

Gids

Detachering van werknemer

Beste Brusselse ondernemer,

Brussel dat is de wereld in zakformaat hoor je wel eens. En dat klopt enigszins ook. Met 184 nationaliteiten zijn we, na Dubai, de meest kosmopolitische stad van onze planeet. De Brusselse 'melting pot' vormt voor u als ondernemer een grote uitdaging, maar ook een super boeiende markt vol potentieel. Een markt die durf vraagt en aandacht voor wat er buiten Brussel gebeurt. Met deze gids wil het Brussels Gewest u aanmoedigen en ondersteunen om een volgende stap te nemen in de ontwikkeling van uw onderneming. Zo kan Brussel voor u ook de ideale springplank worden om de rest van de wereld te ontdekken.

We kijken hoopvol naar onze toekomst samen. De toekomst van Brussel en de toekomst van de Brusselse ondernemers. Maar we vergeten natuurlijk ook niet dat de corona-crisis er bij velen van ons ongelooflijk hard inhakte. Ik wil u laten weten dat wij er met het Brussels Gewest voor u zijn. Om u te ondersteunen maar vooral om u te begeleiden om samen een prachtige toekomst voor uw onderneming uit te tekenen.

Door samen de mogelijkheden van potentiële buitenlandse markten voor uw onderneming in kaart te brengen, te verkennen en te analyseren kunnen we uw afzetmarkt niet alleen vergroten maar ook divers en stabiel maken.

hub.brussels gaat op individueel niveau met u de mogelijkheden per markt bekijken, een strategie ontwikkelen en u actief begeleiden bij het penetreren van nieuwe markten. We organiseren ook collectieve acties om buitenlandse klanten en partners, samen met gelijkaardige Brusselse bedrijven, te bereiken.

Daarnaast spelen we door coaching sessies en 'export-talks' kort op de bal bij evoluties en laten we Brusselse ondernemers "do's-and-don'ts" met elkaar delen.

Tot slot bieden we ook verschillende tools aan, zoals deze gids, die u op eigen tempo kan raadplegen en wegwijs maken. Heeft u vragen, heeft u opmerkingen, heeft u twijfels of heeft u suggesties... contacteer ons dan, want wij zijn er voor u!

Samen werken we aan de toekomst van uw onderneming en samen werken we aan de toekomst van Brussels als bruisende en ondernemende stad!

Pascal Smet

Inhoudsopgave

Detachering van werknemers in Europa

1. Wat is detachering van werknemers?	4
2. Erkenning van beroepskwalificaties	5
2.1 Gereguleerde beroepen	5
2.2 Andere kwalificaties of certificeringen	6
3. Gezondheid en veiligheid op het werk	6
4. Sociale zekerheid	7
5. Formaliteiten in verband met de detachering	7
5.1 Voorlichting van de werknemers	7
5.2 Verblijfs- en werkvergunningen	8
5.3 Controlemaatregelen	8
5.4 Te respecteren arbeidsvoorwaarden	9
6. Professionele, sociale of fiscale identificatiekaart	11
7. Europese ziekteverzekeringskaart	11
8. Belastingen op arbeid	11
9. Samenvatting en aanvullende informatie	12

Detachering van werknemers buiten Europa

1. Vrijheid van dienstverrichting en detachering van personeel	15
2. Beroepskwalificaties	16
3. Sociale zekerheid	16
4. Verblijfs- en werkvergunningen	16
5. Arbeidsvoorwaarden en formaliteiten	16
6. Belastingen op arbeid	16
7. Bijkomende informatie	17

Detachering van werknemers In Europa

1. Wat is detachering van werknemers?

In de Europese Unie (EU) gevestigde bedrijven genieten vrijheid van dienstverrichting¹. Dat wil zeggen dat zij hun activiteiten tijdelijk in een andere dan hun eigen lidstaat kunnen uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen uit die andere lidstaat. Hetzelfde geldt voor de landen die geen lid zijn van de Europese Economische Ruimte (EER) (d.w.z. Noorwegen, IJsland en Liechtenstein) en Zwitserland.

Hoewel de realisatie van gebouwen en constructies een zeer concrete zaak is, maken de bouwactiviteiten deel uit van het begrip "dienst" in deze context.

Wanneer een bouwbedrijf werkzaamheden in een ander Europees land uitvoert, stuurt het vaak zijn werknemers tijdelijk uit in plaats van dat het personeel op de ter plaatse in dienst neemt. Dit wordt een detachering van werknemers genoemd.

