



# MEMENTO

## VAN DE WERKGEVER 1



### DOSSIER

Grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de Europese Unie:  
Arbeidsrecht en sociale zekerheid – Deel I



## COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300  
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.  
Werken mee aan dit nummer: Yves Stox, Philippe Van den Abbeele.

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

39<sup>e</sup> jaar – maandblad



# GRENSOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING BINNEN DE EUROPESE UNIE

## ARBEIDSRECHT EN SOCIALE ZEKERHEID – DEEL I

De Europese Unie bindt de strijd aan tegen de grensoverschrijdende sociale fraude en België volgt. Met de Wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake detachering van werknemers zet België de Handhavingsrichtlijn 2014/67 van 15 mei 2014 om. De Wet van 11 december 2016 trad in werking op 30 december 2016<sup>1</sup>. De vertraging is beperkt: de Europese Unie legde een omzetting op tegen 18 juni 2016. Het resultaat: nieuwe wetgeving die het bestaande juridische kader niet vervangt, maar er een nieuw tandwiel toevoegt. De complexiteit neemt toe.

Partena Professional biedt u meer dan een overzicht van de nieuwigheden. Wij tonen hoe die inpassen in de bestaande regelgeving. Drie verschillende scenario's komen aan bod: de “**transfer**” en de “**detachering**” in dit eerste deel, de “**gelijktijdige tewerkstelling**” in het tweede deel. Tot slot geven wij een overzicht van de verschillende sociale documenten, de oude en nieuwe formaliteiten.

Ondernemen in een open economie als België gaat hand in hand met grensoverschrijdende tewerkstelling. België behaalt de tiende plaats in de top tien van het *World Economic Forum* met de landen die grensoverschrijdende handel mogelijk maken.<sup>2</sup> Ondernemen in België betekent dus de confrontatie aangaan met buitenlandse concurrenten die hun personeel tewerkstellen in België. Maar dankzij de Europese Unie is het mogelijk om op een betrekkelijk eenvoudige manier de eigen werknemers uit te zenden naar andere lidstaten.

Enkele cijfers tonen de complexe verhouding tussen de economische realiteit en het juridisch kaderwerk:

- In 2013 leverden de andere EU-lidstaten in totaal 134.340<sup>3</sup> A1-formulieren af, als bewijs dat de gedetacheerde werknemers waren onderworpen aan de sociale zekerheid van dat uitzendland en waren vrijgesteld van RSZ-bijdragen tijdens de tijdelijke tewerkstelling in België.
- In 2014 telde de Europese Unie in totaal 159.749 detacheringen vanuit andere EU-lidstaten naar België. De werknemers werkten tijdelijk in België, de loon- en arbeidsvoorwaarden in hun uitzendland bleven gelden (een regel met belangrijke nuances).

Complex want...

- Het A1-formulier geldt enkel voor sociale zekerheid. Belgische belastingen kunnen zijn verschuldigd. Bovendien kunnen Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden (inclusief de eindejaarspremie en het enkel en dubbel vakantiegeld) toepassing vinden en moet de werkgever het Belgische arbeidsovereenkomsten- en ontslagrecht naleven.
- Een arbeidsrechtelijke detachering betekent niet noodzakelijk een vrijstelling voor sociale zekerheid. Een werknemer wordt tijdelijk uitgezonden naar België, maar het overgrote deel van zijn tijd werkt hij in het uitzendland. Als de werknemer verhuist naar België kan dan toch sociale zekerheid zijn verschuldigd in België.

Bij elke grensoverschrijdende tewerkstelling moet worden nagegaan welk arbeidsrecht van toepassing is, welk land sociale zekerheid kan innen en waar

loonbelasting is verschuldigd. Voor elk van de drie cruciale punten gelden andere aanwijsregels. Een Nederlands onderdaan die werkt in België kan onderworpen zijn aan de Nederlandse sociale zekerheid, loonbelasting moeten betalen in België én Nederland – maar telkens over een ander deel van het loon – en recht hebben op Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden. Tot slot stelt zich ook de vraag welke nationale rechter bevoegd is om arbeidsrechtelijke geschillen te behandelen tussen werkgever en werknemer.

In één artikel een antwoord willen bieden op al deze vragen is te ambitieus. Daarom hebben we het enkel over grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de Europese Unie. Bovendien komen enkel het arbeidsrecht en de sociale zekerheid aan bod. Voor beide thema's heeft de Europese Unie een juridisch kader uitgewerkt, gebaseerd op het vrij verkeer van personen en diensten. Voor belastingen heeft de Europese Unie niet die bevoegdheid, een netwerk van bilaterale belastingverdragen moet uitsluitel bieden.



02

## DRIE SOORTEN GRENSOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING

Wij tonen welk arbeidsrecht van toepassing is en welke EU-lidstaat bevoegd is om socialezekerheidsbijdragen te heffen aan de hand van drie typische vormen van grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de Europese Unie.

### SCENARIO 1: DE TRANSFER

Een onderneming gevestigd in de uitzendstaat zendt de werknemer naar een andere onderneming in de ontvangstaat. De werknemer werkt vanaf dan enkel in de ontvangstaat.

De onderneming in de ontvangstaat sluit een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer. In de uitzendstaat wordt de arbeidsovereenkomst tussen de eerste werkgever en de werknemer geschorst of beëindigd. In de praktijk passen ondernemingen deze vorm meestal toe bij een langdurige of permanente tewerkstelling in de ontvangstaat.

### SCENARIO 2: DE DETACHERING

Een onderneming is gevestigd in de uitzendstaat en zendt de werknemer naar een andere EU-lidstaat, om tijdelijk te werken in die ontvangstaat.

De arbeidsrelatie wijzigt niet. De arbeidsovereenkomst tussen de onderneming in de uitzendstaat en de werknemer wordt niet geschorst of beëindigd. De werknemer sluit geen nieuwe arbeidsovereenkomst af met een onderneming in de ontvangstaat. De werknemer werkt tijdens de detachering enkel in de ontvangstaat. De tewerkstelling in de ontvangstaat is slechts tijdelijk. Soms starten detacheringen voor een korte tijd, maar worden ze steeds opnieuw verlengd. Herbekijk dan of de detachering nog het correcte scenario is.

### SCENARIO 3: DE GELIJTIJDIGE TEWERKSTELLING

De werknemer werkt in verschillende EU-lidstaten. De werknemer kan één of meerdere werkgevers hebben. Die werkgevers kunnen zijn gevestigd in één van die EU-lidstaten of ook niet. Een scenario dat in de praktijk meestal wordt geïmplementeerd voor een langere termijn.

