



Of het nu gaat om een onderhoudsklus bij een klant in Noorwegen of het leveren van een systeem en de installatie daarvan in Finland. Bij al deze activiteiten heb je te maken met postings.

## Detacheren bij projecten in Scandinavië

# Postings 2.0

Eind 2019 bleek het controleapparaat van de meeste lidstaten van de Europese Unie (EU) in stelling te zijn gebracht. Daarbij vinden stelselmatig controles plaats op het naleven van de regels voor posting. Sancties op overtredingen van aan posting gerelateerde wet- en regelgeving zijn zwaar. In sommige lidstaten kunnen deze zelfs als buitenproportioneel worden aangemerkt.

'Posting' is de internationale term voor detachering naar het buitenland. Een posting betreft de situatie van een werknemer die buiten zijn gewoonlijke werkland (het *thuisland*, waar hij een dienstbetrekking is aangegaan) tijdelijk arbeidsprestaties verricht in een *gastland*. Het doel van postingregels is het scheppen van gelijkheid tussen lokale en buitenlandse werknemers in arbeidsvoorwaarden, en het tegengaan van sociaal-economische uitbuiting. Vanwege een toenemende belangstelling voor de Scandinavische landen, belicht ik hier aspecten van postings in Denemarken, Finland, Zweden en Noorwegen. Dit laatste land behandel ik iets gedetailleerder omdat het geen EU-lidstaat is. Noorwegen is wel lid van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA), waar afwijkende wet- en regelgeving geldt.

### Meest gevraagde documenten

Een posting dient te worden gemeld, hierna aangeduid met 'melding'. Een postende werkgever die is gevestigd buiten het land waarnaar wordt gepost, duid ik aan met 'werkgever'. Met 'werknemer' bedoel ik een geposte werknemer die in het thuisland in dienstbetrekking is.

**“Je kunt de meldingen alleen online doen op basis van een vooraf aangemaakt gebruikers-account”**

Meldingen dienen normaliter (direct) voor aanvang van de werkzaamheden te zijn gedaan. Je kunt de meldingen alleen online doen op basis van een vooraf aangemaakt gebruikers-account. Voor een melding en ten behoeve van controle op correcte melding en naleving van wet- en regelgeving, dient de werknemer diverse documenten bij zich te hebben. Deze moeten zijn vertaald in de officiële taal van het land waarnaar wordt gepost. De meest gevraagde documenten zijn:

- 1 ID (bijvoorbeeld paspoort)
- 2 Kopie van de gedane melding
- 3 Arbeidsovereenkomst of bij ZZP'ers een vergelijkbare overeenkomst
- 4 Meest recente loonstrook
- 5 Afschrift c.q. bewijs van betaald loon in het thuisland
- 6 Werktijdenrooster in het gastland
- 7 A1 formulier (bewijs van sociale verzekering in thuisland)

### Uitvoering van projecten in Denemarken (EU)

Voordat met de werkzaamheden mag worden begonnen, dient hiervan een melding te zijn gedaan. Zowel werknemers als ZZP'ers vallen





onder de verplichting tot melding. Tijdens de posting moet minimaal een van de op het project aanwezige werknemers zijn aangewezen als contactpersoon naar de Deense autoriteiten. Als sprake is van werkzaamheden in de bouw of publieke sector, gelden aanvullende eisen. Zoals het aanstellen van een veiligheidsvertegenwoordiger onder de werknemers.

#### **Uitvoering van projecten in Finland (EU)**

Ook in dit land dient een melding te zijn gedaan voordat met de werkzaamheden mag worden begonnen. Als een posting langer dan tien werkdagen duurt, moet tijdens de posting een van de op het project aanwezige werknemers zijn aangewezen als wettelijke vertegenwoordiger van de werkgever. Deze werknemer kan optreden als contactpersoon naar de Finse autoriteiten, zoals de arbeidsinspectie en rechtbanken.

Voor iedere werknemer moet Finse *occupational health care* worden geregeld, die de periode van posting dekt. Hierin kan in de regel ook de klant van de werkgever voorzien. Voor postings in de bouwsector gelden aanvullende eisen. Voorafgaand aan het uitvoeren van een posting dient iedere werknemer zich te melden

bij een regionaal bevoegd belastingkantoor om daar een Fins belastingnummer te verkrijgen.

#### **Uitvoering van projecten in Zweden (EU)**

Tenzij werkzaamheden korter dan vijf werkdagen duren, moet voor het uitvoeren daarvan een melding worden gedaan. De benadering van ZZP'ers vanuit de Zweedse overheid is ambivalent. In geval A moet je een ZZP'er wel melden als werknemer, in geval B hoeft dat niet. Stelregel: als een ZZP'er kan worden gezien als lid van het team van de werkgever, instructies krijgt van de werkgever of een werknemer, en als de werkgever direct of indirect leiding en toezicht houdt, dan wordt de ZZP'er gezien als werknemer en moet je deze melden. Tijdens de posting dient minimaal een van de op het project aanwezige werknemers te zijn aangewezen én aangemeld als contactpersoon naar de Zweedse autoriteiten, waaronder de arbeidsinspectie. De aanmelding moet uiterlijk op de dag van aanvang gebeuren. Naast een contactpersoon moet er ook een *authorized representative* zijn benoemd. Deze heeft een meer vertegenwoordigende functie naar de autoriteiten toe. Zweden stelt aanvullende eisen aan het uitvoeren van postings bij werkzaamheden in

bepaalde sectoren. Zoals het werken met hefapparaten, steigers, vrachtwagens en biociden. Het is aan te raden de voorwaarden met betrekking tot het wel of niet moeten melden van ZZP'ers en de toepasselijkheid van aanvullende eisen voor het uitvoeren van een posting, vooraf goed in kaart te brengen.