Er is ook sprake van detachering wanneer een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een onderneming van dezelfde groep die in een andere lidstaat is gevestigd, en wanneer een uitzendbureau een werknemer ter beschikking stelt van een inlenende onderneming die op het grondgebied van een andere lidstaat is gevestigd of werkzaam is.

Er bestaat een reeks regels voor detachering, zowel vanuit het oogpunt van de sociale zekerheid als vanuit het oogpunt van de arbeidsvoorwaarden.

Wat de sociale zekerheid betreft, is het basisbeginsel dat de sociale zekerheid van toepassing is op het land waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, zelfs als hij in een andere lidstaat woont of als zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd. Een werknemer of zelfstandige die tijdelijk in een andere lidstaat gaat werken, blijft echter onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van het land waar hij gewoonlijk werkzaam is, mits de duur van zijn opdracht in het buitenland niet meer dan 24 maanden bedraagt². Indien de werknemer onderworpen blijft aan het oorspronkelijke socialezekerheidsstelsel, blijven het statuut van de personen ten laste en de gezinsbijslag ongewijzigd in geval van een tijdelijke tewerkstelling in het buitenland.

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, geldt het principe dat de voorwaarden van het land waar het werk wordt uitgevoerd, van toepassing zijn op een aantal gebieden, waaronder loon, arbeidstijd en rust, minimumverlof, gezondheid en veiligheid, huisvesting en uitzendkrachten³. Dit wordt algemeen aangeduid als de "harde kern" van de arbeidsvoorwaarden. Wanneer de detachering langer duurt dan 12 maanden (eventueel te verlengen tot 18 maanden), zijn alle

¹ Artikel 56-62 van het [Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie](#).

² [Verordening \(EG\) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels](#)

³ [Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten](#)

voorwaarden van het land waar de werkzaamheden worden verricht van toepassing, met uitzondering van aanvullende pensioenregelingen en bepalingen betreffende de sluiting en beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Merk op dat dit alleen betrekking heeft op werknemers in loondienst.

2. Erkenning van beroepskwalificaties

2.1 Gereguleerde beroepen

In verschillende EU-landen zijn de beroepen in de bouwsector gereguleerd, dit betekent dat deze beroepen alleen kunnen worden uitgeoefend met een minimum aan kennis, die hetzij door een diploma hetzij door beroepservaring wordt gestaafd.

Er bestaat een systeem voor de erkenning van beroepskwalificaties tussen de EU en niet-EER-landen en Zwitserland⁴. In het geval van tijdelijke en incidentele bouwdiensten is het algemene beginsel dat degene die de dienst verricht vrij is om tijdelijk een gereguleerd beroep in een andere lidstaat uit te oefenen

- indien het beroep in de lidstaat van oorsprong gereguleerd is en de dienstverrichter daar wettelijk is gevestigd;
- wanneer het beroep in zijn lidstaat van oorsprong niet gereguleerd is, indien hij dat beroep in de tien jaar voorafgaand aan de dienstverrichting gedurende ten minste één jaar in een of meer lidstaten heeft uitgeoefend.

Het merendeel van de beroepen in de bouwsector is gereguleerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zodat het eerste geval in het algemeen van toepassing zal zijn op de ondernemingen die er zijn gevestigd.

De lidstaten van de EU moeten zorgen voor een online systeem van centrale contactpunten waar dienstverrichters informatie kunnen krijgen over de toepasselijke regels en formaliteiten, met name met betrekking tot de gereguleerde beroepen, en bepaalde administratieve procedures kunnen afhandelen. Alle nationale centrale contactpunten maken deel uit van het Europese netwerk EUGO-netwerk. Zie: [Lijst van centrale contactpunten voor dienstverleners in de EU](#).

Let op: de nationale sites maken niet altijd goed het verschil tussen de vereisten voor vestiging of tijdelijke verrichting. Hier is dus aandacht vereist.

In het geval van gereguleerde beroepen die gevolgen hebben voor de gezondheid of veiligheid van de bevolking, kan de ontvangende lidstaat, vóór de eerste dienstverrichting, afgezien van het voorafgaande, de vereiste beroepskwalificaties controleren. Dit is bijvoorbeeld het geval in Luxemburg voor installateurs van verwarming-sanitair-koeling, elektriciens, liftinstallateurs en schrijnwerkers-dakdekkers-blikslagers.

