

SOCIALE ZEKERHEID IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF



J. Vluggen is trainer en consultant bij Enkwest Opleiding & Advies BV

De vakantie staat weer voor de deur want de vakantie staat altijd voor de deur. De zomervakantie is bij uitstek geschikt om het Franse landschap te verkennen. De kerstdagen worden bij voorkeur doorgebracht op de lange latten in Oostenrijk. Verder overwinteren is mogelijk met een piña colada in de hand aan een hagelwit strand en om het voorjaar wat te breken is een Nijl-cruise een regelrechte hit. Maar we gaan niet alleen meer naar het buitenland voor vakantie; gedreven door een VOC-mentaliteit woont en werkt de Nederlandse wereldburger steeds vaker in den vreemde.

Globalisering; we lezen in een Engelse krant over de presidentsverkiezingen in de Verenigde Staten terwijl we in onze lunchpauze op een Belgisch terras nippen aan een in India gebotteld flesje frisdrank. We kijken niet vreemd meer op als iemand zijn hebben en houwen oppakt en in het buitenland gaat werken. Overigens is dat ook niets nieuws. Direct na de Tweede Wereldoorlog werd door onze overheid emigratie gestimuleerd. De zwart-wit beelden van Nederlanders die de boot instappen om een boerenbedrijf op te zetten in Australië of Canada kunt u zich waarschijnlijk wel herinneren. In de jaren zestig vond juist veel immigratie plaats van jonge mannen uit bijvoorbeeld Spanje, Italië en later Turkije en Marokko die in ons land kwamen werken. In de jaren '80 van de vorige eeuw ontstond er weer toename van emigratie. Van de Turken die in de jaren '70 naar Nederland kwamen, is 35 procent inmiddels weer teruggekeerd. Wat betekent dit nou voor de sociale zekerheid? Ieder land heeft z'n eigen sociale wetgeving, met sommige landen bestaat een verdrag, met andere landen zitten we zelfs in een unie. We moeten ook nog onderscheid maken tussen werknemers en niet-werknemers en laten we de meeverhuizende gezinsleden niet vergeten. Dit artikel beschrijft in hoofdlijnen wat u kan verwachten van de sociale zekerheid bij emigratie, immigratie, detachering, verlof en tijdelijk werk in het buitenland.

SOCIALE ZEKERHEID

De sociale zekerheid bestaat uit verzekeringen en voorzieningen. De sociale voorzieningen regelen een uitkering voor mensen die niet langer in de noodzakelijke kosten van

het bestaan kunnen voorzien. De belangrijkste regelingen zijn de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) en de Toeslagenwet (TW). De sociale verzekeringen zijn weer op te splitsen in werknemersverzekeringen en volksverzekeringen. Werknemersverzekeringen zijn de Ziektewet (ZW), de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Werkloosheidswet (WW). De volksverzekeringen gelden niet alleen voor werknemers maar voor alle ingezetenen. Het zijn de Algemene Kinderbijslagwet (AKW), de Algemene Nabestaandenwet (ANW), Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ), de Zorgverzekeringswet (ZVW) en natuurlijk de Algemene Ouderdomswet (AOW). We gaan per hoofdgroep, dus sociale voorziening, werknemersverzekering of volksverzekering, bekijken wat de gevolgen zijn bij vertrek naar het buitenland of terugkeer.

SOCIALE VOORZIENINGEN

Van de sociale voorzieningen is met name hetgeen geregeld is bij immigratie en remigratie van belang. Indien iemand een uitkering vanuit een sociale voorziening ontvangt, is het onmogelijk deze 'mee te nemen'. Alleen de Wajong-uitkering mag mee emigreren als bijvoorbeeld de verzorgers van de uitkeringsgerechtigde naar het buitenland vertrekken of als een medische behandeling in het buitenland noodzakelijk is. Bij remigratie of immigratie geldt dat er mogelijk wel een beroep gedaan kan worden op een sociale voorziening. Algemeen gesteld kan worden dat de voorwaarde is dat de aanvrager rechtmatig in Nederland verblijft.

VOLKSVERZEKERINGEN

De volksverzekeringen kunnen helaas niet over een kam worden geschoren. Iedere wet heeft net weer andere spelregels waar het gaat om vertrek of terugkeer. We behandelen ze daarom apart.

