

Verplaatsing van medewerkers in Europa (postings)



Vrij verkeer van personen en diensten binnen EU-landen is een van de grondbeginselen van de Europese Unie (EU). Europa telt 50 jurisdicties, waarvan er 28 binnen de EU vallen en 3 binnen EFTA of EVA (gezamenlijk de Europees Economische Ruimte).

Vrijwel iedere Europese staat heeft eigen wetten en regels uitgevaardigd op het gebied van 'posting of workers', het verplaatsen cq tijdelijk tewerkstellen van medewerkers uit land X in land Y. Idee achter dergelijke regels is het creëren van gelijkheid (tussen lokale en buitenlandse werknemers) waarbij veilige en gezonde werkomstandigheden alsmede in het betreffende land gebruikelijke werk- en verloftijden en salariering in acht worden genomen; een beschermingsmaatregel voor werknemers, maar in de praktijk ook voor de eigen markt.

In sommige landen is een verplaatsing, die korter duurt dan 8 dagen uitgesloten van voorafgaande registratie; werkzaamheden moeten dan wel zijn gerelateerd aan bijvoorbeeld zakelijke besprekingen of montage van technische apparatuur en installaties. Echter ook hierop bestaan uitzonderingen, denk onder meer aan Limosa in België en de meldingsplicht in Cyprus; hier dient op voorhand te worden aangemeld, ongeacht de duur van de werkzaamheid. Sommige landen (Moldavië, Oekraïne en Rusland) vereisen een werkvergunning in geval van een posting, al dan niet bovenop de meldingsplicht.

Het zijn administratieve formaliteiten, die – afhankelijk van het raamwerk aan voorgeschreven formaliteiten – in de praktijk als belemmering kunnen worden ervaren; formaliteiten – min of meer documentaire belemmeringen – die geen aanjagende, eerder een remmende werking veroorzaken.

Aanstelling van lokale (externe) vertegenwoordiger

In een aantal EU-lidstaten – waaronder Frankrijk, Italië, Polen, Slowakije en Spanje – is de aanstelling van een lokale vertegenwoordiger in geval van een posting verplicht. De vertegenwoordiger is, afhankelijk van het land, verantwoordelijk voor en dient te beschikken over alle documentatie aangaande de buitenlandse medewerkers, en / of voor communicatie met onder meer vakbonden.

Een aantal lidstaten – waaronder Kroatië en Zweden – kent een verkapt vorm van lokale vertegenwoordiging: hierbij kan een te posten medewerker worden aangewezen als de lokale vertegenwoordiger, mits aanwezig op de plaats van tewerkstelling ten tijde van het verrichten van de werkzaamheden.

Wie hebben hiermee te maken

Onder meer leveranciers van apparatuur (verhuur, verkoop, evenementen) en machinebouwers, die herstelwerkzaamheden verrichten onder garantie of onderhoudsverplichtingen nakomen onder een service-contract.

© Hans van Velzen

[Lees het gehele artikel >](#)

Onze partners



Nederlandse Vereniging voor
Personeelsmanagement &
Organisatieontwikkeling

Postadres

Postbus 1058
3860 BB Nijkerk

Bezoekadres

Ambachtsstraat 15
3861 RH Nijkerk
T 033 247 34 81





Verplaatsing van medewerkers in Europa (*postings*)

Vrij verkeer van personen en diensten binnen EU-landen is een van de grondbeginselen van de Europese Unie (EU). Europa telt 50 jurisdicties, waarvan er 28 binnen de EU vallen en 3 binnen EFTA of EVA (gezamenlijk de Europees Economische Ruimte).

Vrijwel iedere Europese staat¹ heeft eigen wetten en regels uitgevaardigd op het gebied van '*posting of workers*', het verplaatsen cq tijdelijk tewerkstellen van medewerkers uit land X in land Y. Idee achter dergelijke regels is het creëren van gelijkheid (tussen lokale en buitenlandse werknemers) waarbij veilige en gezonde werkomstandigheden alsmede in het betreffende land gebruikelijke werk- en verloftijden en salariëring in acht worden genomen; een beschermingsmaatregel voor werknemers, maar in de praktijk ook voor de eigen markt.