De ontvangende lidstaat kan een voorafgaande verklaring vragen (wat bijvoorbeeld het geval is in Luxemburg), maar ook een inschrijving in een beroepsregister en bewijzen (nationaliteit, juridische vestiging, beroepskwalificaties, enz.) bij een eerste verplaatsing en eventueel één keer per jaar daarna. De procedure kan gedelegeerd worden aan een instantie zoals de kamers van ambachtsnijverheid en industrie, zoals in Duitsland het geval is.

⁴ [Richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties](#)

Merk op dat zelfs wanneer een verklaring niet vereist is, het belangrijk is om te kunnen aantonen dat aan de eisen wordt voldaan in het geval van een controle.

Bedrijven kunnen met alle middelen aantonen dat ze aan de voorwaarden voldoen. Een bewijs van beroepskwalificaties, de zogenoemde "EU-verklaring", kan worden verkregen bij de FOD Economie. Zie: [FOD Economie - Het EU-verklaring beroepskwalificaties](#). Een uittreksel van zijn inschrijving bij de Kruispuntbank van Ondernemingen, op te vragen aan het [ondernemingsloket](#) van zijn keuze, kan worden gebruikt om te bewijzen dat men legaal in België is gevestigd.

Het kan tijd kosten om de nodige documenten te verkrijgen en eventuele problemen op te lossen. Het is aan te raden om dit ruim van tevoren te doen.

2.2 Andere kwalificaties of certificeringen

Voor specifieke taken kunnen kwalificaties van personen verlangd worden, hetzij door de regelgeving (zoals de hieronder vermelde kwalificaties voor het besturen van machines of de installatie van hernieuwbare-energiesystemen), hetzij contractueel door de klant, omdat ze een voorwaarde zijn voor het ontvangen van subsidies (bijvoorbeeld het [RGE-label](#) in Frankrijk dat een voorwaarde is voor de toekenning van een premie voor energiebesparende werken), of omdat ze in het land in kwestie gebruikelijk zijn.

3. Gezondheid en veiligheid op het werk

De nationale regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk zijn volledig van toepassing op gedetacheerde werknemers en, in voorkomend geval, op zelfstandigen, hoewel zij niet aan dezelfde regels zijn onderworpen als werknemers in loondienst.

Dit impliceert een aantal zaken:

1. Het is belangrijk om zich goed te informeren over de geldende regels in het ontvangende land. Hoewel veel bepalingen voortvloeien uit een Europese wetgeving en dus vergelijkbaar zijn, lopen de nationale regelgevingen sterk uiteen.
2. Het is gebruikelijk om te eisen dat werknemers die bepaalde taken uitvoeren die bijzondere risico's met zich meebrengen, een passende gezondheids- en veiligheidsopleiding hebben gekregen. Dit is onder meer het geval voor het bedienen van bouwmachines of het verwijderen van asbest. De autoriteiten van het ontvangende land zullen over het algemeen eisen dat de in een andere lidstaat gevolgde opleiding (of verworven competentie) identiek is aan die welke in dat land is voorzien. De gelijkwaardigheid kan worden aangetoond door middel van een ["EUROPASS-certificaatsupplement"](#). Anders moet de werknemer in het ontvangende land een verdere opleiding (of zelfs een volledige opleiding) volgen of een test afleggen voordat hij daar kan werken. Soms zijn er vrijwillige afspraken over de inhoud van opleidingen. Zo voldoen bepaalde opleidingen voor bestuurder van hijs- en hefwerktuigen die in België worden georganiseerd aan de eisen van het Nederlandse TCVT-certificaat en maken ze het mogelijk om in Nederland te werken. Sommige landen hebben stelsels van verplichte kaarten als bewijs van het feit dat een opleiding gevolgd werd op het gebied van risicopreventie en gezondheid en veiligheid (bijvoorbeeld de Tarjeta Profesional de la Construcción in Spanje of de Safe Pass Registration Card in Ierland).

3. Werknemers in risicovolle beroepen worden doorgaans onderworpen aan medische geschiktheids- of follow-uponderzoeken. Er moet op worden toegezien dat de vereiste medische onderzoeken worden uitgevoerd en voldoen aan de eisen van het ontvangende land. Indien nodig moeten bewijsstukken worden overgelegd en eventueel worden vertaald in de taal van het ontvangende land.

Net als in België verplichten buitenlandse regelgevingen doorgaans tot medische onderzoeken in het kader van het medisch toezicht op werknemers, onderzoeken bij aanwerving en periodieke onderzoeken, waarvan de frequentie en de inhoud afhangen van de mate van blootstelling aan gezondheids- of veiligheidsrisico's met betrekking tot de functie van de werknemer. Er moet worden nagegaan of de medische onderzoeken die in België worden uitgevoerd, voldoen aan de eisen van het ontvangende land en in geval van controles moeten de evaluatieverslagen overgelegd kunnen worden.

