen van toepassing zou zijn geweest, het verschil voor rekening van de desbetreffende vertegenwoordiging van het Koninkrijk worden genomen.

Een enigszins andere redenering dient te worden gevolgd indien lokale werknemers ingevolge een verdrag *niet verplicht* onder het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel vallen, maar de mogelijkheid wordt geboden daarvoor te kiezen. In dit geval is het eerder genoemde uitgangspunt bepalend, te weten dat in principe de lokale arbeidsvoorwaarden en het lokale sociale zekerheidsstelsel van toepassing zijn.

(Ten overvloede kan worden opgemerkt, dat ook waar het de landen in de Europese Unie betreft (namelijk ingevolge de eerdergenoemde verordening (EG) nr. 1408/71, artikel 13, tweede lid, onder a), de wetgeving in die landen van toepassing is. Weliswaar hebben onderdanen van andere lid-staten van de Europese Unie ingevolge artikel 16, tweede lid, van genoemde verordening de mogelijkheid te kiezen voor de (sociale) wetgeving van de andere lid-staat waarvan zij onderdaan zijn, maar het beginsel dat de lokale wetgeving in principe van toepassing is, wordt hierdoor niet aangetast.)

Indien een lokale werknemer uitsluitend vanwege een door hem gemaakte *keuze* onder het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel valt, impliceert dat tevens dat betrokkene de daarmee verbandhoudende wettelijk verplichte werknemerspremies zal voldoen. Indien deze premies uitstijgen boven die welke betrokkene had moeten voldoen als hij zijn keuze niet nadrukkelijk op het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel had bepaald, zijn de meerkosten daarvan voor zover het daarbij gaat om het werknemersdeel, en dientengevolge een feitelijk lager nettoloon, een rechtstreeks gevolg van zijn persoonlijke keuze. Van het maken van onderscheid door de werkgever is dan ook in het geheel geen sprake; er is dan ook geen strijdigheid met het in artikel 3, tweede lid, van genoemde EU-verordening neergelegde non-discriminatieverbod.

Het oorspronkelijke tweede lid komt te vervallen. Hierdoor wordt het mogelijk, voortaan voor de berekeningsgrondslag voor bijvoorbeeld pensioenen en sociale verzekeringen niet meer uit te gaan van een fictief-brutoloon, zoals thans ingevolge het huidige tweede lid van artikel 125 geschiedt, maar van het werkelijke loon. Dit bevordert in hoge mate de duidelijkheid en is bovendien veel realistischer.

Onderdeel O

Nu de opdracht tot het vaststellen van regelen met betrekking tot vakantie en vakantie-uitkering is opgenomen in het nieuwe artikel 122, kan het huidige artikel 126 vervallen.

Onderdeel P

In het huidige artikel 127 bevat het zinsdeel «welke voor onbepaalde tijd is aangegaan» een beperking die strijdig kan zijn met het lokaal recht, en bovendien overbodig is; om deze redenen is dit zinsdeel vervallen. Ook de verwijzing naar de Uitkeringsregeling Buitenlandse Dienst 1966 is overbodig; bovendien zal dit besluit komen te vervallen indien de Uitkeringsregeling 1966 in het kader van de zogenaamde OOW-operatie wordt ingetrokken. Om deze reden is deze verwijzing doorgehaald.

Onderdeel Q

Het eerste lid is vereenvoudigd, en is bovendien om redenen van systematiek gesplitst in het nieuwe eerste en tweede lid. Het oorspronkelijke tweede lid is vervallen, aangezien de vastlegging van de bedoelde premies thuis hoort in de nadere regelen, bedoeld in het nieuwe artikel 131.

Onderdeel S

De wijziging van artikel 130 heeft in de eerste plaats betrekking op een vereenvoudiging van de redactie. Voorts is de bepaling ook inhoudelijk gewijzigd, waardoor onderstand bij wijze van pensioen niet meer als een recht is geformuleerd, maar de betekenis heeft gekregen van een vangnet. Hiermee wordt uitdrukking gegeven aan het in artikel 123, eerste lid, bedoelde «goed werkgeverschap», in samenhang met hetgeen in artikel 128 is neergelegd, te weten:

- de aanmelding voor deelname aan verplichte oudedagsvoorzieningen of andere sociale voorzieningen, en
- de aanmelding voor deelname aan andere passende voorzieningen indien verplichte voorzieningen ontbreken.

Uitsluitend indien voor bedoelde aanmeldingen, gezien de lokale omstandigheden, geen mogelijkheden bestaan, of indien en voor zolang dat niet tot een aanvaardbaar niveau van voorzieningen zou leiden, ook niet door middel van een passende verzekering bij een particuliere verzekeringsmaatschappij, kan de huidige onderstand bij wijze van pensioen een rol spelen als vangnet, rekening houdend met de duur van het dienstverband. Daarmee wordt de indruk weggenomen dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken voor de lokale werknemers zou optreden als pensioenfonds of als sociale zekerheidsinstantie.

Onderdeel T

Zoals reeds toegelicht, is het huidige artikel 131 ondergebracht in de nieuwe artikelen 121 en 122. Thans is in het nieuwe artikel 131 bepaald dat bij ministeriële regeling nadere regels kunnen worden getroffen voor de toepassing van de artikelen welke betrekking hebben op ontslag-

uitkeringen, oudedagsvoorzieningen en sociale verzekeringen, en onderstand bij wijze van pensioen (de artikelen 127 tot en met 130).

Artikel II

De gewijzigde RDBZ-bepalingen beogen op zich geen verbetering of verslechtering van arbeidsvoorwaarden die op grond van het RDBZ zijn toegekend. Desondanks is het niet uit te sluiten, dat in bepaalde gevallen een achteruitgang kan optreden.

Met het oog daarop is het wenselijk, de mogelijkheid te bieden tot het treffen van overgangsvoorzieningen teneinde bijvoorbeeld een passend te achten fasering te kunnen aanbrengen indien sprake is van een aanmerkelijke achteruitgang van het geheel van voorzieningen. Volledigheidshalve diene dat uitsluitend voorzieningen waarop ingevolge of krachtens het RDBZ aanspraak bestaat, in aanmerking komen voor bedoelde overgangsvoorzieningen; een eventuele achteruitgang welke rechtstreeks het gevolg is van bijvoorbeeld wijziging van de Nederlandse sociale wetgeving komt daarvoor niet in aanmerking.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
H. A. F. M. O. van Mierlo