03

## SCENARIO 1: DE TRANSFER

### A. DE CONTRACTUELE VORMGEVING

De overeenkomst met de uitzendende onderneming wordt beëindigd of geschorst. De beëindiging kan gebeuren in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer, zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. De onderneming in de ontvangstaat sluit een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer.

Als alternatief kan de arbeidsovereenkomst tussen de eerste werkgever in de uitzendstaat en de werknemer worden geschorst. De overeenkomst die de arbeidsrelatie schorst zal bepalen dat de werknemer niet langer arbeidsprestaties verricht onder het gezag van de eerste werkgever. In de toekomst zal de werknemer niet langer loon kunnen vorderen bij deze werkgever.

In deze schorsingsovereenkomst kunnen de eerste werkgever en de werknemer wel overeenkomen dat secundaire, minder essentiële elementen van toepassing blijven, zoals een geheimhoudingsplicht, een concurrentieverbod of een scholingsbeding. In de schorsingsovereenkomst kunnen de eerste werkgever en de werknemer ook bepalen wat er gebeurt wanneer de arbeidsovereenkomst met de tweede werkgever in de ontvangststaat zal eindigen. In een terugkeergarantie kunnen de partijen vastleggen dat de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst opnieuw uitwerking krijgt wanneer de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

## B. WELK ARBEIDSRECHT? DE AANWIJSREGELS VAN ROME I <sup>4</sup>

### AANWIJSREGEL 1: RECHTSKEUZE DOOR DE PARTIJEN <sup>5</sup>

In principe bepalen de partijen (werknemer en werkgever) in onderling overleg welk arbeidsrecht de arbeidsrelatie beheerst. Het is dus niet zo dat automatisch het arbeidsrecht van het land van tewerkstelling moet worden toegepast.

De partijen kunnen expliciet in de arbeidsovereenkomst de rechtskeuze vastleggen. Hun rechtskeuze kan echter ook impliciet blijken uit andere bepalingen van de overeenkomst of de uitvoering die de partijen geven aan de overeenkomst. Bij twijfel is een impliciete rechtskeuze uitgesloten. Het is dan ook aangewezen om in de arbeidsovereenkomst expliciet het toepasselijke arbeidsrecht vast te leggen. De rechtskeuze is niet definitief. De partijen kunnen ze wijzigen in de loop van de arbeidsrelatie. Als de omstandigheden wijzigen, beoordeel dan opnieuw de rechtskeuze.

### AANWIJSREGEL 2: HET LAND VAN GEWOONLIJKE TEWERKSTELLING

Werknemer en werkgever zijn niet verplicht om zelf een rechtskeuze te maken. Maken de partijen geen rechtskeuze, dan is het arbeidsrecht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt van toepassing.<sup>6</sup>

Er zijn geen glasheldere criteria om te bepalen wanneer een EU-lidstaat de plaats van gewoontelijke tewerkstelling wordt. De rechtspraak heeft twee criteria ontwikkeld:

- 1) Kwantitatief criterium: In welke EU-lidstaat brengt de werknemer het grootste deel van zijn arbeidstijd door? <sup>7</sup>
- 2) Kwalitatief criterium: In welke EU-lidstaat verricht de werknemer het belangrijkste deel van zijn

verplichtingen ten opzichte van zijn werkgever?  
Waar ligt met name het werkelijke centrum van de professionele activiteiten van de werknemer?<sup>8</sup>

Het kwantitatieve criterium is makkelijker toe te passen dan het kwalitatieve criterium. Dat laatste is in de praktijk vaak vager en minder voorspelbaarder omdat alle omstandigheden meetellen.

Het kwantitatieve en het kwalitatieve criterium kunnen natuurlijk elk naar een andere EU-lidstaat wijzen. Dan heeft de gemeenschappelijke bedoeling van de werkgever en de werknemer de doorslag.<sup>9</sup> De intentie van de partijen primeert ook op de contractuele vormgeving. Dat is met name belangrijk bij een transfer. Is de intentie van de partijen onduidelijk, dan is het kwalitatief criterium bepalend.

Wat wanneer de werknemer tijdelijk werkt buiten het land van gewoontelijke tewerkstelling? Dan verandert er eigenlijk niets. Bij tijdelijke uitzending naar een andere EU-lidstaat blijft de uitzendstaat het land van gewoontelijke tewerkstelling.<sup>10</sup> Die aanwijsregel kent wel belangrijke uitzonderingen, bij het onderdeel over de detachering (scenario 2) leest u daarover meer.

### AANWIJSREGEL 3: GRENZEN AAN DE RECHTSKEUZE DOOR DE PARTIJEN

Het toepasselijk arbeidsrecht vastleggen door de partijen in de overeenkomst is een goed idee. De arbeidsrechtelijke aanwijsregels zijn complex en misverstanden kunnen zo worden vermeden.

Maar de rechtskeuze door de partijen is niet absoluut. De werknemer wordt beschouwd als de zwakkere partij en krijgt daarom extra bescherming. Stel dat de partijen het recht van een andere EU-lidstaat kiezen dan het land van gewoontelijke tewerkstelling (aanwijsregel 2), dan kan de werknemer toch de dwingende bepalingen inroepen van het arbeidsrecht van het land van gewoontelijke tewerkstelling (of het land van de vestiging van de werkgever). Men zegt dat deze dwingende bepalingen "objectief" van toepassing zijn.

Wat zijn dan de "dwingende bepalingen" die objectief van toepassing zijn? Het zijn bepalingen waarvan bij overeenkomst niet kan worden afgeweken (bijvoorbeeld ontslagbescherming). Welke bescherming dat precies is, hangt af van land tot land. De meeste auteurs zijn van mening dat de dwingende bepalingen van het objectieve recht enkel van toepassing zijn op voorwaarde dat ze de werknemer beter beschermen dan het gekozen arbeidsrecht.



Op die manier vormen ze een minimumbescherming.

Het gevolg is dat werknemers en werkgevers steeds moeten vergelijken welk arbeidsrecht de beste bescherming biedt. Dat is in de praktijk best moeilijk. De nationale regelgevingen wijzigen ook in de loop van de tijd, dat maakt het extra moeilijk.

### C. WAAR SOCIALEZEKERHEIDBIJDRAGEN AFDRAGEN? DE SOCIALEZEKERHEIDSV-ERORDENING 883/2004<sup>11</sup>

#### BASISREGEL: HET WERKLANDBEGINSEL<sup>12</sup>

Een werknemer is onderworpen aan de sociale zekerheid van het land waar hij werkt. Dit is het "werklandbeginsel". Een keuzerecht is er niet.

