

beeld ook in uw communicatiebeleid. Het uitbesteden van zoekmachine marketing is daarom geen optie: u blijft jaar na jaar vastzitten aan een bedrijf, u kunt niet accuraat reageren op veranderingen in de markt en *last but not least* u bouwt geen marketingkennis op. Wanneer u weet hoe zoekmachine marketing werkt, kunt u relatief eenvoudig uw websitebouwer of zoekmachine marketing bureau aansturen (ipv andersom), die dan de technische verstaalslag maakt. U kent immers uw markt en uw (potentiële) klanten het beste. U bent daar elke dag mee bezig. Deze marketing en verkoopkennis dient zich te vertalen in vindbaarheid in

zoekmachines. Het is vanzelfsprekend dat u van een websitebouwer of zoekmachine marketing bureau niet kunt verwachten dat zij net zo creatief kunnen denken. Zij zullen dus ook niet de kansen zien, die u wel ziet!

Geert J. Nijkamp
www.conclavis.com

www.fenedexpress.nl
Internetmarketing

.....
: Dit artikel is een inleiding op de :
: Fenedex workshop die op 10 febru- :
: ari 2009, van 13.30 tot 17.00 uur :
: gehouden wordt bij Fenedex, :
: Raamweg 14, Den Haag :
: Na deze workshop kunt u gefun- :
: deerde keuzes maken of u zoekma- :
: chine marketing wel of niet wilt :
: uitbesteden, welke inspanning :
: ongeveer welk resultaat oplevert en :
: u bent in staat visie te ontwikkelen :
: om meer rendement uit zoekma- :
: chine marketing te verkrijgen. :
: Informatie: www.exporttrainingen.nl :
:

Werken over de Nederlandse landsgrenzen

Veel exporteurs van hardware, zoals machines en apparatuur, hebben te maken met installatie- en onderhoudsprojecten, on-site bij een afnemer.

Ondanks de schijnbare vervaging van grenzen en hindernissen binnen de Europese Unie, komt een aantal relatief nieuwe obstakels om de hoek kijken, waarvan er in deze bijdrage één wordt belicht: de verklaring toepasselijke sociale zekerheidswetgeving bij werken in het buitenland.

Steeds vaker worden Nederlandse ondernemingen en hun werknemers bij het verrichten van werkzaamheden in het buitenland – hier: beperkt tot de EU – verzocht om overlegging van zogenaamde sociale documenten, waaruit verzekering van de betreffende buitenlandse werknemer blijkt.

Opmerking: in deze bijdrage hebben we het over in Nederland woonachtige werknemers, in dienst van een Nederlands bedrijf, die op projectbasis werkzaamheden verrichten in het buitenland, bij een afnemer, eindgebruiker, of anderszins. Het gaat hier niet om bui-

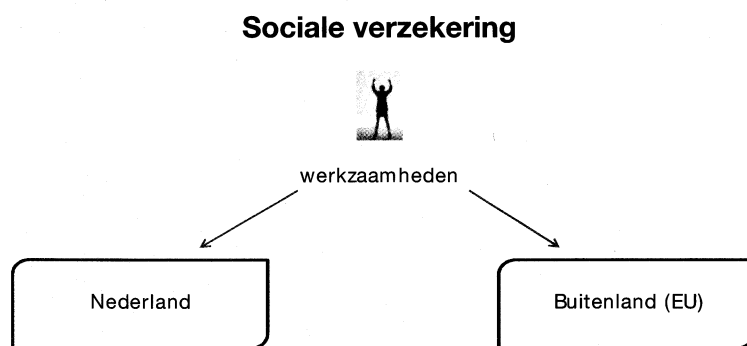
tenlandse werknemers die in dienst van een Nederlands bedrijf komen.

Toepasselijke sociale zekerheidswetgeving voor Nederlandse werknemers in het buitenland, binnen de EU

Indien een werknemer in Nederland woont en in een ander land van de EU werkt, is in principe het zogenaamde “werklandbeginsel” van kracht. Dat wil

zeggen dat voor toepassing van de sociale zekerheid de wetgeving van het land waar men werkt bepalend is. In de regel is dat Nederland, waar het een Nederlandse werknemer van een in Nederland gevestigd bedrijf betreft, hetgeen hierna wordt bedoeld met de “Nederlandse werknemer”.

Een andere situatie wordt het, wanneer een Nederlandse werknemer op projectbasis in het buitenland werkzaamheden verricht. Daarbij kan worden



Sociale verzekering in Nederland, indien ten minste 1 dag per maand in Nederland werkzaam en indien in Nederland woonachtig

gedacht aan de installatie van een in Nederland vervaardigde machine, of onderhoud daaraan, dan wel aan uitvoering van een consulting project.