4. Sociale zekerheid

Een werknemer of zelfstandige die in een andere lidstaat werkt dan die waar hij gewoonlijk werkzaam is, moet in het bezit zijn van een "A1-attest" waaruit blijkt dat hij in zijn lidstaat van herkomst onderworpen is aan de sociale zekerheid.

Voor werknemers doet de werkgever de aanvraag online bij de RSZ.

Zelfstandigen doen hun aanvraag online bij de RSVZ.

Merk op: de maximale duur van tewerkstelling in het buitenland, terwijl men onderworpen blijft aan de sociale zekerheid van het land van herkomst is twee jaar. Afwijkingen zijn mogelijk. Neem, naargelang het geval, contact op met de dienst Internationale Betrekkingen van de RSZ (werknemers in loondienst) - contactonssmigr@onss.fgov.be - of met de dienst Internationaal van de RSVZ (zelfstandigen) - int@rsvz-inasti.fgov.be -.

5. Formaliteiten in verband met de detachering

5.1 Voorlichting van de werknemers

In geval van detachering in het buitenland voor een periode van meer dan een maand⁵ is de werkgever verplicht de werknemer vóór zijn vertrek schriftelijk (op papier of elektronisch) op de hoogte te stellen van

- de duur van het werk in het buitenland;
- de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald;
- de eventuele voordelen die aan de opdracht in het buitenland zijn verbonden;
- in voorkomend geval de voorwaarden van de terugkeer van de werknemer naar zijn land.

⁵ Art. 20bis van de [wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten](#)

5.2 Verblijfs- en werkvergunningen

EU-burgers kunnen zonder werkvergunning in elk EU-land werken als werknemer of zelfstandige (met uitzondering van bepaalde beperkingen voor Kroatische onderdanen in Oostenrijk).

Evenzo hebben EU-burgers het recht om in elk EU-land te verblijven om te werken zonder verblijfsvergunning; zij hebben alleen een geldig paspoort of een geldige identiteitskaart nodig. Sommige lidstaten vragen echter een verklaring of registratie bij de bevoegde autoriteiten (meestal de plaatselijke autoriteiten of de politie), soms systematisch, soms alleen wanneer het verblijf langer dan drie maanden duurt.

In de rechtspraak inzake detachering is bepaald dat de ontvangende lidstaat geen administratieve formaliteiten of aanvullende voorwaarden mag opleggen aan gedetacheerde werknemers die onderdaan zijn van een derde land, wanneer zij legaal in dienst zijn van een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter. Sommige lidstaten vragen echter een verblijfsvergunning wanneer het verblijf langer dan drie maanden duurt, aangezien zij van mening zijn dat de regels inzake detachering geen beletsel vormen voor nationale bepalingen inzake het verblijf van vreemdelingen (uit derde landen). Hetzelfde geldt voor visums.

5.3 Controlemaatregelen

De lidstaten kunnen verschillende maatregelen opleggen om de regelmatigheid van de detachering te controleren⁶:

- Verklaring bij de bevoegde autoriteiten⁷;
- Verplichting om arbeidsovereenkomsten (of een kopie daarvan), loonstrookjes en bewijzen van betaling van het loon, dagstaten van gewerkte uren, eventueel vertaald, te bewaren of te verstrekken;
- Verplichting om een persoon aan te wijzen die contact onderhoudt met de bevoegde autoriteiten⁸ of om een contactpersoon aan te wijzen ten overstaan van de sociale partners.

In veel landen dragen opdrachtgevers ook een verantwoordelijkheid in de controle op de naleving van de regels door hun medecontractant. Het is dus mogelijk dat het Belgische bedrijf zijn opdrachtgever in het buitenland een reeks documenten moet bezorgen voor de aanvang van de werken.

⁶ Art 9 van [Richtlijn 2014/67/EU inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers](#)

⁷ Dit is het geval in alle buurlanden van België (Duitsland, Frankrijk, het Groothertogdom Luxemburg en Nederland).

⁸ Zoals bijvoorbeeld in Duitsland, Frankrijk of Nederland.