Deze algemene aanwijisregel geldt voor degene die werkzaamheden in loondienst uitoefent (en voor degene die werkzaamheden als zelfstandige verricht). Zo wordt de gelijke behandeling van alle personen die op het grondgebied van een lidstaat werken zo goed mogelijk gegarandeerd.<sup>13</sup>

### D. TOEPASSING

#### 1. TRANSFER VAN EEN ANDERE EU-LIDSTAAT NAAR BELGIË

De overeenkomst met de uitzendende onderneming wordt beëindigd of geschorst. De Belgische onderneming sluit een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer. Die Belgische arbeidsovereenkomst kan verschillende vormen aannemen, afhankelijk van de situatie:

- a. Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd – de transfer is van langere duur of zelfs definitief, de werknemer zal meer dan waarschijnlijk niet terugkeren naar de uitzendstaat;
- b. Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, ten laatste afgesloten op het moment dat de werknemer in dienst treedt bij de Belgische onderneming<sup>14</sup> – de partijen hebben een duidelijk zicht op de einddatum van de tewerkstelling in België;

Afhankelijk van het soort van overeenkomst kunnen de arbeidsrechtelijke gevolgen verschillen. U had het al begrepen, het hangt af van de concrete omstandigheden, de intentie van de partijen. Hieronder komen enkele typische situaties aan bod. Voor sociale zekerheid is het plaatje eenvoudiger. De werknemer is onderworpen

aan de Belgische sociale zekerheid. Belgische socialezekerheidsbijdragen zullen worden ingehouden en afgedragen door de Belgische werkgever. De vorm van de lokale Belgische arbeidsovereenkomst doet niet ter zake.

#### Arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd

De werknemer en de Belgische werkgever sluiten een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst in de uitzendstaat wordt beëindigd. De werknemer zal meer dan waarschijnlijk niet terugkeren naar de uitzendstaat.

België wordt de nieuwe plaats van gewoonlyke tewerkstelling. Het Belgisch arbeidsrecht is dus van toepassing.

Die arbeidsovereenkomst zal meestal een "standaard" Belgische arbeidsovereenkomst zijn. De partijen kunnen wel verwijzen naar de eerdere tewerkstelling in de uitzendstaat. Dat kan bijvoorbeeld zinnig zijn bij het bepalen van een conventionele anciënniteit. Bij een beëindiging van de Belgische arbeidsovereenkomst nemen de partijen dan de anciënniteit bij de vroegere werkgever in de uitzendstaat mee in aanmerking.

Een expliciete rechtskeuze in de Belgische arbeidsovereenkomst opnemen is een goed idee. Op het eerste zicht hebben de partijen weliswaar weinig reden om voor het arbeidsrecht van een andere EU-lidstaat te kiezen. De expliciete rechtskeuze is in ieder geval een duidelijk signaal, ook ten opzichte van de werknemer. Die zou wel eens kunnen veronderstellen dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst nog steeds wordt beheerst door het arbeidsrecht van de uitzendstaat.

Misschien kan het toch verleidelijk zijn om het arbeidsrecht van de uitzendstaat te kiezen. Zo is het Belgische ontslagrecht strenger dan bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk. En een werknemer uitgezonden vanuit het VK naar België zal wellicht niets inbrengen tegen de verdere toepassing van het Brits arbeidsrecht bij beëindiging... Ondanks deze (gedeeltelijke) rechtskeuze voor het Brits arbeidsrecht zal de werknemer bij ontslag worden beschermd door het Belgisch arbeidsrecht. België is immers het land van gewoonlyke tewerkstelling (aanwijisregel 2) en de rechtskeuze kan geen afbreuk doen aan de bescherming die deze dwingende regels bieden (aanwijisregel 3).

### **Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd**

De werknemer en de Belgische werkgever sluiten een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst in de uitzendstaat wordt niet beëindigd, maar geschorst. Het is voor iedereen duidelijk dat de werknemer zal terugkeren naar de uitzendstaat. Wanneer de Belgische arbeidsovereenkomst eindigt, herleeft de arbeidsovereenkomst in de uitzendstaat.

De centrale vraag zou dan moeten zijn: Is de tewerkstelling in België gewoonlijk of tijdelijk? Een tijdslimiet zou uitsluitel kunnen geven. In de praktijk zal de Belgische arbeidsrechter het Belgische arbeidsrecht van toepassing verklaren.

- De Belgische Detacheringswet<sup>15</sup> legt de toepassing op van alle loon- en arbeidsvoorwaarden die strafrechtelijk gesanctioneerd worden (inclusief de algemeen verbindend verklaarde cao's).<sup>16</sup> Dat is bijna heel het Belgische arbeidsrecht, behalve de Arbeidsovereenkomstenwet.
- Belgische rechters zullen in de praktijk wellicht ook de Belgische Arbeidsovereenkomstenwet toepassen. Er is ons geen Belgische rechtspraak bekend waarbij de rechter oordeelt dat het Belgische arbeidsovereenkomsten niet kan worden toegepast tijdens een transfer naar België omdat de tewerkstelling in België te tijdelijk zou zijn.

## **2. TRANSFER VAN BELGIË NAAR EEN ANDERE EU-LIDSTAAT**

De overeenkomst met de Belgische onderneming wordt beëindigd of geschorst. De onderneming in de ontvangstaat sluit een nieuwe arbeidsovereenkomst met de werknemer. In de regel zal de vorm van de arbeidsovereenkomst worden bepaald door het arbeidsrecht van de ontvangstaat.

Opnieuw bepalen de concrete omstandigheden en de intentie van de partijen welk arbeidsrecht van toepassing zal zijn. Hieronder komen enkele typische situaties aan bod.

Het aspect sociale zekerheid is opnieuw eenduidig. De werknemer is onderworpen aan de sociale zekerheid in het ontvangstland. De Belgische werkgever moet geen socialezekerheidsbijdragen meer inhouden en afdragen.

### **Arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd**

De werknemer sluit een nieuwe arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd met de onderneming in de ontvangstaat. De Belgische

arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. De werknemer zal meer dan waarschijnlijk niet terugkeren naar België.

Het ontvangstland wordt de nieuwe plaats van gewoontelijke tewerkstelling. Het Belgisch arbeidsrecht is dus niet langer van toepassing. Toch is een expliciete rechtskeuze voor het arbeidsrecht van de ontvangstaat een goed idee.

### **Arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd**

De werknemer en de nieuwe werkgever in de ontvangstaat sluiten een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. De Belgische arbeidsovereenkomst wordt niet beëindigd, maar geschorst. Het is voor iedereen duidelijk dat de werknemer zal terugkeren naar de uitzendstaat. Wanneer de arbeidsovereenkomst in de ontvangstaat eindigt, herleeft de Belgische arbeidsovereenkomst.

De belangrijke Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden en de sterke bescherming van de Belgische Arbeidsovereenkomstenwet maakt dat werknemers geneigd zijn om de toepassing van het Belgische arbeidsrecht te vragen bij een transfer naar een EU-lidstaat met een lagere beschermingsgraad. Het antwoord op de vraag of de tewerkstelling in België gewoonlijk of tijdelijk is, wordt dan heel belangrijk voor de Belgische onderneming.

