



# VeBIT: Kwaliteit voor intern transport!

koninklijke  
**metaalunie**

[Home](#) [Organisatie](#) [Activiteiten](#) [VeBIT Keuring](#) [Faq](#) [Nieuws](#)

|                                         |
|-----------------------------------------|
| login naam                              |
| <input type="text"/>                    |
| wachtwoord                              |
| <input type="password"/>                |
| <input type="button" value="inloggen"/> |

## Welkom

op de VeBIT website  
De uitgebreide  
informatie op het  
Ledennet kunnen leden  
opvragen na eerst in te  
loggen.



## Verrichten van installatie- en onderhoudswerkzaamheden binnen de EU

maart 2009

### Verrichten van installatie- en onderhoudswerkzaamheden binnen de EU

Leveranciers van intern transportmaterieel leveren geregeld over de Nederlandse grens. Indien wordt geleverd aan een in het buitenland gevestigde afnemer, waarbij tevens installatie en periodiek onderhoud worden overeengekomen en waarbij een Nederlandse medewerker van het Nederlandse bedrijf de installatie- en onderhoudswerkzaamheden in het buitenland verricht, loopt de leverancier in ieder geval tegen de volgende twee zaken aan:

1. Hoe is de medewerker verzekerd en levert het verrichten van werkzaamheden in het buitenland dubbele sociale premieplicht op?
2. De meldingsplicht inzake detachering van werknemers in een aantal EU-lidstaten.

1. Toepasselijke sociale zekerheidswetgeving op Nederlandse werknemers in het buitenland

Indien Nederlandse werknemers op tijdelijke basis in een ander EU land werkzaam zijn, bijvoorbeeld ten behoeve van installatie- of onderhoudswerkzaamheden van intern transportmaterieel, blijft in principe de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving op hen van toepassing.

Bij werken in twee verschillende landen binnen de EU bestaat het gevaar van dubbele premieheffing, namelijk dat men zowel in Nederland als in het andere EU land waar men op projectbasis werkzaam is sociale premies moet betalen.

Om dit te voorkomen is het belangrijk dat in het buitenland kan worden aangetoond dat de Nederlandse werknemer in Nederland is verzekerd volgens de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving. Hiervoor kan een zogenaamde "E-101 verklaring" worden aangevraagd bij de Nederlandse Sociale Verzekeringsbank, afgekort met "SVB". Dit is een "verklaring toepasselijke sociale zekerheidswetgeving", waarin wordt verklaard dat de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving op de Nederlandse werknemer van toepassing is.

Een E-101 verklaring dient bij voorkeur voorafgaand aan de uitvoering van werkzaamheden in het buitenland te worden aangevraagd bij de SVB. Hierbij moet onder meer worden aangegeven naar welk land de Nederlandse werknemer wordt gedetacheerd.

Het is mogelijk om bij aanvraag van een E-101 verklaring - ruim voor aanvang van installatie- of onderhoudswerkzaamheden - aan te geven dat de betreffende Nederlandse werknemer werkzaam zal zijn op projectbasis binnen de EU. Daarop kan een E-101 verklaring voor een geldigheidsduur van twaalf maanden worden aangevraagd; deze kan onder voorwaarden steeds met een periode van twaalf maanden worden verlengd. Met behulp van zo'n verklaring kunnen medewerkers steeds snel op projecten in de EU worden ingezet.

Opmerking: in een aantal EU-lidstaten geldt het beschikken over een E-101 verklaring als een verplichting voordat Nederlandse werknemers met werkzaamheden in die lidstaat kunnen aanvangen.

2. Inzet van werknemers binnen de Europese Unie: de meldingsplicht.

Een Nederlandse werkgever die tijdelijk werknemers naar een ander EU-land uitzendt, heeft vrijwel altijd te maken met een aantal verplichtingen, waaronder aanvraag van een E-101verklaring (zie hiervoor) maar ook een eventuele meldingsplicht in het betreffende EU-land. Het niet naleven van dergelijke verplichtingen kan leiden tot strafrechtelijke of administratieve sancties voor de werkgever, de uitgezonden werknemer en de partij bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

In het algemeen dient, bij meldingen in het buitenland, informatie te worden verstrekt over de aard en duur van de werkzaamheden, over de personen die worden uitgezonden, over het uitzendende bedrijf en over het ontvangende bedrijf.

