



# EU-meldingsplicht voor werken in buitenland

**Een ICT-bedrijf dat consultants detacheert naar een integratieproject in Frankrijk, een architectenbureau dat een tender wint voor een bouwproject in Duitsland, een machinebouwer die engineers meestuurt naar Letland voor de coördinatie van assemblage van een verkochte machine. Al deze Nederlandse ondernemingen hebben te maken met EU-meldingsplicht. Deze meldingsplicht - meestal een registratie - geldt voor ondernemingen en hun werknemers van een EU-lidstaat die in een andere EU-lidstaat werkzaamheden verrichten. Enkele voorbeelden waarmee u - en indirect uw cliënten - uw voordeel kunt doen.**

HANS VAN VELZEN

Een Nederlandse leverancier van producten of diensten die over de grens levert, heeft vrijwel altijd te maken met in het buitenland geldende nationale regels voor het verrichten van werkzaamheden. Over het algemeen dient in het buitenland informatie te worden verstrekt over de aard en de duur van de werkzaamheden, over de werknemers die

worden uitgezonden, over het uitzendende (in dit geval Nederlandse) bedrijf en over het ontvangende bedrijf. Het niet naleven van dergelijke verplichtingen kan leiden tot strafrechtelijke of administratieve sancties voor de werkgever, de uitgezonden werknemer en de partij bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd, een en ander afhankelijk van de

wetgeving die in dat land geldt. Hierna wordt een aantal landen praktisch en kort belicht.

## België

Een Nederlandse onderneming die in België werkzaamheden verricht - waarbij bijvoorbeeld kan worden gedacht aan het leveren van ICT-gerelateerde diensten of assemblage van een machine - is onderworpen aan Limosa-wet- en regelgeving, in het kort 'Limosa'. Een Limosa-aangifte dient bij de Belgische overheid te worden gedaan voor aanvang van werkzaamheden; er bestaan vrijstellingen voor sommige activiteiten van beperkte duur. Een Limosa-aangifte kan elektronisch - via internet - worden gedaan.

Een Nederlandse werkgever die voor een Nederlandse werknemer een Limosa-aangifte heeft gedaan voor werkzaamheden die korter dan een jaar duren, ►

hoeft geen Belgische sociale documenten en werkreglementen bij te houden. Wel dienen normaliter gegevens over de plaats van tewerkstelling, het uurrooster en gegevens van de klant in België te worden bijgehouden. Bij controle door de afdeling Toezicht Sociale Wetten - de Belgische arbeidsinspectie - moet de Nederlandse werkgever Nederlandse salarisstroken kunnen overhandigen, waaruit Nederlandse sociale premieafdracht blijkt.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen een reguliere en een vereenvoudigde Limosa-aangifte. Een reguliere aangifte wordt gedaan voor bijvoorbeeld een langlopend, gedefinieerd project. De Limosa-aangifte is dan geldig voor de duur van het aangegeven project.

Indien werknemers structureel in meerdere landen, bijvoorbeeld zowel in Nederland als in België werken, kan ook een vereenvoudigde aangifte worden gedaan. Deze aangifte kan voor bepaalde duur - maximaal 12 maanden - worden gedaan. Vernieuwing na afloop van de termijn is mogelijk, mits aan de dan geldende voorwaarden wordt voldaan. Voordeel van een vereenvoudigde aangifte is dat gegevens over de plaats van tewerkstelling, het uurrooster en gegevens van de klant in België niet hoeven te worden bijgehouden.

### Duitsland

Uitzending naar Duitsland van zogenoemde 'Blue Collar'-werknemers in Nederlandse dienst dient voor aanvang van werkzaamheden aan de Duitse overheid te worden gemeld. 'Blue Collar'-werknemers zijn werknemers op wie de algemeen toepasselijke CAO van de bouwsector van toepassing is, alsmede werknemers die installatie- en assemblagewerkzaamheden verrichten in de bouwsector, de industriële schoonmaaksector en de post- en pakketvoorziening (Briefdienstleistungen). Consulting-werkzaamheden en installatie- en onderhoudswerkzaamheden voor de toelevering van machines - voor zover niet aan de bouwsector gerelateerd - vallen buiten de meldingsplicht. De melding, waarbij basisinformatie over de werknemer en de in Duitsland te verrichten werkzaamheden dient te worden doorgegeven, kan via een digitaal formulier dat op internet verkrijgbaar is.