Een tijdslimiet zou uitsluitel kunnen geven. Een uitzending langer dan bijvoorbeeld twee jaar maakt dat de tewerkstelling in het ontvangstland gewoonlijk wordt. Minder dan twee jaar, dan zou het uitzendland de plaats van gewoontelijke tewerkstelling blijven.

Zo een strikte en duidelijke tijdslimiet ontbreekt (voorlopig) in de arbeidsrechtelijke aanwijsregels. De werknemer werkt tijdelijk in het ontvangstland wanneer wordt verwacht dat hij na de voltooiing van de opdracht opnieuw gaat werken in België. De intentie van de partijen primeert dus. De contractuele vormgeving is niet meer dan een indicatie. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in het uitzendland (bij de aanvang van de transfer) of het afsluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst in België (bij de terugkeer, na het einde van de transfer), kan niet beletten dat de buitenlandse tewerkstelling tijdelijk is. Ook de terugkeergarantie kan een indicatie zijn van de intentie dat de buitenlandse tewerkstelling tijdelijk is.<sup>17</sup> Waarom anders bepalen dat wanneer de buitenlandse arbeidsovereenkomst eindigt, de oorspronkelijke Belgische arbeidsovereenkomst opnieuw uitwerking krijgt?





In de toekomst zou een strikte en duidelijke tijdslimiet wel toepasselijk kunnen worden. De Europese Commissie heeft een voorstel uitgewerkt: wanneer de tewerkstelling in het ontvangstland 24 maand overschrijdt, dan wordt de werknemer vermoed gewoonlijk te werken in het ontvangstland.<sup>18</sup> Het is de bedoeling om deze tijdslimiet toe te passen bij een detachering (de arbeidsovereenkomst met de werkgever in de uitzendstaat blijft intact, zie scenario

2). In de praktijk bestaat de kans dat deze tijdslimiet ook een weerslag zal kennen in het geval van een transfer. Na 24 maanden detachering werkt de werknemer al gewoonlijk in het ontvangstland, ook al blijft de arbeidsovereenkomst met de werkgever in de uitzendstaat intact. Waarom zou dat dan ook niet het geval zijn wanneer de werknemer een arbeidsovereenkomst met een onderneming in de ontvangstaat sluit?

## 04

## SCENARIO 2: DE DETACHERING

## A. CONTRACTUELE VORMGEVING

De werkgever, gevestigd in de uitzendstaat, stelt de werknemer tijdelijk te werk in de ontvangstaat. De arbeidsovereenkomst met de werkgever in de uitzendstaat blijft intact. De werknemer sluit geen arbeidsovereenkomst met een onderneming in de ontvangstaat.

Het is aangewezen dat de uitzendende werkgever en de werknemer een detacheringsovereenkomst sluiten, als bijlage bij de arbeidsovereenkomst. In de detacheringsovereenkomst bepalen de partijen de loon- en arbeidsvoorwaarden tijdens de tijdelijke uitzending.

Uit de detacheringsovereenkomst moet blijken dat de werknemer een exclusieve organische band behoudt met de uitzendende werkgever. Enkel de uitzendende werkgever oefent gezag uit over de werknemer en draagt de juridische verantwoordelijkheid voor de betaling van het loon.

De detacheringsovereenkomst zal ook bedingen bevatten in verband met onder andere:

- de aanvang en de duur van de detachering;
- de praktische afspraken voor het verhuizen van de werknemer en het gezin;
- de loon- en arbeidsvoorwaarden en specifieke onkostenvergoedingen tijdens de detachering
- de gevolgen van de (vroegtijdige) beëindiging van de detachering;
- de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de detachering;

- de repatriëring van de werknemer en het gezin op het einde van de detachering;
- de re-integratie van de werknemer na de detachering;
- de rechtskeuze van de partijen.

De werkgever kan de werknemer detacheren naar een andere onderneming in de ontvangstaat,

- hetzij een onderneming die deel uitmaakt van hetzelfde concern;
- hetzij naar een klant in het kader van een dienstverleningsovereenkomst.

Ook in het eerste geval sluiten de uitzendende werkgever en de ontvangende onderneming in de praktijk een overeenkomst om de praktische modaliteiten van de detachering te organiseren. Die overeenkomst bepaalt onder andere

- welke onderneming de (loon)kost draagt van de detachering;
- in welke mate de ontvangende onderneming instructies kan geven aan de gedetacheerde werknemer, zonder de organieke band tussen de werknemer en de uitzendende werkgever aan te tasten.

De werkgever kan de werknemer ook detacheren naar de ontvangstaat zonder dat er sprake is van een ontvangende onderneming. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een handelsvertegenwoordiger wordt uitgezonden om nieuwe klanten te werven in het ontvangstland.

## B. WELK ARBEIDSRECHT? DE AANWIJSREGELS VAN ROME I <sup>19</sup>

### 1. UITGANGSPUNT: RECHTSKEUZE DOOR DE PARTIJEN <sup>20</sup> EN HET LAND VAN GEWOONLIJKE TEWERKSTELLING <sup>21</sup>

Ook bij een detachering is de keuzevrijheid van de partijen om het toepasselijke arbeidsrecht te bepalen het uitgangspunt (zie aanwijsregel 1).

Met de detacheringsovereenkomst wil de werkgever in de praktijk zoveel mogelijk aansluiting vinden met de loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing in de uitzendstaat. Een rechtskeuze voor het arbeidsrecht van het uitzendland is in dat opzicht niet meer dan logisch.

Die keuzevrijheid is echter beperkt. De werknemer mag niet de bescherming verliezen van arbeidsrecht van het land van gewoontelijke tewerkstelling (zie aanwijsregel 2).

Vanaf wanneer wordt het ontvangstland het land van gewoontelijke tewerkstelling? Een tijdslimiet zou uitsluitend kunnen geven. Dat zou al kunnen na zes of twaalf maanden. Het is moeilijk om een exacte tijdslimiet te bepalen.

In de toekomst zou een strikte en duidelijke tijdslimiet wel toepasselijk kunnen worden. De Europese Commissie heeft een voorstel uitgewerkt: wanneer de (effectieve of vooropgestelde) duur van de detachering 24 maand overschrijdt, dan wordt de werknemer vermoed gewoonlijk te werken in het ontvangstland.<sup>22</sup> Na 24 maanden detachering werkt de werknemer gewoonlijk in het ontvangstland. De aanwijsregel voor arbeidsrecht wordt dan afgestemd op de maximum detacheringstermijn voor sociale zekerheid. Toch is de extra zekerheid beperkt. Ook wanneer de detachering bijvoorbeeld één jaar duurt zou de arbeidsrechter nog kunnen oordelen dat de werknemer gewoonlijk in het ontvangstland werkt.