#### **Uitvoering van projecten in Noorwegen (EVA)**

Noorwegen is een vreemde eend in de bijt. Mede omdat het land geen EU-lidstaat is, is de doorlooptijd van formaliteiten voorafgaand aan een posting vrij lang. Een spoedklus klaren in dit land is dan ook niet realistisch als je het circuit aan formaliteiten nog moet doorlopen.

Iedere werkgever dient zich bij de Noorse overheid te registreren om een organisatienummer te verkrijgen. Dit proces alleen al kost enkele weken. Vervolgens moet een melding worden gedaan van het contract tussen de Noorse klant en de werkgever. Alsmede van de contracten tussen de werkgever en zijn buitenlandse onderaannemers c.q. toeleveranciers, voor zover die in Noorwegen werkzaamheden zullen verrichten. Daarna dienen de werknemers te worden gemeld.





Als dit alles achter de rug is, kunnen de werknemers vertrekken naar Noorwegen. Daar dienen zij zich voorafgaand aan het verrichten van werkzaamheden en na het maken van een afspraak, te melden bij de Noorse belastingdienst voor ID-controle en het verkrijgen van een registratienummer. Ook moet voor iedere werknemer een verzoek tot belastingaftrek dan wel vrijstelling van Noorse belastingplicht worden gedaan.

Onlangs is een aanvullende verplichting aan dit pallet formaliteiten toegevoegd, het zoge-

## “Een spoedklus klaren in Noorwegen is niet realistisch als je het circuit aan formaliteiten nog moet doorlopen”

noemde *payroll reporting*. Daarbij moeten het dagloon en de exacte data over het verrichten van werkzaamheden aan de Noorse instanties worden doorgegeven. Voor postings in de bouwsector en aan de inzet van uitzendkrachten gelden aanvullende eisen.

### Btw-registratie

In Noorwegen is btw-registratie verplicht als de door een werkgever aan een Noorse klant gefactureerde omzet meer dan 50.000 Noorse

kronen bedraagt. Vanaf dit bedrag moet de werkgever (lees: de buitenlandse onderneming die geen commerciële onderneming drijft in Noorwegen) 25 procent Noorse btw aan de Noorse klant factureren en dit bedrag afdragen aan de Noorse belastingdienst. Let op: btw moet in Noorse kronen worden gefactureerd, ook al is de factuur van de werkgever in euro's opgesteld.

### Importcomplicaties

Als sprake is van een zogeheten *assembled performance*, kunnen serieuze problemen ontstaan. Een *assembled performance* is een transactie die met een Noorse klant is gecontracteerd als een levering gecombineerd met installatie en oplevering ter plekke. De laatste contractant in de toeleveringsketen naar de Noorse klant fungeert dan als *importer of record*, in dit geval de werkgever. Als daarbij een verkeerde Incoterms®-regel wordt gebruikt, ontstaat een probleem. Het gaat hier immers om export naar een land *buiten* de EU.

Als het product door een buitenlandse onderaannemer wordt gefabriceerd en in een transactie met de werkgever op basis van de Incoterms®-regel DDP direct naar de site van de Noorse klant wordt vervoerd als onderdeel van een *assembled performance*, kan een praktisch en financieel probleem ontstaan. De onderaannemer is immers niet de importeur of record onder de *assembled performance* transactie en kan de Noorse import-VAT niet verrekenen.

Een soortgelijk probleem kan ontstaan als een dergelijke transactie op basis van de Incoterms®

-regels FCA of DAP wordt gecontracteerd en, daaruit voortvloeiend, niet de werkgever maar de Noorse klant importeert. Dit kan leiden tot betaling van niet terugvorderbare import-VAT door de klant. Als je DDP levert, wordt de import-VAT door de werkgever afgehandeld. Deze treedt in dit geval op als een in Noorwegen voor btw geregistreerde importeur en kan dit als een nuloperatie afwickelen. Hierbij wordt de import-VAT verrekend met terug te vragen VAT.

Formaliteiten in alle EU- en EVA-lidstaten zijn afwisselend en afwijkend van elkaar, ook bij de hier beschreven Scandinavische landen. Een posting kan tijd kosten, zeker als het om een project in Noorwegen gaat. Begin daarom tijdig met het overzichtelijk maken van de benodigde, al dan niet te vertalen, documentatie. Bekijk ook nauwkeurig om wat voor soort transactie het gaat voordat je een Incoterms®-regel overeenkomt. ●●●

Dit artikel is niet uitputtend. De inhoud is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld, heeft een informatieve strekking, is globaal en beschrijvend van opzet, en is niet bedoeld als juridisch advies of leidraad voor onder meer migratieaangelegenheden. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Deze bijdrage is afgerond op 18 februari 2020.