Hierna wordt een aantal, voor VeBIT-leden relevant geachte landen kort belicht.

#### België:

Een Nederlands bedrijf dat zijn werknemers tijdelijk uitzendt naar België is normaliter verplicht om dit, voor aanvang van de werkzaamheden, te melden aan de Belgische overheid. Deze melding, de zogenaamde "Limosa aangifte" ook wel "Limosa-melding" genoemd, kan via Internet ([www.limosa.be](http://www.limosa.be)) worden gedaan. Na de melding wordt direct een ontvangstbewijs verzonden.

Door deze melding wordt een werkgever ontslagen van de verplichting om Belgische sociale documenten en werkreglementen bij te houden, dit voor zover de uitzending naar België minder dan 12 maanden in beslag neemt. Wel moet de werkgever Nederlandse salarisstroken kunnen overhandigen aan de Belgische arbeidsinspectie, wanneer daarom wordt verzocht. De Nederlandse werkgever dient daartoe de salarisstroken gedurende twee jaar te bewaren.

|                                       |
|---------------------------------------|
| Zoeken binnen de<br>VeBIT site        |
| <input type="text"/>                  |
| <input type="button" value="zoeken"/> |

#### Laatste nieuws:

- Verrichten van installatie- en onderhoudswerkzaamheden binnen de EU
- opdrachtgever verantwoordelijk voor letsel ZZP-er





Er kan onderscheid worden gemaakt naar een reguliere en een vereenvoudigde Limosa-melding. Een reguliere melding wordt gedaan voor bijvoorbeeld een langlopend project. De Limosa-melding is dan geldig voor de duur van het aangegeven project. Een werkgever dient in dat geval onder meer gegevens inzake plaats van tewerkstelling, uurrooster en gegevens van de klant in België bij te houden. Indien werknemers structureel in meerdere landen, bijv. Nederland, België en Duitsland werken, kan tevens een vereenvoudigde melding worden gedaan. Deze melding kan voor een duur van maximaal 12 maanden worden gedaan en kan na afloop onder voorwaarden worden vernieuwd. Voordeel hiervan is, dat gegevens met betrekking tot plaats van tewerkstelling, uurrooster en gegevens van de klant in België niet hoeven te worden bijgehouden.

#### Denemarken:

Een Nederlands bedrijf dat diensten levert in Denemarken moet zich registreren bij de Deense belastingkantoren in verband met de betaling van BTW. Deze registratie moet minimaal acht dagen voorafgaand aan de uitzending plaatsvinden. De registratie omvat mede opgave van gegevens van de uit te zenden werknemers, startdatum, einddatum en locatie van de werkzaamheden en de branchecode van het bedrijf.

Via [www.virk.dk](http://www.virk.dk) zijn formulieren verkrijgbaar, die moeten worden ingevuld voor registratie van buitenlandse vennootschappen en diensten en voor registratie van buitenlandse diensten van reeds geregistreerde bedrijven. Registratie dient enkel te geschieden indien de Nederlandse onderneming zijn werknemer(s) naar Denemarken uitzendt om daar diensten te verrichten.

Een algemene vrijstelling van melding betreft die ter zake van levering en installatie van goederen door werknemers van een technisch bedrijf, (delivery of a technical plant or installation) waarbij de detachering niet langer duurt dan acht dagen. Echter vindt deze levering en/of installatie in de bouwsector plaats, dient zij wel te worden gemeld. De levering van intern transportmaterieel en, indien van toepassing, de installatie ervan, zou daarmee waarschijnlijk niet binnen de vrijstellingsregeling vallen.