In de praktijk speelt het arbeidsrecht van het ontvangstland een grotere rol dan deze aanwijsregels doen vermoeden. Dat is met name het geval voor de loon- en arbeidsvoorwaarden. Daar zorgt aanwijsregel 4 voor (zie hieronder), ook indien de tewerkstelling in het ontvangstland slechts tijdelijk is.

### 2. AANWIJSREGEL 4: HET BIJZONDER DWINGEND RECHT VAN HET LAND VAN TIJDELIJKE TEWERKSTELLING <sup>23</sup> EN DE DETACHERINGSRICHTLIJN 96/71

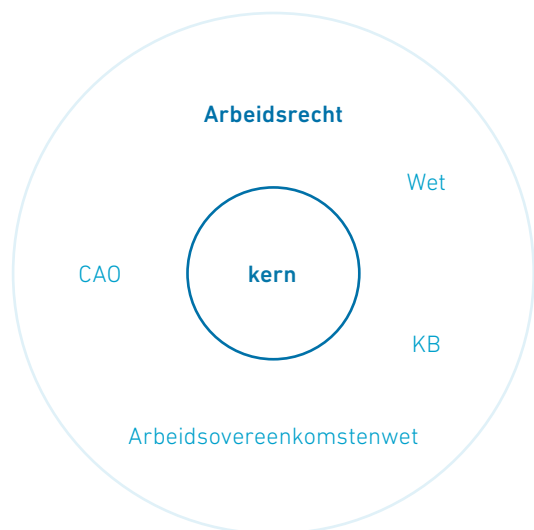
Bij tijdelijke tewerkstelling in een ander land (het ontvangstland) dan het land van gewoontelijke tewerkstelling (het uitzendland) moet het "bijzonder dwingend recht" van het ontvangstland worden toegepast.

Wat is dan dat "bijzonder dwingend recht"?

De Detacheringsrichtlijn 96/71 zorgt voor de invulling van dat begrip.<sup>24</sup> De Detacheringsrichtlijn 96/71 doet dat door een "harde kern" te bepalen voor elke EU-lidstaat:

- maximale werk- en minimale rustperiodes;
- minimumaantal betaalde vakantiedagen;
- minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

Slechts een deel van het arbeidsrecht van de ontvangststaat is dus van toepassing (zie figuur 1). De vorm (wet, koninklijk besluit, of cao) is daarbij niet relevant.



Figuur 1: Detacheringsrichtlijn 96/71 – Harde kern



De gedetacheerde werknemer wordt beschermd door die harde kern, ook al is de arbeidsovereenkomst onderworpen is aan de wetgeving van de uitzendstaat. Die arbeidsrechtelijke bescherming van de ontvangstaat is slechts van toepassing indien zij voordeliger is voor de werknemers dan de bepalingen van het recht van de uitzendstaat.

De Detacheringsrichtlijn 96/71 garandeert niet alleen de minimum loon- en arbeidsvoorwaarden aan gedetacheerde werknemers. Het is ook een maximumbescherming geworden. De EU-lidstaten mogen niet meer bescherming toekennen aan de gedetacheerde werknemers dan de "harde kern". Hogere of meer loon- en arbeidsvoorwaarden opleggen aan werkgevers kan dus niet. De ontvangstaat die dat toch doet belemmert het vrije verkeer van diensten.<sup>25</sup> (Hieronder zal blijken dat de Belgische Detacheringswet toch verder gaat.)

### 3. NIEUW: DE DETACHERINGSVOORWAARDEN VAN DE HANDHAVINGSRICHTLIJN <sup>26</sup>

De ontvangstaat kan twee elementen gebruiken om uit te maken of het wel daadwerkelijk over een detachering gaat:

- De werkgever moet substantiële activiteiten hebben in de uitzendstaat;
- De detachering heeft een tijdelijk karakter, maar een formele tijdslimiet is er niet. Alle feitelijke elementen moeten in aanmerking worden genomen, een aantal criteria:<sup>27</sup>
  - Is de detachering voor een bepaalde periode?
  - Wordt de werknemer gedetacheerd vanuit een uitzendstaat die de gewoontelijke plaats van tewerkstelling is?
  - Zal de werknemer na de detachering terugkeren naar de uitzendstaat? Wordt hij geacht zijn activiteit in de uitzendstaat te hernemen?
  - Zorgt de werkgever in de uitzendstaat voor het vervoer, de kost en inwoning of accommodatie tijdens de detachering?
  - Is dit de eerste detachering, of zijn er al eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere gedetacheerde werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht?

Voor elk van deze vragen geldt dat een negatief antwoord een aanwijzing is dat het niet gaat om een detachering.

De Wet van 11 december 2016 introduceert deze criteria in de Detacheringswet. Indien deze criteria niet zijn vervuld, dan is het ontvangland niet langer het land van tijdelijke tewerkstelling, maar het gewoontelijke werkland. Daardoor is in beginsel het hele arbeidsrecht van het ontvangland van toepassing, niet alleen de harde kern.

## C. WAAR SOCIALEZEKERHEIDBIJDRAGEN AFDRAGEN? DE SOCIALEZEKERHEIDSVERORDENING 883/2004

De detachering geldt als uitzondering op het werklandbeginsel. Tijdens een (relatief) korte periode kan de werknemer activiteiten uitvoeren in de ontvangstaat én toch onderworpen blijven aan de socialezekerheidswetgeving van de uitzendstaat.

### 1. UITZONDERING: DE DETACHERING <sup>28</sup>

Degene die werkzaamheden in loondienst verricht in een lidstaat voor rekening van een werkgever die daar zijn werkzaamheden normaliter verricht, en die door deze werkgever wordt gedetacheerd om voor zijn rekening werkzaamheden in een andere lidstaat te verrichten, blijft onderworpen aan de wetgeving van de eerstbedoelde lidstaat, op voorwaarde dat de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt. Bovendien mag de werkgever de werknemer niet uitzenden om een andere gedetacheerde persoon te vervangen.

Een detachering heeft steeds betrekking op een uitzending naar één welbepaalde lidstaat. Een uitzending naar twee of meer EU-lidstaten is een gelijktijdige tewerkstelling (zie scenario 3 in deel II).

- Bijgevolg kan de gedetacheerde werknemer werkzaamheden uitoefenen bij één of meerdere ondernemingen in de uitzendstaat – hetzij afwisselend, hetzij opeenvolgend – zonder dat dit afbreuk doet aan de detachering.<sup>29</sup>
- Onmiddellijk opeenvolgende detacheringen naar verschillende lidstaten moeten worden beschouwd als nieuwe detacheringen.<sup>30</sup> De organische band tussen de werknemer en de uitzendende onderneming moet echter steeds blijven bestaan.

