

## Tijdelijk werken in het buitenland

Werknemers die op grondgebied van een lidstaat van Europa anders dan het eigen land werkzaamheden uitvoeren voor het bedrijf waar zij in loondienst zijn of

- ter beschikking worden gesteld voor het uitvoeren van werkzaamheden in een nevenvestiging of
- als uitzendkracht te werk worden gesteld

moeten aantonen dat zij sociaal verzekerd zijn.

Een werknemer kan in Nederland/België sociaal verzekerd blijven als:

- het land waar hij gaat werken lid is van de EU (Europese Unie) of EER (Europese Economische Ruimte) of een verdrag met Nederland/België heeft gesloten over sociale zekerheid.
- hij in dienst blijft van een Nederlandse/Belgische werkgever.
- de werkgever het loon doorbetaalt.
- de werkgever sociale verzekeringspremies inhoudt op het loon en deze in Nederland/België afdraagt.
- hij direct voorafgaand aan de detachering minstens 1 maand verplicht verzekerd was in Nederland/België.
- De werknemer de nationaliteit heeft van een land van de EU (Europese Unie) of de EER of van een land waarmee Nederland/België een verdrag over sociale zekerheid heeft gesloten.

Een werknemer mag maximaal 5 jaar gedetacheerd worden.

Alle landen van de Europese Unie gebruiken hiervoor het formulier A1/(E)101. De werkgever kan dit formulier in Nederland aanvragen bij de Sociale Verzekeringsbank en in België bij de dienst Sociale Zekerheid. Een aanvraagformulier hiervoor is in Nederland te downloaden via [www.svb.nl](http://www.svb.nl) in België via [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).

Op grond van het ingevulde aanvraagformulier zal het formulier A1/(E)101 worden afgegeven.

Voor buitenlandse werken cq detacheren dient op het formulier A1/(E)101 een sectorcode te worden ingevuld. Voor sign sectorindeling (NACE code) M74.1 of M74.1.0 (Specialized Design activities) gebruiken. Voor een overzicht van de NACE-codes zie de website van de Belastingdienst, [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl) en in België, [www.unizo.be](http://www.unizo.be).

Naast het bovenstaande is het aan raden om te controleren of de AVB dekking biedt voor werken binnen de EU en of de verzuimverzekering dekking biedt voor werken in het buitenland.

Algemene informatie over tijdelijk werken in het buitenland is te vinden op de website [europa.eu](http://europa.eu).

### Ziektekosten

In verband met de ziektekostenverzekering moet een werknemer in bezit zijn van een Europese ziekteverzekeringskaart (EHIC), die, indien nog niet aanwezig, bij de zorgverzekeraar kan worden aangevraagd.

Voor sommige kosten zoals de terugreis naar Nederland/België na verwonding in het buitenland, dient vaak een aanvullende (zakenreis)verzekering te worden afgesloten.

**Aanvullend dient, afhankelijk van het land, een aantal zaken te worden geregeld.  
Hieronder een opsomming van de meest voorkomende landen.**

## **België**

Buitenlandse werknemers, zelfstandigen en stagiairs die in België tijdelijke of gedeeltelijke opdrachten zullen uitvoeren hebben, naast de plicht om aan te tonen dat zij sociaal verzekerd zijn, tevens de zogenaamde 'Limosa-Meldingsplicht'. Dit betekent dat zij, voor aanvang van de werkzaamheden, de Belgische overheid daarvan op de hoogte moeten brengen. Men doet dit door zich in te schrijven bij Limosa via de website [www.international.socialsecurity.be](http://www.international.socialsecurity.be).

Voor een werknemer of een zelfstandige moeten in elk geval de volgende gegevens doorgegeven worden:

- de identificatiegegevens van de werknemer of zelfstandige
- de datum waarop de detachering in België begint en de datum waarop deze eindigt
- het soort diensten die in België verricht zullen worden of de economische sector
- de arbeidsplaats in België waar de prestaties effectief geleverd zullen worden
- de identificatiegegevens van de Belgische klant of opdrachtgever

Specifieke en bijkomende gegevens voor een werknemer:

- de identificatiegegevens van de werkgever
- de wekelijkse arbeidsduur van de werknemer
- het uurrooster van de werknemer

Specifieke en bijkomende gegevens voor een zelfstandige:

- het BTW-nummer in het land van oorsprong of het ondernemingsnummer

## **Zweden**

In Zweden bestaat sinds 1 juli 2013 een met België vergelijkbare meldingsplicht. Melding is echter niet nodig als minder dan 5 dagen in Zweden wordt gewerkt.

Een werknemer die langer dan drie maanden in Zweden zal verblijven moet dit melden aan de Zweedse migratiedienst.

Meer informatie over werken in Zweden en de meldingsplicht wordt vermeld op de [www.av.se](http://www.av.se).

## **Frankrijk**

Ook in Frankrijk bestaat, naast de plicht om de sociale verzekering aan te tonen, een meldingsplicht. Buitenlandse werknemers dienen, voor aanvang van de werkzaamheden, digitaal te worden aangemeld bij de Franse arbeidsinspectie. Op de website van deze inspectie, [mon.service-public.fr](http://mon.service-public.fr), kan een formulier worden ingevuld dat vervolgens digitaal verzonden kan worden.

Om illegale arbeid te voorkomen bestaat sinds kort de verplichting voor de werkgever om voor gedetacheerde werknemers een identificatiekaart aan te vragen. Deze aanvraag moet, na de melding van de detachering, digitaal worden gedaan via de website [www.cartebtp.fr](http://www.cartebtp.fr).

Als bij controle blijkt dat de gedetacheerde werknemer geen identificatiekaart heeft kan een boete worden opgelegd van € 2.000 per werknemer en bij een herhaalde controle wordt dit zelfs € 4.000.

Sinds 1 januari 2017 is het bovendien verplicht dat een gedetacheerde werknemer een medische verklaring van de bedrijfsarts bij zich heeft waaruit blijkt dat de werknemer geschikt is voor de functie

(apte à son poste/au travail). Hiertoe kan de werkgever een zogenaamde expatkeuring aanvragen bij de bedrijfsarts.

Ook het ontbreken hiervan kan bij controle leiden tot een boete van € 2.000 (€ 4.000 bij herhaling).

## **Duitsland**

In Duitsland bestaat een meldingsplicht voor de uitvoering van werkzaamheden in bepaalde branches. Welke dat zijn wordt vermeld op de website [www.zoll.de](http://www.zoll.de). Bovendien is een werkgever verplicht om aan de in Duitsland te werk gestelde medewerkers tenminste het minimum loon te betalen, dat is vastgesteld in Duitsland.

## **Spanje**

Als langer dan acht dagen in Spanje wordt gewerkt moet melding gemaakt worden van de werkzaamheden bij de autoriteiten in het gebied waar de werkzaamheden plaatsvinden. Informatie hierover (onder 6. 'Posting notification') en over de van toepassing zijnde regelgeving bij detachering van werknemers in Spanje is te vinden op de website [www.mitramiss.gob.es/es](http://www.mitramiss.gob.es/es).