Verordening 1408/71 (een Europese regeling) bepaalt in artikel 14 lid 2 sub b expliciet dat de sociale zekerheidswetgeving van de lidstaat waar de werknemer woont van toepassing is in de volgende gevallen:

- indien de werknemer gedeeltelijk zijn werkzaamheden uitoefent in het land waar hij woont.
- indien de werknemer verbonden is aan meer dan één onderneming of aan meer dan één werkgever, gevestigd (die zetel heeft) op het grondgebied van verschillende lidstaten van de EU.

Wat betekent dit voor machinebouwers, installateurs en overige dienstverleners die op projectbasis werkzaam zijn, binnen de EU?

Indien Nederlandse werknemers worden uitgezonden naar een ander EU land om daar op projectbasis, bijvoorbeeld ten behoeve van installatie- of onderhoudswerkzaamheden, werkzaam te zijn, blijft in principe de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving op hen van toepassing. Een belangrijke voorwaarde hierbij is dat de Nederlandse werknemers in Nederland blijven wonen, dat wil zeggen dat zij in Nederland ingeschreven staan in de gemeentelijke basisadministratie en een geldig woonadres in Nederland hebben.

Het is niet van belang hoeveel uren de Nederlandse werknemers in Nederland en in het andere EU land werkzaam zijn. Het is echter wel van belang dat de Nederlandse werknemers naast hun werkzaamheden in het andere EU land ook tenminste één dag per maand werkzaam zijn in Nederland.

Indien aan gemelde voorwaarden wordt voldaan, is de Nederlandse sociale zekerheidswetgeving blijvend op de Nederlandse werknemers van toepassing.

Dubbele premieheffing

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 men in het buitenland kan aantonen 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, ook indien werkzaamheden buiten Nederland in de EU worden verricht.

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. Een aan uitvoering van werkzaamheden voorafgaande aanvraag kan een probleem opleveren indien project-

werkzaamheden in het buitenland op ad-hoc basis worden uitgevoerd, bijvoorbeeld indien pas kort voor aanvang van een installatie- of onderhoudsproject duidelijk is welke Nederlandse werknemer op het project wordt gezet, of indien een spoedreparatie dient te worden uitgevoerd aan een machine bij een eindgebruiker.

Oplossing: Projectverklaring

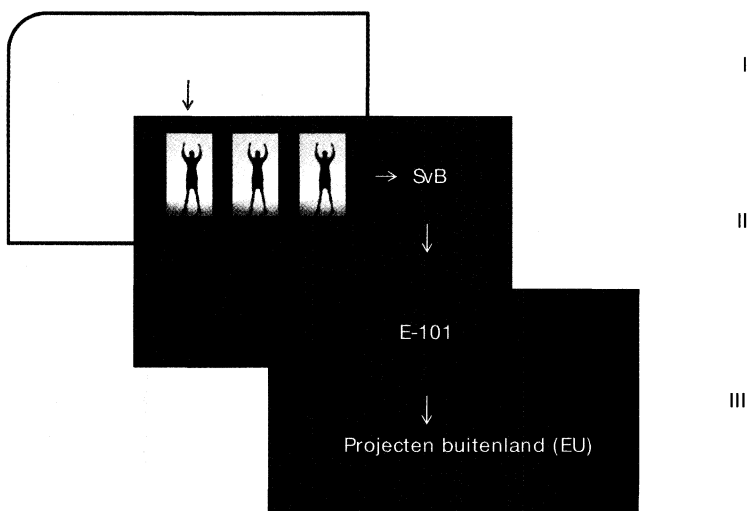
Het is mogelijk om bij aanvraag van een E-101 verklaring - ruim voor aanvang van installatie- of onderhoudswerkzaamheden - aan te geven dat de betreffende Nederlandse werknemer binnen de EU op projectbasis werkzaam zal zijn. Daarop kan een E-101 verklaring voor een geldigheidsduur van twaalf maanden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

Efficient: Samenstelling van een pool werknemers

Het is praktisch om een pool samen te stellen van werknemers, die mogelijk zullen worden ingezet om in het buitenland aan het werk te gaan. Op die manier kan een uit te zenden werknemer voor wat betreft de sociale zekerheidswetgeving in het buitenland direct sociaal gedocumenteerd aan de slag.