### 2. DE DETACHERINGSVOORWAARDEN

De werknemer blijft verplicht onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de uitzendstaat als de vijf detacheringsvoorwaarden worden vervuld:

- a. de werknemer is onderworpen aan de wetgeving van de uitzendstaat;
- b. tijdens de detachering blijft er een organische band bestaan tussen de werknemer en de uitzendende onderneming;
- c. de uitzendende onderneming heeft substantiële activiteiten in de uitzendstaat;
- d. de werknemer wordt niet uitgezonden om een ander te vervangen;
- e. de detachering is tijdelijk van aard.

Indien ook maar één van de detacheringsvoorwaarden niet is vervuld, dan moeten

socialezekerheidsbijdragen worden afgedragen in het ontvangstland (toepassing van het werklandbeginsel). In de praktijk moet de werkgever dan bijna steeds aansluiten bij de sociale zekerheid in het ontvangstland.<sup>31</sup>

**a. De werknemer is onderworpen aan de wetgeving van de uitzendstaat**

De werknemer moet onmiddellijk voorafgaand aan de detachering onderworpen zijn aan de socialezekerheidswetgeving van de uitzendstaat.

De werknemer moet minstens één maand aangesloten zijn bij het socialezekerheidsstelsel van de uitzendstaat onmiddellijk voorafgaand aan de detachering.<sup>32</sup> De Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onderschrijft dat de werknemer 30 dagen onmiddellijk voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd moet zijn in het uitzendland.

Dat betekent niet dat de werknemer voorafgaand aan de detachering gedurende een bepaalde minimumperiode in dienst moet zijn bij de werkgever. De detachering staat ook open voor werknemers die zijn aangeworven met het oog op detachering naar een andere lidstaat.<sup>33</sup>

**b. Tijdens de detachering blijft er een organische band bestaan tussen de werknemer en de uitzendende onderneming**

Tijdens de detachering moet de uitzendende onderneming de exclusieve werkgever blijven van de werknemer. De organische band blijft bewaard indien uit het geheel van de omstandigheden van de tewerkstelling blijkt dat de werknemer onder het gezag blijft staan van de uitzendende onderneming.<sup>34</sup>

De uitzendende onderneming moet werkelijk de (juridische) beslissingsmacht over de volgende feitelijke elementen behouden:<sup>35</sup>

- de verantwoordelijkheid voor de aanwerving;
- de verantwoordelijkheid voor de arbeids-overeenkomst;
- de verantwoordelijkheid voor het (bepalen van het) loon, waarbij akkoorden mogelijk zijn tussen de uitzendende en de ontvangende onderneming met betrekking tot de eigenlijke betaling van het loon;
- de verantwoordelijkheid voor het ontslag;
- het gezag om de aard van de werkzaamheden te bepalen.

Een detachering is niet mogelijk als:

- De arbeidsovereenkomst tussen de uitzendende onderneming en de werknemer worden geschorst.
- In de feiten een arbeidsverhouding ontstaat

tussen de ontvangende onderneming en de gedetacheerde werknemer.

**c. De uitzendende onderneming heeft substantiële activiteiten in de uitzendstaat**

Opdat er sprake kan zijn van een detachering moet de uitzendende onderneming normaliter werkzaamheden verrichten in de uitzendstaat. Dat betekent dat de werkgever op het grondgebied van de lidstaat waar hij is gevestigd doorgaans substantiële werkzaamheden verricht (die verder gaan het louter intern beheer).<sup>36</sup>

**d. De werknemer wordt niet uitgezonden om een ander te vervangen**

De werknemer mag niet worden uitgezonden ter vervanging van een andere werknemer. Zo wordt vermeden dat bepaalde functies steeds opnieuw worden ingevuld door gedetacheerde werknemers. Wanneer een nieuw uitgezonden werknemer een eerder uitgezonden werknemer vervangt is dat niet verboden, maar voor de nieuw uitgezonden werknemer zal het werklandbeginsel onverkort gelden.

Deze voorwaarde is moeilijk te controleren, met name wanneer functies en verantwoordelijkheden geen stabiel karakter vertonen.

In de praktijk legt de Belgische Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bij de toepassing van dit principiële verbod een zekere soepelheid aan de dag. Detacheringsperiodes van opeenvolgende gedetacheerde werknemers worden samengesteld; een nieuwe detachering zal pas worden geweigerd indien de totale duur langer is dan vijf jaar.<sup>37</sup>

---

 **VOORBEELD**

Zo kan de werknemer wiens detachering voortijdig wordt afgebroken door bijvoorbeeld ziekte worden vervangen door een collega.

---

**e. De detachering is tijdelijk van aard**

De duur van de detachering is beperkt tot 24 maanden. In principe kan de detachering niet worden toegepast indien de te verwachten duur van de uitzending 24 maanden overschrijdt.

Deze beperking in de tijd van de detachering heeft betrekking op de tewerkstelling van de werknemer in de ontvangststaat en slaat niet op de duur van een project van de uitzendende werkgever in de ontvangststaat.<sup>38</sup>

In de praktijk beschouwen de meeste EU-lidstaten vijf jaar als de maximale duur van een detachering.<sup>39</sup> De uitzend- en de ontvangstaat moeten dan in onderling overleg vaststellen dat de uitgezonden werknemer voor een periode van vijf jaar onderworpen blijft aan de socialezekerheidswetgeving van de uitzendstaat.

- In tegenstelling tot de initiële periode van 24 maanden is deze voortgezette onderwerping aan de wetgeving van de uitzendstaat gedurende de daaropvolgende jaren geen verplichting.
- In specifieke omstandigheden is een verdere verlenging na vijf jaar weliswaar mogelijk, meestal met het oog op het beëindigen van het project, het naderende einde van de professionele carrière of een onvoorziene en ingrijpende herstructurering.

### 3. DE A1-VERKLARING ALS BEWIJS

De A1-verklaring creëert het vermoeden dat alle detacheringvoorwaarden zijn vervuld.