#### Duitsland:

Detachering naar Duitsland van zogenaamde "Blue Collar" werknemers, moet vooraf worden gemeld. Hieronder vallen werknemers op wie de CAO van de bouwsector van toepassing is, als ook medewerkers die montage-, installatie- en assemblagewerkzaamheden in de bouw verrichten, medewerkers in de industriële schoonmaaksector alsmede medewerkers in de post- en pakketvoorziening (letter mail service business/Briefdienstleistungen). Consultancywerkzaamheden en toelevering van machines en materiaal (installatie/onderhoud; voor zover niet in de bouw) vallen normaliter buiten de meldingsplicht. De melding kan worden gedaan via een formulier dat verkrijgbaar is via [www.zoll.de](http://www.zoll.de). Bij de melding moet basisinformatie over de werknemer en de werkzaamheden worden doorgegeven.

De Nederlandse werkgever kiest een bevoegde agent (verantwoordlich Handler), die is belast met uitvoering van de instructies van de werkgever. Tevens dient een in Duitsland verblijvende 'Zustellungsbevollmächtigte' te worden aangewezen, aan wie officiële (juridische) documenten, bestemd voor de werkgever, kunnen worden overhandigd, ook na afloop van de detachering. In de praktijk blijkt dat één persoon door de werkgever kan worden aangewezen die beide functies vervult.

#### Frankrijk:

Een Nederlands bedrijf dat werknemers naar Frankrijk wil uitzenden, is verplicht dit te melden bij de Franse Arbeidsinspectie. Een formulier voor de melding kan via Internet worden verkregen via [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr). Er zijn 3 verschillende CERFA meldingsformulieren al naargelang de situatie: (1) service provision contract, (2) intra-company mobility, (3) secondment on company's own behalf. Een melding kan niet online worden gedaan, enkel per post, fax of e-mail.

Indien de uitzending langer dan één maand duurt is de uitzendende werkgever bovendien verplicht om Franstalige sociale documenten bij te houden met betrekking tot werktijden, salaris, vakantie, veiligheid en hygiëne. Ook dienen er kopieën van salarisstroken op de Franse werkplaats te worden bewaard. Duurt de uitzending korter dan een maand, dan kan op een andere manier worden bewezen dat aan de eisen met betrekking tot onder meer minimumloon en verzekeringen wordt voldaan. Werkgevers uit de EU, EER en Zwitserland dienen van elke werknemer die naar Frankrijk wordt uitgezonden, een bewijs van een medische check-up in het thuisland te overleggen, dit op verzoek van de Franse Arbeidsinspectie. Gedurende de periode van uitzending is de uitzendende werkgever verplicht te voldoen aan de eisen van medisch toezicht op de Franse werkvloer.

#### Conclusie:

Bij het verrichten van werkzaamheden binnen de Europese Unie dient rekening te worden gehouden met aanvraag van E-101 verklaringen alsmede met een eventuele meldingsplicht in de betreffende EU-lidstaat.

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

#### Opmerking

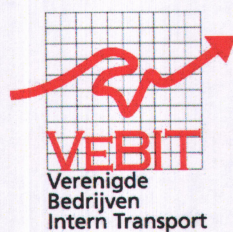
Het voorgaande is niet uitputtend bedoeld. De inhoud van dit artikel heeft een informatieve strekking, is globaal en beschrijvend van opzet en is niet bedoeld als juridisch advies of als leidraad voor contract- of handelsaangelegenheden. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Deze bijdrage is afgerond op 11 maart 2009.



Hans van Velzen © maart 2009

Van Velzen C.S. The Netherlands B.V.  
Tel. 076-578 1255  
Fax 076-578 1250  
<http://vviworld.net>

E-mail: [hans.van.velzen@vviworld.net](mailto:hans.van.velzen@vviworld.net)



VeBIT  
Postbus 2600  
3430 GA Nieuwegein  
Tel.: 030-605 33 44  
Fax: 030-605 32 08  
E-mail: [info@vebit.nl](mailto:info@vebit.nl)  
Website: [www.vebit.nl](http://www.vebit.nl)

[terug](#)

Copyright Disclaimer