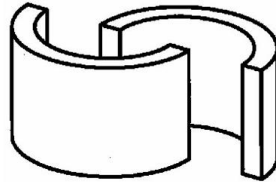


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID  
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



## ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ  
Kwartaal:2014-03

---

---

# Grensoverschrijdende tewerkstelling

---

---

## Inhoudstafel

Beginnelsen.....	5
Geen akkoord.....	6
Multi- en bilaterale akkoorden.....	7
Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.....	8
Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat.....	9
Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten.....	10
Detachering.....	12
De Verordening 1408/71.....	13
Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten.....	14
Detachering.....	15
Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid.....	16
Landen verbonden door een bilateraal akkoord.....	17
Tewerkstelling op het grondgebied van één land.....	18
Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen.....	19
Detachering.....	20
Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving.....	21
Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer.....	22



# Beginnelsen

---

Tenzij een internationaal verdrag of een bilaterale overeenkomst anders bepaalt, is het Belgische sociaalzekerheidsstelsel van toepassing op de werknemer die werkt op Belgisch grondgebied, en van wie de werkgever in België is gevestigd. De Belgische wet is eveneens van toepassing indien de werkgever in het buitenland is gevestigd, maar in België een exploitatiezetel heeft, waarvan de werknemer afhangt. Is in elk geval verbonden aan de Belgische exploitatiezetel, de werknemer die van deze exploitatiezetel zijn bevelen en loon ontvangt, en bij deze zetel verslag moet uitbrengen.

# Geen akkoord

---

Werknemers onderworpen aan de Belgische wetgeving die door hun werkgever worden uitgestuurd om te gaan werken in een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, vallen niet meer onder de Belgische wetgeving. Indien de voorziene duur van de tewerkstelling evenwel niet meer bedraagt dan 6 maanden, blijven ze toch onderworpen aan de Belgische wetgeving, voor zover ze niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid. Ze worden verder bij de RSZ aangegeven zonder dat een detacheringsbewijs moet worden aangevraagd. Deze periode van 6 maanden kan worden verlengd met een nieuwe periode van 6 maanden, op voorwaarde dat de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97, [ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be), Nederlands en 02 509 26 44, [ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be), Frans vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. Indien de duur van de tewerkstelling in het buitenland niet is bepaald, of is vastgesteld op meer dan 6 maanden, mogen deze werknemers niet bij de RSZ worden aangegeven. Indien ze dat willen, kunnen ze deelnemen aan het facultatieve stelsel van de overzeese sociale zekerheid.

Voor inlichtingen daarover kunt u terecht bij de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid (<http://www.dosz-ossom.fgov.be/>), Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

# Multi- en bilaterale akkoorden

---

# Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein

---

Vanaf 1 mei 2010 bepaalt de Verordening (EG) 883/2004 de toepasselijke socialezekerheidswetgeving voor de onderdanen van de volgende landen, indien zij hun beroepsactiviteiten uitoefenen op het grondgebied van een of meerdere van deze landen:

België, Frankrijk, Nederland, Duitsland, Groothertogdom Luxemburg, Italië, Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, Ierland, Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, Oostenrijk, Finland, Zweden, Polen, Letland, Estland, Litouwen, Malta, Cyprus (Grieks gedeelte), Tsjechië, Slowakije, Hongarije, Slovenië, Roemenië, Bulgarije en (vanaf 1 juli 2013) Kroatië.

Vanaf 1 april 2012 is deze Verordening eveneens van toepassing op Zwitserland en vanaf 1 juni 2012 op IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

Vanaf 1 januari 2011 is deze Verordening ook van toepassing op onderdanen van derde landen die alleen vanwege hun nationaliteit niet onder de bepalingen van de Verordening vallen, op voorwaarde dat ze legaal op het grondgebied van één van de genoemde landen verblijven en zich niet in een situatie bevinden die volledig in de interne sfeer van één lidstaat ligt.

Deze uitbreiding van de Verordening tot onderdanen van derde landen geldt evenwel niet voor Denemarken, Zwitserland, IJsland, Noorwegen, Liechtenstein en het Verenigd Koninkrijk. Voor het Verenigd Koninkrijk blijft de Verordening (EEG) 1408/71 van toepassing, voor Denemarken, Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein is deze uitbreiding nooit van toepassing geweest.