Bij een detachering brengt de werkgever het bevoegde orgaan van de uitzendstaat op de hoogte. Als bewijs van de voortgezette onderwerping aan de wetgeving van de uitzendstaat voor de duur van de detachering kan een A1-verklaring worden aangevraagd in de uitzendstaat. De A1-verklaring is voor de andere lidstaten bindend zolang dit document niet is ingetrokken of ongeldig verklaard door de lidstaat die het heeft uitgereikt. De A1-verklaring is niet alleen bindend voor de socialezekerheidsinstellingen, maar ook voor de rechtbanken van de andere EU-lidstaten.<sup>40</sup>

## D. TOEPASSING

### 1. DE DETACHERING VAN EEN ANDERE EU-LIDSTAAT NAAR BELGIË

De werkgever, gevestigd in de uitzendstaat, detacheert de werknemer naar een Belgische onderneming. De arbeidsovereenkomst met de werkgever in de uitzendstaat blijft intact. De uitzendende werkgever en de werknemer sluiten een bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Die detacheringsovereenkomst bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden tijdens de tijdelijke tewerkstelling in België. In de detacheringsovereenkomst nemen de werknemer en werkgever een rechtskeuze op: het arbeidsrecht van de uitzendstaat blijft van toepassing.

#### **Geen Belgische sociale zekerheid, wel Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden**

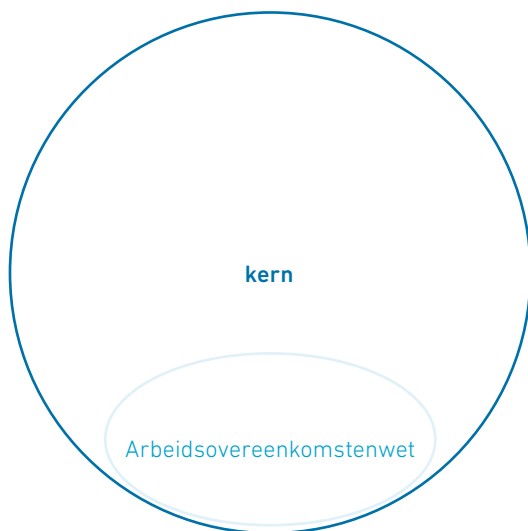
De werkgever verkrijgt een A1-verklaring bij de

socialezekerheidsadministratie van de uitzendstaat. De werknemer is dus niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. De werkgever moet geen RSZ-bijdragen inhouden en afdragen. Ondanks de rechtskeuze zal de werknemer recht hebben op de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden van toepassing binnen het paritair comité van de Belgische onderneming. Figuur 2 toont de ruime omzetting van de Detacheringsrichtlijn 96/71. De Belgische Detacheringswet verruimt de "harde kern" tot alle arbeidsrechtelijke bepalingen die strafrechtelijk gesanctioneerd zijn, onder andere:

- Overloon en inhaalrust (Arbeidswet);
- Wettelijke vakantiedagen en dubbel vakantiegeld (Wetten jaarlijkse vakantie);
- Alle loonvoorwaarden vastgelegd in algemeen verbindend verklaarde cao's, zoals loonbarema's, eindejaarspremies en maaltijdcheques.

De Wet van 11 december 2016 verandert hieraan niets. In de praktijk blijkt het vaak heel erg moeilijk om de voortzetting van de loon- en arbeidsvoorwaarden van het uitzendland af te stemmen op de verplichte Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden. Zelfs al overstijgt de totale som van het loonpakket op jaarbasis ruimschoots de Belgische loonvoorwaarden, het loonpakket zelf is zelden een exacte weerspiegeling van die Belgische loonvoorwaarden. Dat maakt de werkgever kwetsbaar. De wens van de werkgever en de werknemer om de continuïteit te garanderen van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de uitzendstaat (uitgedrukt in de rechtskeuze) biedt onvoldoende bescherming.

Op de toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet (bijvoorbeeld bij ontslag) heeft de Belgische Detacheringswet geen impact. De toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt in de regel bepaald door de aanwijsregels 1 tot 3 (zie hierboven). De rechtskeuze sluit de toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet uit, tenzij België het land van gewoonlijke tewerkstelling is geworden.



**Figuur 2:**  
**België – Omzetting Detacheringsrichtlijn 96/71**

### VOORBEELDEN

#### **Loonindexatie**

Kan de werknemer gedetacheerd naar België eisen dat zijn loon automatisch wordt aangepast aan de stijging van de kosten voor het levensonderhoud? De koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen is niet bij wet voorgeschreven, maar wordt geregeld door algemeen verbindend verklaarde cao's. Loonindexatie maakt dus deel uit van de "harde kern" van de Belgische Detacheringswet. Toch is het antwoord negatief. Indexering van alle lonen kan niet op basis van Europese rechtspraak. De minimumlonen koppelen aan de index van de kosten van levensonderhoud kan wél.<sup>41</sup> Een duidelijk voorbeeld van hoe de minimumvoorwaarden van de Detacheringsrichtlijn 96/71 ook een maximum zijn geworden.

#### **Vakantiegeld**

Een werknemer gedetacheerd naar België eist de betaling van Belgisch dubbel vakantiegeld. Zijn totaal loonpakket op jaarbasis overschrijdt ruimschoots het minimumloon opgelegd binnen de sector, maar het wordt uitbetaald in twaalf gelijke delen. De werkgever argumenteert dat elke maandelijksse betaling een deel van het vakantiegeld omvat. Niet alleen wordt dit in de regel niet aanvaard door de Belgische rechtspraak,<sup>42</sup> de toekenning van dubbel vakantiegeld is niet verplicht door het arbeidsrecht van de uitzendstaat. Belgische arbeidsrechters kennen dubbel vakantiegeld toe, ook wanneer de detachering in totaal minder dan 24 maanden heeft geduurd.<sup>43</sup>

## **2. DE DETACHERING VAN BELGIË NAAR EEN ANDERE EU-LIDSTAAT**

De werkgever detacheert de werknemer vanuit België naar een onderneming in een andere EU-lidstaat. De arbeidsovereenkomst met de werkgever blijft intact. De uitzendende werkgever en de werknemer sluiten een bijlage bij de

arbeidsovereenkomst. Die detacheringsovereenkomst bepaalt de loon- en arbeidsvoorwaarden tijdens de tijdelijke tewerkstelling in de ontvangststaat. In de detacheringsovereenkomst nemen de werknemer en werkgever een rechtskeuze op: het Belgische arbeidsrecht blijft van toepassing.

#### **a. Belgische sociale zekerheid, nog betere loons- en arbeidsvoorwaarden dan in België?**

De werkgever verkrijgt een A1-verklaring bij de RSZ. De werknemer blijft dus onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. De werkgever moet nog steeds RSZ-bijdragen inhouden en afdragen. Socialezekerheidsbijdragen in het ontvangstland zijn niet verschuldigd.

De keuze van de partijen om het Belgisch arbeidsrecht toe te passen kan niet verhinderen dat de ontvangststaat de gewoontelijke plaats van tewerkstelling wordt. Heel veel hangt er van af of het arbeidsovereenkomstenrecht en de loon- en arbeidsvoorwaarden van de ontvangststaat een hogere bescherming bieden. Ook als de ontvangststaat niet de gewoontelijke plaats van tewerkstelling wordt, heeft de werknemer recht op de minimumbescherming die de "harde kern" van de Detacheringsrichtlijn 96/71 hem biedt. Het is dus nodig om de Belgische bescherming te vergelijken met de bescherming die het arbeidsrecht van de ontvangststaat biedt.