In sommige landen is een verplaatsing, die korter duurt dan 8 dagen uitgesloten van voorafgaande registratie; werkzaamheden moeten dan wel zijn gerelateerd aan bijvoorbeeld zakelijke besprekingen of montage van technische apparatuur en installaties. Echter ook hierop bestaan uitzonderingen, denk onder meer aan Limosa in België en de meldingsplicht in Cyprus; hier dient op voorhand te worden aangemeld, ongeacht de duur van de werkzaamheid. Sommige landen (Moldavië, Oekraïne en Rusland) vereisen een werkvergunning in geval van een *posting*, al dan niet bovenop de meldingsplicht.

Het zijn administratieve formaliteiten, die – afhankelijk van het raamwerk aan voorgeschreven formaliteiten – in de praktijk als belemmering kunnen worden ervaren; formaliteiten – min of meer documentaire belemmeringen - die geen aanjagende, eerder een remmende werking veroorzaken.

Aanstelling van lokale (externe) vertegenwoordiger

In een aantal EU-lidstaten – waaronder Frankrijk, Italië, Polen, Slowakije en Spanje - is de aanstelling van een lokale vertegenwoordiger in geval van een *posting* verplicht. De vertegenwoordiger is, afhankelijk van het land, verantwoordelijk voor en dient te beschikken over alle documentatie aangaande de buitenlandse medewerkers, en / of voor communicatie met onder meer vakbonden.

Een aantal lidstaten - waaronder Kroatië en Zweden - kent een verkapte vorm van lokale vertegenwoordiging: hierbij kan een te *posten* medewerker worden aangewezen als de lokale vertegenwoordiger, mits aanwezig op de plaats van tewerkstelling ten tijde van het verrichten van de werkzaamheden.

Wie hebben hiermee te maken

Onder meer leveranciers van apparatuur (verhuur, verkoop, evenementen) en machinebouwers, die herstelwerkzaamheden verrichten onder garantie of onderhoudsverplichtingen nakomen onder een service-contract.

¹ Ter uitvoering van de Europese richtlijn 2014/67, hebben de meeste lidstaten inmiddels de nationale wetgeving aangepast. Per 1 januari 2017 heeft vrijwel ieder Europees land wet- en regelgeving op het gebied van detachering van werknemers, die tijdelijk in een andere staat dan de staat waar zij normaal gesproken werkzaam zijn, diensten verrichten. Nederland heeft dergelijke wet- en regelgeving nog niet uitgevaardigd, echter die zit wel in de pen. Implementatie van de "papieren belemmering" wordt per 1 januari 2018 verwacht.

In het algemeen

Doorgaans dient de verplaatsing op voorhand te worden gemeld.

Meldingen kunnen behoudens uitzonderingen enkel worden gedaan op basis van een tevoren aangemaakte gebruikersaccount; meldingen kunnen veelal online worden gedaan, hoewel melding per fax in een aantal staten beter werkt of online (nog) niet kan worden aangemeld; Frankrijk accepteert sinds 1 januari 2017 nog wel meldingen per fax, echter deze dienen vervolgens nogmaals on-line te worden gemeld. Een melding per post kan in sommige landen eveneens (onder meer Malta en Slowakije), echter daarmee wordt niet automatisch een bevestiging van aanmelding gegenereerd. Meldingsformulieren zijn vaak enkel in de taal van het betreffende Europese land opgesteld.