Algemene Ouderdoms Wet

Bij emigratie, remigratie en immigratie is de AOW een vreemde eend in de bijt. Dit komt door de wijze van opbouw van het AOW-recht. Elk jaar dat iemand tussen zijn vijftiende en vijftenzestigste jaar in Nederland woont, bouwt hij twee procent AOW-recht op. Dit houdt tegelijkertijd in dat ieder jaar dat iemand niet in Nederland woont, er twee procent korting op de uitkering volgt. Om dit te verduidelijken geven we een voorbeeld.

VOORBEELD 1

Johan besluit op zijn veertigste buiten Nederland te gaan wonen. Na twaalf jaar keert hij weer terug in Nederland. Op zijn vijftenzestigste heeft hij het volgende AOW-recht opgebouwd:

<i>15 jaar tot 40 jaar = 25 jaar * 2%</i>	<i>= 50%</i>
<i>52 jaar tot 65 jaar = 13 jaar * 2%</i>	<i>= 26%</i>
<i>Totaal opgebouwd</i>	<i>= 76%</i>

Johan heeft een AOW-gat van 24%.

N.B. Dit hiaat geldt ook voor de eventuele toeslag, ook al is de partner de volledige periode verzekerd geweest.

Indien iemand besluit om zich (tijdelijk) in het buitenland te vestigen, moet hij bepalen of de korting met als gevolg een AOW-gat onoverkoombaar is. In dat geval is vrijwillige voortzetting van de AOW mogelijk.

Vrijwillige AOW verzekering

Een vrijwillige AOW verzekering kan worden afgesloten bij de Sociale Verzekeringsbank. Een voorwaarde is wel dat er in het jaar voorafgaand minimaal één jaar verplichte verzekering, dus Nederlands ingezetenschap is geweest. Uiteraard dient degene die zich vrijwillig verzekert tussen de 15 en 65 jaar oud te zijn. De maximale lengte van de vrijwillige verzekering AOW bedraagt voor de meeste mensen 10 jaar. Er zijn een paar uitzonderingen zoals bijvoorbeeld ontwikkelingswerkers en verzekerden die voor 2001 een vrijwillige verzekering hebben gesloten. De verzekering kent eenzelfde premiepercentage als de verplichte AOW: 17,9% over de eerste twee belastingstijven van het totale inkomen uit Nederland en het buitenland. Van de premie wordt de algemene heffingskorting afgetrokken. In 2008 komt de premie op maximaal € 4.549 uit. De gezinsleden, vanaf 15 jaar, kunnen zich ook vrijwillig verzekeren. De verzekering stopt na opzegging, het bereiken van de vijftenzestigjarige leeftijd of aanvang van de verplichte AOW verzekering.

AOW hiaat voor immigranten

Het is uiteraard ook mogelijk dat iemand zonder de Nederlandse nationaliteit op een gegeven moment in Nederland komt wonen.

VOORBEELD 2

Jose komt op zijn vierentwintigste permanent in Nederland wonen. Zijn opgebouwde AOW bedraagt op zijn vijftenzestigste:

*24 jaar tot 65 jaar = 41 jaar * 2% = 82%*

Jose heeft een AOW-gat van 18%.

In dit soort situaties is het mogelijk om AOW-rechten 'in te kopen'. Degene die in Nederland komt wonen kan de periode waarover geen AOW is opgebouwd, aanvullen door alsnog premie over de ontbrekende jaren te betalen. De inkoop moet worden aangevraagd binnen vijf jaar nadat iemand zich in Nederland heeft gevestigd.

Volgens cijfers van de Sociale Verzekeringsbank ontvangt zestien procent van alle AOW'ers een gekorte uitkering. Van de uitkeringen die in het begin van dit jaar zijn toegekend, geldt voor 31 procent dat ze gekort worden. Staatssecretaris Aboutaleb heeft plannen gepresenteerd om de informatievoorziening op dit punt te verbeteren en de inkoop van AOW flexibeler en makkelijker te maken. Ruim de helft van de gekorte AOW'ers woont nu nog in het buitenland. In totaal ontvangen 240.000 mensen een AOW in het buitenland.