#### **b. De detacheringsovereenkomst**

Wanneer een werknemer voor langer dan één maand werkt in het buitenland, moet de werkgever hem schriftelijk informeren over:<sup>44</sup>

- De duur van de tewerkstelling in de ontvangststaat;
- De muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald;
- De voordelen verbonden met de detachering;
- De voorwaarden van de terugkeer.

De detacheringsovereenkomst zal al deze elementen bevatten. Het is aangewezen om ook een aantal andere voorwaarden overeen te komen met de werknemer. Meer details kunt u hierboven vinden in het onderdeel "contractuele vormgeving". Het akkoord van de werknemer verhindert dat de (tijdelijke) wijziging van de plaats van tewerkstelling resulteert in een impliciet ontslag door een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

De periode van tewerkstelling in het buitenland telt mee om de anciënniteit van de werknemer te bepalen. Tijdens de detachering blijft de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever immers onaangetast.

## WORDT VERVOLGD...

Aan de hand van de eerste twee scenario's – de "transfer" en de "detachering" – bespreekt dit eerste deel de basisregels om te bepalen welk arbeidsrecht moet worden toegepast en waar socialezekerheidsbijdragen moeten worden afgedragen bij een grensoverschrijdende tewerkstelling. In het tweede deel komt een derde scenario aan bod – de "gelijktijdige tewerkstelling" – dat verder bouwt op de aanwijfsregels in dit eerste deel.

De Wet van 11 december 2016 heeft een belangrijke impact op de verplichtingen die moeten worden vervuld door buitenlandse werkgevers. Een overzicht van de verschillende sociale documenten, de oude en nieuwe formaliteiten, volgt dus zeker ook.

**Yves Stox**

Senior Legal Counsel

- 1 De tiende dag na de publicatie in het Belgisch Staatsblad op 20 december 2016.
- 2 <https://www.weforum.org/agenda/2016/11/top-10-global-enabling-trade-report-2016/>
- 3 HIVA, december 2014.
- 4 Welk arbeidsrecht van toepassing is wordt bepaald door Verordening Nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I). De Verordening Rome I is van toepassing op overeenkomsten die zijn gesloten na 17 december 2009. Deze Verordening vervangt het Verdrag van Rome voor wat betreft de arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten vanaf 18 december 2009.
- 5 Art. 3 Rome I.
- 6 Art. 8.2 Rome I.
- 7 HvJ 27 februari 2002, Weber, C-37/00.
- 8 HvJ 13 juli 1993, Mulox, C-125/92; HvJ 9 januari 1997, Rutten, C-383/95.
- 9 HvJ 27 februari 2002, Weber, C-37/00, randnr. 53-54.
- 10 Art. 8.2 Rome I.
- 11 De Verordening nr. 883/2004 van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels is van toepassing binnen de Europese Unie sinds op 1 mei 2010. De wijze van toepassing van de Verordening 883/2004 wordt bepaald door de Verordening (EG) nr. 987/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (de "Toepassingsverordening").
- 12 Art. 11.3.a) Verordening nr. 883/2004.
- 13 Overweging 17 Verordening 883/2004.
- 14 Art. 9 Arbeidsovereenkomstenwet.
- 15 Wet van 5 maart 2002 tot omzetting van de richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen.
- 16 Nr. 492/2011 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A32011R0492>
- 17 Overweging 36 Rome I.
- 18 Proposal for a Directive amending Directive 96/71/EC of The European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (COM(2016) 128 final).
- 19 Welk arbeidsrecht van toepassing is wordt bepaald door Verordening Nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I). Rome I is van toepassing op overeenkomsten die zijn gesloten na 17 december 2009.
- 20 Art. 3 Rome I.
- 21 Art. 8.2 Rome I.
- 22 Proposal for a Directive amending Directive 96/71/EC of The European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (COM(2016) 128 final).
- 23 Art. 9 Rome I.
- 24 Overweging 34 Rome I; overweging 10 Detacheringsrichtlijn 96/71.
- 25 HvJ 18 december 2007, C-341/05, Laval, randnr. 80.
- 26 Richtlijn 2014/67 van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening nr. 2024/2013 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt.
- 27 Art. 7 Wet van 11 december 2016.
- 28 Art. 12.1 Verordening nr. 883/2004.
- 29 Art. 3.a), alinea 1 Besluit Nr. A2 van 12 juni 2009.
- 30 Art. 3.a), alinea 2 Besluit Nr. A2 van 12 juni 2009.
- 31 Een werkgever die geen vestiging heeft in de lidstaat waarvan de wetgeving van toepassing is, kan met de werknemer overeenkomen dat de werknemer de verplichtingen van de werkgever nakomt. De werkgever blijft wel verantwoordelijk voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen (art. 21 Toepassingsverordening). België aanvaardt de regeling niet, maar sommige andere EU-lidstaten wel.
- 32 Art. 1, alinea 4 Besluit Nr. A2 van 12 juni 2009.
- 33 Art. 14.1 Toepassingsverordening.
- 34 H.v.J. 10 februari 2000, Fitzwilliam, C-202/97.
- 35 Zie art. 1, alinea 3 Besluit Nr. A2 van 12 juni 2009.
- 36 Art. 14.2 Toepassingsverordening.
- 37 B. DE PAUW, "De detachering van werknemers van en naar België: Inhoudelijke voorwaarden (II)", Or. 2000, 49.
- 38 H.v.J. 5 december 1967, Van der Vecht, C-19/67.
- 39 Art. 16 Verordening nr. 883/2004.
- 40 HvJ 10 februari 2000, Fitzwilliam C-202/97, randnr. 53; HvJ 30 maart 2000, Banks, C-178/97, randnr. 40; HvJ 26 januari 2006, Herbosch Kiere, C-2/05.
- 41 HvJ 19 juni 2008, C-319/06, Commissie v. Luxemburg, randnr. 44-45.
- 42 Inzake vakantiegeld op variabel loon, zie Cass. 15 januari 1990; Cass. 25 oktober 1999.
- 43 Arbeidshof Brussel, 18 juni 2013, JTT 2013, 425.
- 44 Art. 20bis Arbeidsovereenkomstenwet.

## Meer informatie

---

Vragen over het opstarten van een eigen bedrijf, uw bescherming als zelfstandige of het aanwerven van medewerkers? Wij helpen u graag verder.

**078 78 78 33**

**[ondernemen@partena.be](mailto:ondernemen@partena.be)**

**[www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)**



Ondernemen met ondernemers