Aanmelding dient normaliter voor aanvang van de werkzaamheden te gebeuren; dit kan daags voorafgaand zijn ('s avonds aanmelden, de morgen daarop starten) of op de dag van aanvang (onder meer Oostenrijk en Roemenië), soms geldt een minimum aanzegtermijn, bijvoorbeeld minimaal 24 uur van tevoren (Italië) of ten minste een week voordat de werkzaamheden aanvangen. Het is in sommige landen tevens mogelijk om na aanvang van werkzaamheden aan te melden (onder meer Noorwegen).

Soms kunnen meldingen achterwege blijven, bijvoorbeeld indien werkzaamheden worden verricht in het kader van inwerkingstelling van een installatie (Luxemburg). Uitzonderlijk zijn in dat specifieke kader minimumloonvoorwaarden niet van toepassing, mits werkzaamheden beperkt zijn in tijd (Malta).

Documenten die de dienstbetrekking, de salariëring, werktijden, etcetera staven, moeten in de taal van het betreffende land waarnaar wordt verplaatst te worden opgesteld. Dit kan een gedeeltelijke vertaling van essentialia zijn, een volledige vertaling van alle documenten dan wel een volledige vertaling door een beëdigd vertaler. Soms dienen documenten te worden gelegaliseerd en / of geapostilleerd (Moldavië).

De medewerkers die in een ander EU-land werkzaam zijn, dienen te beschikken over de volgende documenten:

- Arbeidsovereenkomst (of vergelijkbare overeenkomst in geval van een ZZP'er)
- Salarisstrook
- Bewijs van salarisbetaling (in het thuisland)
- Werktijdenrooster (in het gastland)
- A1 formulier (bewijs van sociale verzekering in het thuisland)
- ID (bijvoorbeeld paspoort)

Soms wordt ook een European Health Insurance Card (EHIC) verzocht (onder meer Portugal).

Er bestaat een verschil in behandeling van werknemers en ZZP'ers cq zelfstandigen.²

² In principe is de Richtlijn bedoeld voor werknemers. Duitsland, Oostenrijk en Frankrijk hebben aangegeven dat de Richtlijn in principe niet van toepassing is op ZZP'ers cq zelfstandigen. De Richtlijn zelf heeft het echter duidelijk over gevaar van schijnzelfstandigen, die zo de naleving van bepaalde arbeidsvoorwaarden ontduiken. Indien een ZZP'er / zelfstandige niet wordt gemeld, dient deze zelf



Nadat een melding heeft plaatsgevonden, volgt in de regel geen bevestiging; bewijs van aanmelding is de geprinte e-mail of fax inzake aanmelding. Een dergelijk bewijs dient te worden getoond bij controle. Sommige landen verstrekken wel een bevestiging (onder meer België, Duitsland en Slovenië) of laten online verificatie van aanmelding toe op basis van een gebruikersaccount (Hongarije).

Documenten inzake registraties en aanmeldingen kunnen door de buitenlandse overheid voorafgaand aan, ten tijde van verrichting van werkzaamheden, maar tevens gedurende een periode daarna worden opgevraagd, soms tot 2 jaar na afloop van de *posting* (onder meer Polen).

Vreemde eenden in de bijt

De meeste staten binnen Europa kennen vergelijkbare verplichtingen. Bijzonderheden doen zich voor in onder meer Noorwegen, Oekraïne en Rusland. *Posting* is als fenomeen onbekend in Rusland; een vergelijkbaar principe wordt gevonden in het zogenoemde Outsourcing, waarvoor een werkvergunning is benodigd, al duren de werkzaamheden maar één dag. Iets wat niet altijd direct voor de hand ligt bij tijdelijke werkzaamheden namens een Nederlandse werkgever bij een Russische klant (die niet de werkgever is). Een soortgelijke regeling geldt in Oekraïne. In Montenegro mag onder strikte voorwaarden worden *gepost*, tenzij werkzaamheden meer dan 30 dagen duren, Macedonië rekent met zestig dagen; een langere duur vereist een werkvergunning op de buitenlandse 'werkgever' / klant. In Tsjechië dient niet de buitenlandse werkgever, maar de Tsjechische ontvanger van diensten de aanmelding te doen en documentatie te overleggen.