Emigratie na het vijftenzestigste levensjaar

De laatste tijd zijn de zogenaamde pensionado's veel in het nieuws geweest: Nederlanders die hun pensioen in de Spaanse zon genieten. De AOW-uitkering kan dan ook in het buitenland worden ontvangen mits met het nieuwe woonland een verdrag is gesloten. Overigens valt het met de daadwerkelijk 'pensioenexodus' wel mee. Ongeveer de helft van de AOW-uitkeringen die in het buitenland worden uitbetaald gaat naar mensen die zijn teruggekeerd naar hun woonland - voor Spanje ligt dit percentage zelfs op 80%.

Algemene Nabestaanden Wet

De ANW-verzekering stopt net als de AOW bij vertrek naar het buitenland. Deze verzekering kan ook vrijwillig worden voortgezet bij de Sociale Verzekeringsbank. Het is daarbij wel zaak om tijdig de verzekering aan te vragen. Hoewel het tot na een jaar na emigratie mogelijk is, zal de aanvraag niet worden gehonoreerd indien er al schade is.

Een uitkering vanuit de Nabestaandenwet kan meegenomen worden naar het buitenland. Net als bij de AOW uitkering dient er wel een verdrag te zijn met het nieuwe land.

Algemene Kinderbijslag Wet

Van de volksverzekeringen is de kinderbijslagwet de eenvoudigste: de verzekering stopt zodra er geëmigreerd wordt en vrijwillige verzekering is niet mogelijk. Voor meenemen van een bestaand uitkeringsrecht naar het buitenland geldt hetzelfde als voor de ANW en de AOW; de uitkering kan

alleen naar een verdragsland. Het is in sommige gevallen ook mogelijk om kinderbijslag te ontvangen als alleen het kind in het buitenland verblijft. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als het kind in het buitenland stage loopt. Ook als het kind nooit in Nederland heeft gewoond en de ouder wel Nederlands ingezetene is, kan er kinderbijslag worden gekregen. Deze situatie ontstaat als (een van) de ouder(s) naar Nederland komt om hier te werken. Momenteel wordt voor bijna 40.000 kinderen in het buitenland een bijslag uitgekeerd. Er is een toenemende discussie over de voortzetting van deze regeling omdat deze zeer fraudegevoelig zou zijn.

AWBZ

Het doel van de AWBZ is om alle ingezetenen te verzekeren tegen het risico van bijzondere ziektekosten die niet via de zorgverzekering gedekt zijn. Naast alle ingezetenen zijn ook werknemers verzekerd die in het buitenland wonen maar in Nederland werken. Denk daarbij aan de vele grensarbeiders. Andersom geldt ook dat wie in Nederland woont en alleen in het buitenland werkt, niet verzekerd is. Wel is deze werknemer dan verplicht verzekerd in het buitenland (zoals in België of Duitsland). Op grond van de Europese afspraken kan deze werknemer dan toch aanspraak maken op AWBZ-verstrekkingen. Dit laatste geldt ook voor gepensioneerden of andere uitkeringsgerechtigden die naar het buitenland vertrekken. Overigens moeten deze verstrekkingen dan in het 'woonlandpakket' zitten. Met andere woorden de omvang van de dekking wordt door het woonland bepaald en zal dus verschillen van de AWBZ en de Zorgverzekeringswet.

Extra aandacht moet er zijn voor degene die terugkeert naar Nederland en in het buitenland niet AWBZ verzekerd was. Er geldt dan namelijk een wachttijd voor de AWBZ die kan oplopen tot een jaar. Voor ieder jaar dat de remigrant in het buitenland heeft gewoond telt een maand wachttijd. Dit kan vervelend zijn indien bijvoorbeeld een bejaarde emigrant om gezondheidsredenen terug wil naar Nederland om daar in een verpleeghuis opgenomen te worden.

Uiteraard zijn er uitzonderingen op deze regel. Indien de remigrant nog steeds de Nederlandse nationaliteit heeft of in de periode van het buitenlandse avontuur regelmatig in Nederland heeft verbleven, geldt de wachttijd niet.