Elk EU-land beschikt verplicht over een contactpunt waar nuttige informatie over de detachering van werknemers kan worden verkregen. De Europese Unie publiceert een lijst op haar website [Your Europe - Gedetacheerde werknemers](#). Deze lijst verwijst niet altijd onmiddellijk naar de relevante pagina's voor werkgevers; controleer dus of u zich in het werkgeversgedeelte van de site bevindt. De rechtstreeks adressen voor de buurlanden van België zijn:

- [Duitsland](#)
- [Frankrijk](#)
- [Luxemburg](#)
- [Nederland](#)

5.4 Te respecteren arbeidsvoorwaarden

5.4.1 Detachering voor een periode van maximaal 12 maanden (of 18 maanden na een met redenen omklede kennisgeving)

Arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, in collectieve overeenkomsten of in scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard, met betrekking tot

- 1 maximale werk- en minimale rustperioden;
- 2 minimumaantal betaalde vakantiedagen;
- 3 beloning, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- 4 voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;
- 5 gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- 6 de beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- 7 gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
- 8 de voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden;
- 9 toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn⁹.

De lidstaten moeten de in acht te nemen arbeidsvoorwaarden op één enkele officiële nationale website publiceren (zie de bovengenoemde lijst op de pagina [Your Europa - Detachering van werknemers](#)). De rechtstreeks adressen voor de buurlanden van België zijn:

- [Duitsland](#)
- [Frankrijk](#)
- [Luxemburg](#)
- [Nederland](#)

⁹ Geldt alleen voor reizen naar of van de gebruikelijke werkplek in de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemers zijn gedetacheerd.

De arbeidsvoorwaarden verschillen over het algemeen per sector, omdat de lonen en vele andere na te leven arbeidsvoorwaarden meestal in sectorale cao's zijn vastgelegd, en vaak ook per regio (bv. loonschalen). In sommige landen, zoals Zweden en Denemarken, is de aansluiting bij een collectieve overeenkomst nagenoeg onontbeerlijk.

Wat het begrip 'beloning' omvat, wordt bepaald door de lidstaten en kan naast het basisloon verschillende dingen omvatten. De normale wekelijkse werkuren, zoals de berekeningswijze van de overuren en de verschillende premietoelagen, kunnen afwijken van de regeling die in België van toepassing is. Belangrijk is om het minimum te berekenen waarop de werknemer recht zou hebben volgens het stelsel van het ontvangende land, dit bedrag te vergelijken met zijn "normale" beloning onder het Belgische stelsel in identieke omstandigheden en, indien nodig, het bedrag aan te vullen. De Belgische arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden worden gehandhaafd voor zover ze gunstiger zijn voor de werknemer.

Er moet ook aandacht worden besteed aan de verplichte premies en onkostenvergoedingen als bedoeld in punt 9.

Met betrekking tot bepaalde speciale regelingen, zoals eindejaarspremies, betaalde vakantiedagen of "slecht weer", kan de werkgever die werknemers detachereert, worden verplicht bijdragen te betalen in het ontvangende land, tenzij hij aantoonde of kan aantonen dat de gedetacheerde werknemers een vergelijkbaar voordeel genieten in het land van herkomst¹⁰.

Ten slotte is het zo dat wanneer de werkgever tijdens de detachering voorziet in de huisvesting van de werknemers, de huisvestingsvoorwaarden eveneens moeten voldoen aan de eventuele voorschriften van het ontvangende land.

5.4.2 Detachering voor een periode van meer dan 12 maanden (of 18 maanden na een met redenen omklede kennisgeving)

Alle toepasselijke arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden in het ontvangende land moeten worden nageleefd, met uitzondering van

- 10 de procedures, formaliteiten en voorwaarden voor het sluiten en beëindigen van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van niet-concurrentiebedingen;
- 11 de aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Er zij op gewezen dat wanneer een gedetacheerde werknemer wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die dezelfde taak op dezelfde plaats uitvoert, de in aanmerking genomen duur van de detachering de gecumuleerde duur van de detacheringperiodes van elk van de betrokken gedetacheerde werknemers is.

¹⁰ De eindejaarspremie voor de bouw in Luxemburg wordt bijvoorbeeld als gelijkwaardig beschouwd aan de "getrouwheidsstempels" voor de bouw in België, en omgekeerd, hoewel de bedragen niet identiek zijn. Een ander voorbeeld: bouwbedrijven die werknemers in Duitsland detacheren, moeten in principe bijdragen aan SOKA-Bau betalen, tenzij de werknemers in het land van herkomst een gelijkwaardige regeling genieten. Dit is uiteraard het geval voor de Belgen en er bestaat een bilateraal akkoord om dit automatisch te melden bij de aanvraag van formulier A1 bij de RSZ.