BTW-registraties

Een aantal landen binnen de EU kent een aanvullende beperking op vrij verkeer van goederen en diensten. In die zin, dat goederen en diensten weliswaar zo goed als vrijelijk mogen worden verhandeld cq uitgevoerd, echter waarbij wederom een registratieverplichting wordt opgelegd, in de regel een BTW-registratie.

Deze verplichting komt in de regel op bij het bereiken van een bepaalde omzet vanuit EU-land X op EU-land Y.

Noorwegen legt deze verplichting op wanneer het buitenlandse EU-bedrijf een jaarlijkse omzet van NOK 50.000 bereikt, waarbij Zwitserland de lat iets hoger legt bij het bereiken van Chf 100.000 omzet. Luxemburg start vanaf € 0,01.

Indien geen sprake is van een vaste inrichting in de betreffende landen, dient in de regel een in het betreffende land gevestigde vertegenwoordiger te worden aangesteld.

Immigratie-registratie

In de meeste landen binnen Europa geldt een verplichting om zich bij de Immigratie- of Vreemdelingendienst in te schrijven, wanneer werkzaamheden – en verblijf - meer dan 3 maanden zullen duren.

zorg te dragen voor documentatie in het kader van een *posting* (A1-verklaring, ID, bewijs van ZZP); let wel, normaliter blijft de opdrachtgever van de ZZP'er /zelfstandige verantwoordelijk.

Sancties

Een werkgever die tijdelijk werknemers in een ander Europees land tewerkstelt, heeft vrijwel altijd te maken met een aantal verplichtingen, waaronder een meldingsplicht in het betreffende EU-land, mogelijk een BTW-registratie en eventueel een immigratie-registratie. Het niet naleven van dergelijke verplichtingen kan leiden tot strafrechtelijke of administratieve sancties - waaronder geldboetes variërend van € 2.500 – 500.000 - voor de werkgever en werknemer alsmede voor de partij bij en voor wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Conclusie

De markt in Europa is 'zo goed als open'. Ook binnen de Europese Unie zijn nog wat hindernissen aanwezig, die met enige zorg kunnen worden genomen. Deze zijn niet altijd even aangenaam, wel noodzakelijk.

VAN VELZEN C.S. | GLOBAL MOBILITY BIEDT HAAR CLIËNTEN MODULES (ADVIES, CHECKLISTS, REGISTRATIES, AANMELDINGEN, VERTEGENWOORDIGERS) OP HET GEBIED VAN *POSTINGS* DOOR GEHEEL EUROPA. VAN VELZEN C.S. | GLOBAL MOBILITY KAN HET VOLLEDIGE BUITENLANDSE TRAJECT OVERNEMEN VAN HR / CLIËNT, DAN WEL ALS AANVULLING DAAROP FUNGEREN.

Opmerking

HET VOORGAANDE IS NIET UITPUTTEND BEDOELD. DE INHOUD VAN DIT ARTIKEL WERD MET DE GROOTST MOGELIJKE ZORGVULDIGHEID SAMENGESTELD, HEEFT EEN INFORMATIEVE STREKKING, IS GLOBAAL EN BESCHRIJVEND VAN OPZET EN IS NIET BEDOELD ALS JURIDISCH ADVIES OF ALS LEIDRAAD VOOR O.M. MIGRATIEAANGELEGENHEDEN. AAN DEZE INFORMATIE KUNNEN GEEN RECHTEN WORDEN ONTLEEND. DEZE BIJDRAGE IS AFGEROND OP 3 MAART 2017.

Hans van Velzen © maart 2017

VAN VELZEN C.S. | GLOBAL MOBILITY
NETHERLANDS | BELGIUM
[HTTPS://VVIWORLD.NET](https://vviworld.net)
E-MAIL: LEGAL@VVIWORLD.NET