De Zorgverzekeringswet

Iedereen die van rechtswege AWBZ verzekerd is, heeft automatisch verzekeringsplicht voor de zorgverzekering. Kortom, alle ingezetenen en iedereen die in Nederland werkt. Ook in het buitenland kan een verzekerde zorgvergoed krijgen vanuit de zorgverzekering. Voor een soepele afhandeling is de EHIC in het leven geroepen, de European Health Insurance Card. In de meeste gevallen werkt deze card als een naturapolis; de verzekerde krijgt geneeskundige zorg en de behandelaar declareert, via het CVZ, bij de zorgverzekeraar in Nederland.

Bij vestiging in het buitenland moet weer onderscheid gemaakt worden tussen landen die aangesloten zijn bij de Europese Unie of verdragslanden en landen waar geen regeling mee is getroffen. Is er geen regeling dan zal de emigrant zelf een verzekering moeten regelen in het land.

Gaat iemand wonen en werken in het buitenland dan is hij ook ziektekostenverzekerd in dat land. Als iemand met een Nederlandse uitkering, bijvoorbeeld AOW, naar het buitenland gaat, dan is er recht op zorg zoals dat in het buitenland is geregeld. De premie wordt op de Nederlandse uitkering ingehouden. De emigrant moet zich wel inschrijven bij een verzekeringsinstelling in het nieuwe woonland. *Zie voor een uitgebreidere behandeling ook het artikel van de heer G. Hosmar elders in dit blad.*

DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN

Een werknemer is in Nederland verzekerd tegen de financiële gevolgen van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Ook in het buitenland is sociale wetgeving op dit vlak maar ieder land heeft zijn eigen verschillende regelingen. Komt iemand in Nederland werken dan valt hij onder de Nederlandse werknemersverzekeringen. Gaat een Nederlander in het buitenland werken dan valt hij onder de werknemersregelingen van het werkland. Werkt iemand in twee landen dan gaat het woonland weer voor. Maar er is meer...

De Werkloosheidswet

De werkloosheidswet is bij emi- en immigratie complex. Dit komt omdat er in de WW rechten worden opgebouwd. Als iemand dertig jaar in Nederland heeft gewerkt dan bestaat er bij werkloosheid recht op een (relatief) lange WW uitkering. Indien deze werknemer na 30 jaar in Nederland gewerkt te hebben een baan in het buitenland accepteert en onverhoopt na een jaar werkloos wordt, zou zijn WW-recht dramatisch zijn beperkt. De andere kant op kan ook extra nadelig uitpakken doordat er voor de Nederlandse WW voldaan moet worden aan de wekeneis. Er is pas recht op WW indien de werknemer in de 36 weken voorafgaande aan de werkloosheid minimaal 26 weken heeft gewerkt.

Om dit soort nadelige gevolgen zoveel mogelijk te voorkomen, zijn met de EU en verdragslanden afspraken gemaakt over het meenemen van opgebouwde rechten. In het kort komt het er op neer dat een werknemer zijn rechten meeneemt. Periodes die de werknemer in het ene land verzekerd is geweest tellen dus mee voor de sociale zekerheid in het andere land.

VOORBEELD 3

Sarah heeft op zich een leuke baan in Nederland maar na 15 jaar hetzelfde werk besluit zij in het buitenland het avontuur op te zoeken. Zij vertrekt naar Frankrijk en gaat op een camping de animatie voor de jeugd verzorgen. Helaas besluit de camping zich na twee jaar op senioren te gaan richten. Sarah keert terug naar Nederland en kan gelukkig direct aan de slag op een kinderdagverblijf. Na twee maanden wordt zij werkloos en vraagt een WW-uitkering aan.

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering moet zij aan de wekeneis voldoen. Als er gekken wordt naar haar baan op het kinderdagverblijf voldoet zij daar niet aan. Op grond van de EU-regels wordt haar arbeidsverleden in Frankrijk echter ook

meegenomen en dus komt Sarah wel in aanmerking voor de WW uitkering.

De WW mag in sommige gevallen vrijwillig worden voortgezet. Werknemers die in het buitenland werken voor een ontwikkelingsorganisatie of volkenrechtelijke organisatie, maar ook werknemers die in het buitenland wonen en daar werken voor een Nederlandse werkgever hebben deze mogelijkheid. Verder is de vrijwillige WW-verzekering af te sluiten voor in Nederland woonachtigen die in het buitenland voor een buitenlandse werkgever werken. Uiteraard is het niet gratis. In 2008 bedraagt de premie 4,85% over het verzekerde loon. Het maximaal te verzekeren loon bedraagt € 46.205 zijnde het maximum loon voor de sociale verzekeringswetten.