6. Professionele, sociale of fiscale identificatiekaart

Het dragen van een identificatiekaart is in sommige landen verplicht voor werknemers in de bouw (soms voor alle partijen die actief zijn op de bouwplaats) ¹¹. Het geval van kaarten op basis van gezondheids- en veiligheidskwalificaties is al genoemd; er bestaan andere identificatiekaarten ter staving van een sociale of fiscale identificatie met het oog op fraudebestrijding. Enkele voorbeelden: de carte BTP in Frankrijk, identificatiekaarten in Finland of Zweden. Merk op dat er geen algemeen stelsel van wederzijdse erkenning bestaat.

7. Europese ziekteverzekeringskaart

Om toegang te krijgen tot onvoorziene medische zorg onder dezelfde voorwaarden en tegen dezelfde tarieven als mensen in het ontvangende land en opdat de kosten gedekt zouden worden, wordt ten eerste aanbevolen dat elke werknemer bij zijn of haar ziekenfonds een [Europese ziekteverzekeringskaart](#) (EHIC) aanvraagt. De kaart is twee jaar geldig.

8. Belastingen op arbeid

De belasting op inkomsten uit een dienstbetrekking van de gedetacheerde werknemer is niet onderworpen aan geharmoniseerde Europese regelgeving, maar is afhankelijk van bilaterale overeenkomsten, d.w.z. "overeenkomsten ter voorkoming van dubbele belastingheffing".

In principe zijn inkomsten uit een dienstbetrekking belastbaar in het land van verblijf, tenzij ze voortvloeien uit een activiteit die in een ander land wordt verricht (beginsel van het land van dienstbetrekking). De overeenkomsten die België op basis van het standaardmodel heeft gesloten, voorzien in een uitzondering volgens de zogenaamde "183-dagenregel". De inkomsten uit een dienstbetrekking van de uit België gedetacheerde werknemer blijft belastbaar in België op voorwaarde dat:

1. de verkrijger in de andere Staat verblijft gedurende een tijdvak of tijdvakken die tijdens enig tijdperk van twaalf maanden dat aanvangt of eindigt tijdens het betrokken belastbaar tijdperk een totaal van 183 dagen niet te boven gaan; en
2. de beloningen worden betaald door of namens een werkgever die geen inwoner van de andere Staat is; en
3. de beloningen niet ten laste komen van een vaste inrichting die de werkgever in de andere Staat heeft.

Deze laatste voorwaarde is belangrijk omdat een bouwplaats als een vaste inrichting kan worden beschouwd als de duur ervan, afhankelijk van het land, 6 of 12 maanden overschrijdt. De kwalificatie van de bouwplaats als vaste inrichting is dus bepalend voor de belasting van de beroepsinkomsten in het ontvangende land, ook al zou de werknemer er minder dan 183 dagen verblijven. Het bestaan van een vaste inrichting bepaalt ook de plaats van belastingheffing over de winst van de onderneming.

¹¹ Door de regelgeving of praktisch wanneer het dragen van de identificatiekaart systematisch contractueel verplicht is.

Dit is slechts een overzicht van de standaardbepalingen, het is aangewezen om de bepalingen van de overeenkomst met het betrokken land te controleren. Zie [FOD Financiën - Internationale akkoorden](#).

9. Samenvatting en aanvullende informatie

	Zodra mogelijk	Vóór de detachering	Tijdens de detachering
Beroepskwalificatie	- Nagaan of men toegang heeft tot het beroep als dit gereguleerd is - Nagaan of er voor bepaalde werknemers eventueel andere kwalificaties gevraagd worden	- Een EU-verklaring aanvragen of de nodige documenten verzamelen - De nodige documenten verzamelen voor andere kwalificaties, indien nodig werknemers op bijscholing sturen - Indien nodig een verklaring van dienstverrichting afleggen	
Gezondheid en veiligheid	- Zich informeren over de gezondheids- en veiligheidsregels - Nagaan welke opleidingen en kwalificaties vereist zijn	- Indien nodig, de bewijzen van opleidingen/kwalificaties verzamelen - De werknemers op bijscholing sturen indien nodig - De vereiste kaarten verkrijgen indien nodig - Nagaan of de medische onderzoeken voldoen, de verslagen verzamelen - Risicoanalyses uitvoeren en veiligheidsplannen opstellen - Werknemers aanmoedigen om hun Europese ziekteverzekeringskaart aan te vragen bij hun ziektefonds	Zorgen voor de naleving van de formaliteiten (signalisatie, individuele en collectieve beschermingsmiddelen, organisatie van de werken, enz.)
Sociale zekerheid			De A1-attesten bewaren bij de sociale documenten