Indien een persoon op grond van de Verordening (EG) 883/2004 onderworpen moet worden aan de wetgeving van een andere lidstaat dan die waaraan die persoon reeds op grond van titel II van de Verordening (EEG) 1408/71 onderworpen was, blijft hij onderworpen aan de wetgeving die vóór 1 mei 2010 op hem van toepassing was, op voorwaarde dat:

- de situatie van de betrokken persoon ongewijzigd blijft;
- de betrokken persoon niet zelf om de toepassing van de nieuwe verordening vraagt;
- dit geldt voor een maximumperiode van 10 jaar (tot 1 mei 2020, voor Zwitserland loopt deze periode tot 1 april 2022 en voor IJsland, Noorwegen en Liechtenstein tot 1 juni 2022).



## Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat

---

Iedere loontrekkende is onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij werkt, zelfs als hij in een andere lidstaat woont en/of zijn werkgever in een andere lidstaat is gevestigd. De werkgever moet de verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstelling van het land van tewerkstelling.

## Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

---

Om uit te maken of de aanwijsregels bij gelijktijdige werkzaamheden die hier toegelicht worden, van toepassing zijn, houdt men alleen rekening met prestaties in een lidstaat die ten minste **5%** van het loon en/of de arbeidstijd van de werknemer uitmaken. Als iemand dus bv. 94% van zijn prestaties in lidstaat A levert, 3% in lidstaat B en 3% in lidstaat C, is voor het geheel van zijn prestaties de wetgeving van lidstaat A van toepassing omdat deze situatie beoordeeld moet worden volgens de regel werken in één land.

Bij gelijktijdige werkzaamheden in loondienst op het grondgebied van verschillende lidstaten moet er eerst nagegaan worden of de werknemer al dan niet een substantieel gedeelte van zijn prestaties in zijn woonland verricht (minimum 25% van de arbeidstijd of de verloning).

Als de werknemer **een substantieel gedeelte** van zijn prestaties in zijn woonland verricht, dan is de wetgeving van het woonland van toepassing, ongeacht of hij zijn prestaties voor één, dan wel voor meerdere werkgevers verricht en ongeacht in welke lidstaat die werkgevers gevestigd zijn.

Als de werknemer **NIET een substantieel gedeelte** van zijn prestaties in zijn woonland verricht, gelden volgende regels.

- Als hij maar voor één werkgever werkt is de wetgeving van toepassing van de lidstaat waar zijn werkgever gevestigd is.
- Als hij voor meerdere werkgevers werkt, die allen in dezelfde lidstaat zijn gevestigd, is de wetgeving van die lidstaat van toepassing.
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt die in twee verschillende lidstaten zijn gevestigd, waarvan één de woonstaat is, dan is de wetgeving van de andere lidstaat van toepassing (geldt sedert 28 juni 2012 met een overgangsfase tot 28 juni 2022 voor wie op basis van de vroegere aanwijsregels onder de wetgeving van een andere lidstaat viel, op voorwaarde dat zijn situatie ongewijzigd blijft en hij zelf niet vraagt om de toepassing van de nieuwe aanwijsregel).
- Als hij voor twee of meer werkgevers werkt van wie er ten minste twee gevestigd zijn in verschillende lidstaten, andere dan het woonland, dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing.

Hierbij dient benadrukt dat het geheel van de prestaties onderworpen is aan de aldus aangeduide wetgeving. Dit betekent dat indien de werknemer voor meerdere werkgevers werkt, elk van die werkgevers moet aansluiten bij de socialezekerheidsinstelling van de bevoegde lidstaat. De A1-verklaring ter staving van die onderwerping moet aangevraagd worden bij de bevoegde instelling van die lidstaat. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97 ([ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be)) Nederlands en 02 509 26 44 ([ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be)) Frans.

- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever en een substantieel gedeelte van zijn prestaties verricht in zijn woonland (minimum 25% van de arbeidstijd of de verloning), dan is de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van meerdere werkgevers gevestigd in verschillende lidstaten, zelfs al werkt hij niet substantieel in zijn woonland, dan is eveneens de wetgeving van het woonland van de werknemer van toepassing;
- indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever zonder substantieel te werken in zijn woonland, dan is de wetgeving van het land waar de zetel van de werkgever gevestigd is, van toepassing.