Een WW uitkering mag onder voorwaarden meegenomen worden naar het 'nieuwe' land. Het gaat om een maximale duur van drie maanden en het nieuwe land moet binnen de EU of EER liggen (als binnen dit artikel de EU wordt aangehaald, bedoelen wij dat inclusief Zwitserland). In die drie maanden moet er naar werk worden gezocht.

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen

De WIA is een verplichte verzekering voor mensen die in Nederland werken. Indien iemand dus ophoudt in Nederland te werken, eindigt de WIA verzekering. Net als bij de WW is er wel de mogelijkheid om een vrijwillige verzekering af te sluiten. Deze vrijwillige verzekering staat open voor dezelfde groepen als genoemd bij de WW. De premie voor de vrijwillige WIA verzekering bedraagt in 2008 6,37% van het verzekerde loon dat ook hier gemaximeerd is op het maximale loon voor de sociale verzekeringswetten. Omdat deze verzekering wordt afgesloten is het zinvol om te beoordelen hoe de verzekering in het buitenland is geregeld. Indien daar werk wordt verricht is er meestal ook sprake van een verplichte verzekering. Indien deze verzekering gelijkwaardig is aan de verzekering in Nederland dan is dubbel premie betalen niet logisch. Bij een verblijf met een duidelijk afgebakende periode is het ook zinnig om na te gaan of opgebouwde rechten kunnen worden meegenomen, in beide richtingen. Voor EU, EER en verdragslanden is dit goed geregeld.

VOORBEELD 4

Klaas werkt als hovenier al zo'n 20 jaar voor een onderneming in Enschede. Hij besluit om te solliciteren op een soortgelijke functie in Duitsland en wordt daar aangenomen. Klaas is vanaf dat moment niet meer verzekerd voor de WIA maar verplicht verzekerd in Duitsland. Na een ongeluk met een shovel raakt Klaas volledig arbeidsongeschikt. Op dat moment heeft hij een jaar gewerkt in Duitsland, maar daar heeft hij pas recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering indien hij vijf jaar verzekerd is geweest. Dankzij de Europese regelgeving telt de arbeidsperiode in Nederland ook mee in Duitsland. Klaas voldoet dus aan de vijf jaars-termijn.

Kort door de bocht kan gesteld worden dat de vrijwillige verzekering met name nuttig is voor werknemers die gaan werken in een niet-verdragsland.

SABBATICAL

Een sabbatical komt meestal neer op langdurig verlof. Als dit verlof betaald is dan verandert er niets voor de werknemersverzekeringen. Bij onbetaald verlof is er wel sprake van een dienstverband maar wordt er geen loon betaald omdat er geen werk wordt verricht. Tijdens onbetaald verlof loopt de verzekering voor de WW gewoon door. Als de verlofperiode korter is dan 18 maanden, dan heeft het verlof geen invloed op de hoogte en duur van de WW-uitkering. Indien tijdens het verlof werkloosheid ontstaat, bijvoorbeeld door faillissement van de werkgever, kan de WW-uitkering met een ingaan. Bij ziekte tijdens onbetaald verlof is er geen recht op loondoorbetaling bij ziekte of een ziektewetuitkering. Na afloop van het verlof gaat de loondoorbetaling bij ziekte van start. De wachttijd voor de WIA begint op dat moment pas te lopen. Tijdens onbetaald verlof kan er wel een vrijwillige ziektewet verzekering worden afgesloten.

Wettelijk is geregeld dat de sabbatical geen nadelige gevolgen heeft voor de hoogte van de eventuele WW of WIA uitkering.

Overigens wijkt de regeling af bij onbetaald deeltijdverlof. Echter de kans dat een werknemer met deeltijdverlof richting het buitenland vertrekt achten wij dusdanig klein dat die informatie in dit artikel niet relevant is.