Verblijf			Eventuele verklaring of inschrijving bij de autoriteiten
Detachering			
- Voorlichting van de werknemers			
- Formaliteiten			Op papier of elektronisch, de sociale documenten (registers, loonfiches, enz.) bewaren en actualiseren
- Arbeidsvoorwaarden	Zich informeren over de na te leven arbeidsvoorwaarden (loonschalen, werkuren, betaalde vakantiedagen, slecht weer, andere premies en sociale voordelen, huisvestingsvoorwaarden, enz.)	- De A1-attesten aanvragen Indien nodig de kopieën doorsturen naar de klant	De toepasselijke regels naleven en de bewijsstukken bewaren
Belasting van de arbeid	De bepalingen van het verdrag inzake dubbele belastingheffing voor het betrokken land controleren (ook nuttig voor de andere fiscale aspecten)	- Indien nodig een vergunningen aanvragen (onderdanen van derde landen)	Indien belasting in het ontvangende land, er de belastingaangiften en bronhoudingen verrichten indien nodig
		- Schriftelijke informatie aan de werknemers	
		- De sociale vertegenwoordiger of de contactpersoon aanwijzen indien nodig - Indien nodig een verklaring van detachering afleggen - De benodigde sociale documenten verzamelen en, indien nodig, laten vertalen - Indien nodig, de professionele, sociale of fiscale kaarten aanvragen - Indien nodig de vereiste documenten aan de klant bezorgen	

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

- uw beroepsorganisatie als u bij een dergelijke organisatie bent aangesloten;
- de [economische en handelsattaché van hub.brussels](#) die in het ontvangende land is gestationeerd;
- of de bevoegde autoriteiten van het ontvangende land ([ambassade](#), arbeidsinspectie, sectoraal instituut voor gezondheid en veiligheid, sociaalezekerheidsorgaan, enz.)

Het is belangrijk om u goed te informeren en niet te wachten tot het laatste moment, want zelfs schijnbaar kleine overtredingen worden vaak zwaar gesanctioneerd en kunnen de uitvoering van het contract binnen de contractuele termijnen in gevaar brengen.

Detachering van werknemers buiten Europa

Anders dan voor de situatie tussen de landen van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en Zwitserland bestaan er geen uniforme regels voor de detachering van werknemers voor het verrichten van diensten in een derde land.

De onderstaande informatie en overwegingen zijn gebaseerd op de veronderstelling dat het gaat om de detachering, voor een beperkte periode, van een werknemer die gewoonlijk in België tewerkgesteld is. De duurzame tewerkstelling van een werknemer in het buitenland is eveneens mogelijk, ook in het kader van een arbeidsovereenkomst naar Belgisch recht, maar impliceert een andere aanpak.

1. Vrijheid van dienstverrichting en detachering van personeel

De eerste vraag die gesteld moet worden is natuurlijk of het mogelijk is om als buitenlandse bouwonderneming diensten te verrichten in het betreffende land.

Deze mogelijkheid hangt af van de verbintenissen van dat land ("disciplines" in het jargon van de Wereldhandelsorganisatie) in het kader van een multilateraal verdrag - met name de [Algemene Overeenkomst inzake de handel in diensten](#) (GATS) - of een bilateraal verdrag dat de toegang tot de markt garandeert, bij gebrek aan lokale wetgeving of de goede wil van de bevoegde autoriteiten.

De toegang tot overheidsopdrachten kan aan bijkomende beperkingen worden onderworpen. Ook hier moet worden nagegaan of de onderneming wettelijk - op grond van een verdrag zoals de [WTO-overeenkomst inzake overheidsopdrachten](#) (GPA) - of praktisch kan inschrijven op een overheidsopdracht en zulke opdracht kan uitvoeren in het land en met het betrokken administratieve niveau (zo kunnen opdrachten van nationale overheden wel toegankelijk zijn, maar opdrachten van lokale overheden bijvoorbeeld niet).

De toegang tot de markt kan ook afhankelijk worden gesteld van het creëren van een commerciële aanwezigheid ter plaatse, een bepaalde rechtsvorm, een erkenning of vergunning, enz.

Evenmin betekent de toegang tot de markt door de onderneming dat de detachering van natuurlijke personen met het oog op het verrichten van diensten onbeperkt is toegestaan.