Voor werkgevers die deel uitmaken van dezelfde groep, kunnen de gezamenlijke prestaties die een werknemer levert voor twee of meer werkgevers, worden aangegeven op de aangifte van de Belgische werkgever, indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- het gaat om een werknemer die belast is met een overkoepelende functie binnen de groep, zodat het exact afmeten van de effectieve prestaties voor elke onderneming afzonderlijk, niet mogelijk is;
- onder "dezelfde groep" wordt verstaan het geheel van ondernemingen dat wordt gevormd door een moederonderneming, haar dochterondernemingen, de ondernemingen waarin deze ondernemingen rechtstreeks of onrechtstreeks een deelneming aanhouden, alsook de ondernemingen waarmee een consortium wordt gevormd en de ondernemingen die door deze laatste ondernemingen worden gecontroleerd of waarin deze laatste ondernemingen een deelneming aanhouden;

- de verschillende werkgevers verbinden zich schriftelijk en voorafgaand t.o.v. de RSZ, dat zij de socialezekerheidsbijdragen zullen betalen op de lonen die ze verschuldigd zijn, als de Belgische werkgever die de aangifte doet, in gebreke blijft;
- op de totaliteit van de lonen die voor de verschillende werkgevers worden aangegeven, moeten de bijdragen worden berekend (en betaald) zoals die van toepassing zijn voor de in België gevestigde werkgever die de RSZ-aangifte doet.

Naast deze vormen van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, stelt de Verordening (EG) 883/2004 voor nog heel wat andere gevallen van gelijktijdige tewerkstelling de toepasselijke wetgeving vast volgens het principe dat, indien mogelijk, de wetgeving van slechts één lidstaat van toepassing is. Het is niet mogelijk om hier al deze gevallen (bv. tegelijk activiteiten in loondienst en als zelfstandige,...) te bespreken. Voor verdere vragen over deze wetgeving kan u terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen.

Deze Directie kan ook inlichtingen verstrekken over de regels die gelden voor personen:

- die vallen onder een specifiek regime voor **ambtenaren** en die hetzij in meerdere lidstaten werkzaam zijn, hetzij tegelijkertijd als loontrekkende en/of anders dan in loondienst werken in één of meer lidstaten.
- die werken aan boord van binnenschepen met een **Rijnvaartcertificaat** in België, Frankrijk, Duitsland, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg.

## Detachering

---

Indien een werkgever zijn werknemer uitstuurt naar een andere lidstaat om daar voor zijn rekening te gaan werken, blijft de werknemer onderworpen aan de socialezekerheidswetgeving van het land waar hij normaal werkt indien de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- de voorziene duur van de tewerkstelling in het andere land is niet langer dan 24 maanden;
- de werkgever ontplooit economische activiteiten van betekenis in het uitsturende land. Let wel, het louter voeren van administratie wordt niet beschouwd als een economische activiteit;
- er blijft een band van ondergeschiktheid bestaan tussen werknemer en werkgever gedurende de ganse detacheringsduur;
- de werknemer was voorafgaand aan het moment van de detachering sociaal verzekerd in het uitsturende land;
- de werknemer wordt niet gestuurd om een andere werknemer te vervangen.

Men kan ook een werknemer aanwerven om hem onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn en de werkgever gevestigd is in het land waar hij de werknemer aanwerft.

Voorafgaand aan de detachering wordt, door de werkgever of de werknemer aan de bevoegde instelling in het uitsturende land, een detacheringsbewijs (A1-verklaring) aangevraagd. Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. De werkgever kan via GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm)) de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen (tel. 02 509 34 97, [ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be) Nederlands en 02 509 26 44 [ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be) Frans).

Na afloop van de 24 maanden kan de werknemer normaliter niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het normale land van tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, tel. 02 509 34 97, [ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be), Nederlands en 02 509 26 44, [ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be), Frans. Op deze manier kan de detacheringsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. De aanvragen kunnen eveneens elektronisch gebeuren via GOTOT.

## De Verordening 1408/71

---

De Verordening 1408/71 blijft van toepassing, alleen wat onderdanen van derde landen betreft, tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, en onder bepaalde voorwaarden op personen op wie die Verordening van toepassing was op het moment dat de Verordening 883/2004 van toepassing werd.

Inhoudelijk zijn de bepalingen van deze Verordening nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening (EG) 883/2004. Toch zijn er enkele belangrijke verschillen zoals de detacheringsduur van 24 maanden en de vereiste van substantiële prestaties in het woonland in het kader van gelijktijdige tewerkstellingen.

## Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten

---

Indien de werknemer werkt voor rekening van één werkgever, is de wetgeving van de woonstaat van toepassing zodra hij een deel van zijn prestaties verricht in zijn woonland. Het hoeft dus niet om een substantieel deel te gaan. Er gelden specifieke regels voor werknemers tewerkgesteld bij het internationaal vervoer.

## Detachering

---

De detachingsregels zijn nagenoeg analoog aan deze van de Verordening (EG) 883/2004, behalve wat betreft de maximale detachingsduur. De initiële detachingsperiode is beperkt tot 12 in plaats van 24 maanden.