### Frankrijk

Een Nederlands bedrijf dat werknemers naar Frankrijk uitzendt, is verplicht dit per post, per fax of per e-mail te melden bij de Franse Arbeidsinspectie. Een formulier voor de melding kan via internet worden verkregen. Er zijn drie verschillende meldingsformulieren voor de volgende uitzendsituaties: (1) service provision contract, (2) intra-company mobility, en (3) secondment on company's own behalf.

Indien de uitzending naar Frankrijk van een werknemer in Nederlandse dienst langer duurt dan één maand is de Nederlandse werkgever verplicht om Franstalige sociale documenten bij te houden die betrekking hebben op onder meer werktijden, salaris en veiligheid. Ook dienen er kopieën van salarisstroken van de werknemers in Nederlandse dienst op de Franse site te worden bewaard.

Op verzoek van de Franse arbeidsinspectie dient voor iedere, in buitenlandse dienst werkende persoon een bewijs van medische keuring in het thuisland (in dit geval Nederland) te worden overgelegd.

### Meldingsplicht in overige lidstaten

Een met Limosa vergelijkbaar meldingssysteem bestaat in een aantal andere EU-Lidstaten, waaronder Denemarken, Luxemburg, Oostenrijk, Portugal en Spanje. In deze landen dient een voorafgaande melding aan de bevoegde overheidsinstantie te worden gedaan als daar werkzaamheden door werknemers in Nederlandse dienst worden verricht.

Een beperkte meldings- of documentatieplicht geldt in een aantal Europese landen waaronder Engeland, Estland, Finland, Italië, Letland, Slowakije, Tsjechië en Zwitserland.

### Sociale zekerheidswetgeving

Is de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving van toepassing wanneer Nederlandse werknemers in dienst van een in Nederland gevestigde werkgever op tijdelijke basis in een andere EU-lidstaat werkzaam zijn? Ja, in principe blijft de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving dan op hen van toepassing. Echter, bij werken in twee verschillende landen binnen de EU bestaat het gevaar van dubbele premieheffing. Hiervoor zijn zogenoemde 'E-101-verklaringen' in het leven geroepen. Hiermee kan in het buitenland worden aangetoond dat de Nederlandse werknemer in Nederland is verzekerd volgens de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving. E-101-verklaringen worden in Nederland aangevraagd bij en afgegeven door de Sociale Verzekeringsbank (SVB).

Het is mogelijk om bij aanvraag van een E-101-verklaring - ruim voor aanvang van de werkzaamheden in het buitenland - aan te geven dat de betreffende Nederlandse werknemer in de EU werkzaam zal zijn op projectbasis. In tegenstelling tot een reguliere E-101-aanvraag hoeft hierbij niet het land te worden aangegeven waarin zal worden gewerkt. Daarop kan een E-101-verklaring voor een geldigheidsduur van twaalf maanden worden aangevraagd. Deze kan onder voorwaarden steeds met een periode van twaalf maanden worden verlengd. Met zo'n verklaring kunnen werknemers steeds snel op projecten in de EU worden ingezet.

Overigens, in een aantal EU-lidstaten is het verplicht om over een E-101-verklaring te beschikken voordat Nederlandse werknemers met werkzaamheden in die lidstaat mogen aanvangen. ■

*De auteur is werkzaam bij Van Velzen C.S., een internationaal juridisch dienstverlener, die zich toelegt op de juridische aspecten van internationale handel en dienstverlening (met name voor wat betreft distributie en agentuur), op uitzendingen naar en vanuit het buitenland met name voor wat betreft visa, werkvergunningen en E-101-verklaringen, en op bedrijfsvestigingen in en vanuit het buitenland.*