2. Beroepskwalificaties

De erkenning van beroepskwalificaties is afhankelijk van de regelgeving van het land in kwestie en van eventuele internationale akkoorden. Dit is een aandachtspunt omdat beroepen in de bouwsector vaak gereguleerd zijn, net als beroepen van ingenieur of architect.

3. Sociale zekerheid

Het basisprincipe is dat de sociale zekerheid van toepassing is op het land waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht, zelfs als hij in een ander land woont of als zijn werkgever in een ander land is gevestigd. Internationale akkoorden, zoals die tussen landen van de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, kunnen voorzien in een uitzondering in het geval van detachering in het buitenland voor een beperkte periode. België heeft verschillende internationale socialezekerheidsakkoorden gesloten, zie de website van de [FOD Sociale Zekerheid - Internationale Socialezekerheidsakkoorden](#).

Bij gebrek aan zulk akkoord valt de gedetacheerde werknemer onder het socialezekerheidsstelsel van het ontvangende land. Voor landen waar de socialezekerheidsuitkeringen beperkt zijn, kan de werkgever voorzien in een aanvullende privéverzekering of in een aansluiting bij de [Sécurité Sociale d'Outre-Mer](#).

4. Verblijfs- en werkvergunningen

Gedetacheerde werknemers zullen over het algemeen een verblijfs- en werkvergunning moeten verkrijgen, evenals een passend visum wanneer Belgische onderdanen hieraan onderworpen zijn.

5. Arbeidsvoorwaarden en formaliteiten

In principe zijn de arbeidsvoorwaarden van het ontvangende land van toepassing. De Belgische arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden worden echter gehandhaafd voor zover zij gunstiger zijn voor de werknemer.

Ook de te vervullen formaliteiten variëren, afhankelijk van de wettelijke bepalingen van het land in kwestie.

6. Belastingen op arbeid

De belasting op inkomsten is afhankelijk van bilaterale overeenkomsten, d.w.z. "overeenkomsten ter voorkoming van dubbele belastingheffing".

In principe zijn inkomsten uit een dienstbetrekking belastbaar in het land van verblijf, tenzij ze voortvloeien uit een activiteit die in een ander land wordt verricht (beginsel van het land van dienstbetrekking). De overeenkomsten die België op basis van het standaardmodel heeft gesloten, voorzien in een uitzondering volgens de zogenaamde "183-dagenregel". De inkomsten uit een dienstbetrekking van de uit België gedetacheerde werknemer blijft belastbaar in België op voorwaarde dat:

1. de verkrijger in de andere Staat verblijft gedurende een tijdvak of tijdvakken die tijdens enig tijdperk van twaalf maanden dat aanvangt of eindigt tijdens het betrokken belastbaar tijdperk een totaal van 183 dagen niet te boven gaan; en
2. de beloningen worden betaald door of namens een werkgever die geen inwoner van de andere Staat is; en
3. de beloningen niet ten laste komen van een vaste inrichting die de werkgever in de andere Staat heeft.

Deze laatste voorwaarde is belangrijk omdat een bouwplaats als een vaste inrichting kan worden beschouwd als de duur ervan, afhankelijk van het land, 6 of 12 maanden overschrijdt. De kwalificatie van de bouwplaats als vaste inrichting is dus bepalend voor de belasting van de beroepsinkomsten in het ontvangende land, ook al zou de werknemer er minder dan 183 dagen verblijven. Het bestaan van een vaste inrichting bepaalt ook de plaats van belastingheffing over de winst van de onderneming.

Dit is slechts een overzicht van de standaardbepalingen, het is aangewezen om de bepalingen van de overeenkomst met het betrokken land te controleren. Zie [FOD Financiën - Internationale akkoorden](#).

7. Bijkomende informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

- uw beroepsorganisatie als u bij een dergelijke organisatie bent aangesloten;
- de [economische en handelsattaché van hub.brussels](#) die in het ontvangende land is gestationeerd;
- of de bevoegde autoriteiten van het ontvangende land ([ambassade](#), immigratiedienst, arbeidsinspectie, sectoraal instituut voor gezondheid en veiligheid, socialezekerheidsorgaan, enz.)
- of de [Belgisch-Luxemburgse Kamer van Koophandel](#) voor het ontvangende land - deze kamers zijn over het algemeen goede bronnen van informatie over wetgeving en noodzakelijke formaliteiten en bieden vaak verschillende ondersteunende diensten aan.

Meer info

www.hub.brussels

Verantwoordelijke uitgever

Isabelle Grippa, Directrice générale.

KBO-nummer

0678.485.603

hub.brussels

Chaussée de Charleroi 110
B - 1060 Bruxelles