

## Nieuwe regels voor tewerkstelling in Europa vanaf 1 mei!

*Publicatiedatum: 10 mei 2010*

**Op 1 mei 2010** is een nieuwe Europese Verordening 883/2004 in werking getreden. Deze wijzigt het **toepasselijke sociale zekerheidsstelsel** voor tewerkstelling van personen binnen de Europese Unie. Ze vervangt de Europese Verordening 1408/71<sup>1</sup>.

Deze Europese Verordening regelt in welk land een persoon onderworpen is aan de sociale zekerheid. In Europa is het basisprincipe dat er sociale zekerheidsbijdragen dienen te worden betaald in het land waarin de arbeidsprestaties worden verricht. Hierop bestaan 2 uitzonderingen: bij detachering en bij gelijktijdige tewerkstelling in meerdere lidstaten.

Hierna bespreken we de **belangrijkste wijzigingen** van deze nieuwe Europese Verordening.

### **1. Detachering wordt uitgebreid tot 24 maanden.**

Via detachering kan een werknemer in opdracht van zijn werkgever tijdelijk en voor een welomschreven opdracht worden tewerkgesteld in een andere lidstaat van de Europese Unie, met behoud van sociale zekerheid in het thuisland. Voorwaarde is wel dat de voorziene duur van de detachering een wettelijk bepaalde maximum duurtijd niet overschrijdt. Tot vóór 1 mei 2010 was dit max. **12 maanden**, met mogelijkheid tot verlenging met 12 maanden.

Vanaf 1 mei 2010 zal een detacheringsaanvraag onmiddellijk mogelijk zijn voor een periode van **24 maanden**.

### ***Praktisch:***

De detacheringsaanvragen zullen nog steeds elektronisch kunnen gebeuren op de portaalsite van de sociale zekerheid (<http://www.socialsecurity.be>) via de online toepassing GOTOT-detachering. Het E101 formulier zal worden vervangen door een nieuw **A1-formulier**. Het E102-formulier waarmee vroeger de verlenging met 12 maanden kon aangevraagd worden verdwijnt. E101-formulieren die vóór 1 mei werden uitgereikt blijven geldig tot aan de voorziene vervaldag, voor zover de tewerkstellingssituatie ondertussen niet wijzigt.

<sup>1</sup> Deze Verordening zal nog niet van toepassing zijn in IJsland, Liechtenstein, Noorwegen en Zwitserland. De oude Verordening 1408/71 blijft dus van toepassing op werknemers die zich verplaatsen in 1 van die 4 landen.

## **2. Gelijktijdige tewerkstelling**

Indien een werknemer **voor rekening van éénzelfde werkgever** regelmatig gelijktijdig wordt tewerkgesteld in 2 of meerdere lidstaten van de Europese Unie, waaronder zijn woonstaat, dan is hij bijdrageplichtig aan het sociale zekerheidsstelsel van de woonstaat.

Vanaf 1 mei 2010 wordt dit "woonstaatprincipe" verstrengd. Het is enkel maar van toepassing meer voor zover de werknemer **ten minste 25% van zijn tijd (en/of voor 25% van zijn loon) in zijn woonstaat werkzaam is**. Is dit niet het geval, dan zal hij onderworpen worden aan het sociale zekerheidsstelsel van het land waar de maatschappelijke zetel van de werkgever is gevestigd, of waar de werkgever zijn woonplaats heeft.

### **Voorbeeld:**

Een Nederlandse werknemer die in Nederland woont, werkt (vb. als handelsvertegenwoordiger) voor een Belgisch bedrijf 1 dag per week in Nederland, en 4 dagen per week in België. Tot vóór 1 mei kon deze werknemer sowieso genieten van het "woonstaatprincipe" en viel hij dus onder de Nederlandse sociale zekerheid. Mocht deze werknemer nieuw in dienst komen na 1 mei 2010, dan geniet hij niet meer van het woonstaatprincipe omdat zijn tewerkstelling in Nederland minder dan 25% bedraagt. Voor deze tewerkstelling zullen er dan Belgische sociale zekerheidsbijdragen moeten betaald worden, omdat de zetel van de firma in België gevestigd is.

### ***Praktisch:***

Bij een gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen dient jaarlijks ook een formulier E101 manueel aangevraagd te worden bij de RSZ, op basis van een ingevulde vragenlijst! Dit document zal vervangen worden door het **A1-formulier**.

Indien een werknemer **voor rekening van meerdere werkgevers** gelijktijdig wordt tewerkgesteld in 2 of meerdere lidstaten van de Europese Unie, dan geldt de bovenstaande nieuwe voorwaarde i.v.m. het substantieel karakter van de tewerkstelling niet, en is de werknemer steeds bijdrageplichtig aan het sociale zekerheidsstelsel van zijn woonstaat, ook al werken ze er niet.

### **Voorbeeld:**

Een Duitse werknemer wordt door een Belgische firma in dienst genomen om 3 dagen per week in België te werken. De andere 2 dagen werkt hij voor een Nederlandse firma in Nederland. De werknemer woont in Duitsland, dus is hij voor al zijn arbeidsprestaties onderworpen aan de Duitse sociale zekerheid, nl. zijn woonstaat.

## **3. Internationaal vervoer**

De specifieke regels voor het "rijdend, varend en vliegend" personeel van **internationale vervoerondernemingen** (nl. onderwerping aan de wetgeving van de lidstaat waar de zetel van de onderneming is gevestigd) werden afgeschaft. Voor hen gelden voortaan dezelfde regels als voor andere werknemers, met inbegrip van de 25%-regel.

#### **4. Afschaffing van de uitzonderingen op het eenheidsprincipe bij cumul van activiteiten als werknemer en zelfstandige**

De nieuwe Europese Verordening schaft vanaf 1 mei 2010 de uitzonderingen op het eenheidsprincipe af, waardoor personen die in meerdere lidstaten gelijktijdig een werkzaamheid in loondienst en als zelfstandige verrichten, voor al hun activiteiten onderworpen worden aan de sociale zekerheid van de lidstaat die bevoegd is voor hun activiteiten als werknemer.

Hierdoor zullen Belgische zelfstandigen die tegelijk als werknemer in een andere lidstaat werken (vb. Nederland), voortaan ook voor hun Belgische tewerkstelling (als zelfstandige) onderworpen worden aan de sociale zekerheid van de lidstaat die bevoegd is voor hun activiteiten als werknemer.

#### **5. Inwerkingtreding en overgangsbepalingen**

De nieuwe Europese Verordening treedt **in werking op 1 mei 2010** en is onmiddellijk van toepassing op situaties die zich nieuw voordoen vanaf die datum, of voor bestaande situaties die wijzigen vanaf die datum.

Voor situaties die reeds bestonden op 1 mei 2010 blijven de vroegere regels van toepassing gedurende een **overgangperiode** van 10 jaar (tot 30 april 2020), zolang de situatie ongewijzigd blijft en voor zover de werknemer niet uitdrukkelijk verzoekt om de toepassing van de nieuwe verordening.

De werknemer moet dit verzoek indienen bij de socialezekerheidsinstelling van de lidstaat die bevoegd is volgens de nieuwe Europese Verordening.

Indien de werknemer zou wensen om vanaf 1 mei 2010 onder de nieuwe regels te vallen, dan moet hij dit verzoek indienen **vóór 31 juli 2010**. Vraagt hij dit pas later, dan zullen de nieuwe regels pas van toepassing zijn vanaf de 1<sup>ste</sup> dag van de maand volgend op het verzoek.