DETACHERING

Een steeds vaker voorkomend fenomeen in de internationale werksfeer is detachering. Bij detachering is het goed mogelijk dat een werknemer 'gewoon op z'n Nederlands' verzekerd blijft. Het gaat dan om detachering binnen de EU of naar een verdragsland. Dit is een uitzondering op de regel omdat normaal gesproken de werknemer verzekerd is in het werkland. Met detachering is dit echter niet handig omdat het van tevoren al vast staat dat de werknemer na een korte periode weer teruggaat naar Nederland. Naast de zekerheid van de WIA en WW zorgt het ook dat er geen tekort in de pensioenopbouw ontstaat. Voor eventueel meevertrekkende gezinsleden is de Nederlandse sociale regelgeving niet meer van toepassing.

Er zijn enkele voorwaarden voor de doorlopende Nederlandse sociale zekerheid. De belangrijkste zijn:

- voor de detachering was er al sprake van sociale verzekering in Nederland;
- er is een arbeidsovereenkomst met de detacherende werkgever;
- deze werkgever betaalt het loon en leent de werknemer niet door;
- het is geen vervanging van een eerder gedetacheerde collega;
- de periode is maximaal 12 maanden.

Overigens kan de termijn van 12 maanden in sommige gevallen worden verlengd. Voor detachering naar een niet-verdragsland geldt over het algemeen dat de Nederlandse

sociale verzekeringen ophouden met uitzondering van de Zorgverzekeringswet.

TERUG NAAR NEDERLAND

Oost west, thuis best. Indien iemand na vestiging in het buitenland weer in Nederland wil komen wonen dan zijn er voor de sociale zekerheid een paar aandachtspunten. Na vestiging in Nederland is hij of zij weer ingezetene en dus verzekerd voor de volksverzekeringen. Dit houdt in dat er voor de Zorgverzekeringswet verplicht een basisverzekering moet worden afgesloten. Er is echter een spreekwoordelijke uitzondering op deze regel. Als er vanuit een EU- of verdragsland een pensioen of uitkering wordt verstrekt en er geen Nederlandse inkomsten zijn, dan draait het 'uitkeringsland' op voor de zorgkosten en hoeft er geen Nederlandse zorgverzekering afgesloten te worden.

Voor terugkeer vanuit een land uit de EU of EER geldt dat er voor een aantal wetten rechten zijn opgebouwd. Zo telt een arbeidsverleden vanuit zo'n land mee als er in Nederland WW wordt aangevraagd. Het is dus mogelijk om direct bij binnenkomst in Nederland WW aan te vragen ondanks de arbeidsverledeneis. Werd er in het buitenland al een WW-uitkering verstrekt dan kan deze maximaal 3 maanden doorlopen in Nederland. Ook een arbeidsongeschiktheidsuitkering vanuit een EU/EER of verdragsland kan worden meegenomen naar Nederland.

SOLVIT

Uit dit artikel blijkt dat er alleen al in Europa een oerwoud aan regelingen bestaat. Indien deze Europese regels

niet goed worden toegepast dan kan een benadeelde zich wenden tot SOLVIT. SOLVIT werkt op een informele manier aan oplossingen voor concrete problemen. SOLVIT stelt de partijen een oplossing voor. Het streven is om formele juridische procedures te voorkomen. Als het probleem op die wijze niet wordt opgelost, dan kan de benadeelde een juridische procedure beginnen of een klacht indienen bij de Europese Commissie.

CONCLUSIE

Er is een heleboel geregeld en er zijn een heleboel verschillende regels. Toch kunnen er wel een aantal algemene regels worden genoemd.

- Sociale voorzieningen en volksverzekeringen houden op bij emigratie en starten weer bij remigratie (of immigratie).
- Werknemersverzekeringen houden op bij einde werknemerschap in Nederland en in het nieuwe werkland is men verplicht verzekerd.
- Vrijwillige verzekering is mogelijk voor AOW, ANW, WW, ZW en WIA.
- Rechten en uitkeringen kunnen binnen EU/EER en verdragslanden worden meegenomen.

De vertrekkende Nederlander doet er goed aan zich tijdig te laten informeren door de Sociale Verzekeringsbank, het UWV en het College van Zorgverzekeringen. En door u natuurlijk.

Informatie: j.vluggen@enkwest.nl