Opmerking: in een aantal EU-landen geldt het beschikken over een E-101

Voorafgaande instelling pool



verklaring als een verplichting, voordat buitenlanders met werkzaamheden in dat land mogen aanvangen. Tevens gelden veelal aanvullende beperkingen, welke per EU land kunnen verschillen.

Praktisch: verkrijging van een E-101 verklaring voorafgaand aan verrichting van werkzaamheden in het buitenland schept duidelijkheid, waarborgt snelheid en social compliance en voorkomt problemen

Op verzoek van een buitenlandse opdrachtgever, eindgebruiker of overheid, zal een E-101 verklaring kunnen worden getoond, waarmee sociale verzekering en afdracht van sociale verzekeringspremies voor de Nederlandse werknemer in Nederland kan worden aangetoond. Daarmee kan

een hoeveelheid bureaucratische rompslomp in het buitenland worden voorkomen.

In het volgende nummer van Fenedexpress wordt ingegaan op de meldingsplicht die in verschillende EU-landen geldt met betrekking tot het verrichten van werkzaamheden door buitenlandse bedrijven, bijvoorbeeld door Nederlandse bedrijven die tijdelijk op een installatie- of consulting project in België of Frankrijk werkzaam zijn.

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, werkver-

gunningen 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 handelseaangelegenheden. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend.

Hans van Velzen, Van Velzen C.S.
The Netherlands B.V.
<http://www.vviworld.net>
hans.van.velzen@vviworld.net

www.fenedexpress.nl

Medewerkers in het buitenland

Oprichten eigen vestiging in de VS¹

Wat zijn de mogelijkheden en waar moet men op letten?

Als uw Nederlandse bedrijf goederen of diensten exporteert naar de Verenigde Staten van Amerika kan de verkoop in de VS op een aantal manieren plaatsvinden. Vaak zal in eerste instantie rechtstreeks vanuit Nederland worden verkocht. Ook kan een tussenpersoon of intermediair worden gebruikt om de producten of diensten in de VS te promoten en verkopen. Daar heb ik eerder over geschreven in dit magazine². Maar hoe zit het nu als de verkoop goed loopt en het Nederlandse moederbedrijf een meer permanente vestiging in de VS wil oprichten? Wat zijn de mogelijkheden, waar moet op gelet worden, en hoe kan de aansprakelijkheid worden beperkt in dat grote land waar nog steeds rechtszaken worden aangespannen die in Europa ondenkbaar zijn? Dit stukje probeert het MKB een inleidend antwoord te geven op die vragen.

De meest veilige weg naar de plaatselijke vestiging in Amerika is middels het oprichten van een aparte rechtspers-

soon of 'subsidiary'³. Dat kan een zogenaamde 'corporation' (afgekort Inc., Corp., Ltd. of Co.) zijn dan wel de nieuwere rechtsvorm van de 'limited liability company' (LLC). Beide vormen kennen, mits de vereiste wettelijke formaliteiten gevolgd worden, beperkte aansprakelijkheid tot het geïnvesteerde kapitaal van de eigenaar. De eigenaar kan een Nederlands, natuurlijk persoon zijn, maar ook een B.V., een combinatie van de twee of een andere variant. Een Amerikaanse branche, of een opzet vergelijkbaar met de VOF⁴, maatschap of joint venture vormt als zodanig niet een aparte rechtspersoon met beperkte aansprakelijkheid en biedt dus minder bescherming aan de Nederlandse investeerder.

Regelgeving verschilt per deelstaat

Er is geen federaal, overkoepelend vennootschapsrecht in de VS. De deelstaten hebben ieder hun eigen regelgeving met meer of minder grote verschillen⁵.

In welke staat een bedrijf wordt opgericht hangt van allerlei praktische zaken af. De staat van oprichting is dikwijls een andere staat dan de staat waar het hoofdkantoor gevestigd is. Indien het bedrijf actief handel voert in andere deelstaten dan de staat van oprichting zal in die staten ook een formele bedrijfsregistratie moeten plaatsvinden bij het betreffende kantoor van de 'Secretary of State'⁶. Er moet daar dan ook staatsbelasting worden afgedragen.

Een verschil met de BV onder Nederlands recht is dat een corporation en een LLC geen wettelijke minimum kapitaalstorting kennen⁷. Ook gaat men hier in de VS niet naar een notaris maar naar een gewoon advocatenkantoor om de juridische stukken op te laten stellen. Indien goede voorbereidingen zijn getroffen kan de feitelijke oprichting snel plaatsvinden, in veel staten op dezelfde dag. Dit gebeurt middels registratie van een soort korte oprichtingsakte ('Articles') bij de Secre-