Indien wegens onvoorziene omstandigheden de duur van de werkzaamheden in het buitenland verlengd wordt en 12 maanden overschrijdt, kan het stelsel van het land van normale tewerkstelling voor nog eens maximaal 12 maanden behouden blijven, mits de bevoegde instelling van het ontvangende land daarvoor toestemming geeft. Daartoe vraagt de werkgever, vóór het einde van de eerste periode van 12 maanden, een verlenging van de detachering (E102-verklaring) aan bij de bevoegde instelling van het uitsturende land, en zendt dit voor akkoord door aan de bevoegde instelling van het ontvangende land.

Na afloop van de tweede periode van 12 maanden kan de werknemer in principe niet meer onderworpen blijven aan de wetgeving van het land van normale tewerkstelling. De Verordening staat evenwel toe dat de bevoegde autoriteiten van de betrokken lidstaten, in het belang van de werknemer(s), bijkomende afwijkingen toestaan. Voor België wordt het verzoek daartoe gericht aan de Directie Internationale Betrekkingen van de RSZ, tel. 02 509 34 97, [ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be), Nederlands en 02 509 26 44, [ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be), Frans. Op deze manier kan de detachingsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen kunnen ook elektronisch gebeuren via de toepassing GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/Applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/gotot/index.htm)) .

## Landen verbonden door het europees verdrag inzake sociale zekerheid

---

Inhoudelijk zijn de bepalingen van dit verdrag nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening (EG) 883/2004. Het is van toepassing op de onderdanen van de volgende landen voor zover de bepalingen van de Verordening (EG) 883/2004 niet van toepassing zijn: **België, Oostenrijk, Spanje, Groothertogdom Luxemburg, Nederland, Portugal, Turkije en Italië.**

In essentie wordt dit verdrag slechts gebruikt in relatie tot bepaalde tewerkstellingen op Turks grondgebied, waarvoor het Belgisch - Turks akkoord gezien de nationaliteit van de werknemer geen toepassing vindt. Bijvoorbeeld voor een detachering van een Spaanse werknemer vanuit België naar Turkije.



## Landen verbonden door een bilateraal akkoord

---

Met de volgende landen of deelgebieden is België verbonden door een bilateraal akkoord inzake sociale zekerheid: De Verenigde Staten van Amerika, Canada en Québec, San Marino, Servië, Bosnië-Herzegovina, Montenegro, Kosovo, Turkije, Algerije, Marokko, Tunesië, Israël, Chili, Australië, de Filippijnen, Japan, Macedonië, Zuid-Korea, Uruguay, India en Zwitserland (voor onderdanen van buiten de EEG).

Deze akkoorden zijn in beginsel alleen van toepassing op de onderdanen van de contracterende landen of deelgebieden.

Sommige akkoorden voorzien evenwel andere mogelijkheden. Zij kunnen in twee types onderverdeeld worden:

- akkoorden die alleen toepasselijk zijn op onderdanen, behalve wat betreft de artikelen in verband met detachering die toepasselijk zijn op alle nationaliteiten (Canada behalve Quebec, De Verenigde Staten van Amerika en Zwitserland);
- akkoorden die toepasselijk zijn op alle nationaliteiten (Australië, Japan, Macedonië, India, Uruguay en Québec).

## Tewerkstelling op het grondgebied van één land

---

De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van het werkland. De werkgever moet zijn verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstelling van dat land.

## Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen

---

De werknemer valt onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel van elk land voor wat betreft de activiteiten die daar uitgeoefend worden. De werkgever(s) moet(en) zijn/hun verplichtingen nakomen t.o.v. de socialezekerheidsinstellingen van elk land waar hij/zij zijn/hun werknemer tewerkstel(t)(len).

## Detachering

---

De detachingsregels, vastgesteld door de verschillende verdragen zijn nagenoeg analoog aan deze van de EG-Verordening, behalve wat betreft de maximale detachingsduur. Deze kan variëren van 1 tot 5 jaar, terwijl hij voor de EG-Verordening vastgesteld is op 24 maanden.

De aanvragen voor detachering en de eventuele aanvragen voor verlenging kunnen elektronisch gebeuren via GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applcs/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applcs/gotot/index.htm)) .

Alle informatie hierover kunt u krijgen bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, tel. 02 509 34 97 ([ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be)) in het Nederlands en 02 509 26 44, ([ContactONSSMigr@onss.fgov.be](mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be)) in het Frans.

## Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving

---

Indien een werknemer van België wordt uitgestuurd naar een land waar de Verordeningen (EEG) 1408/71 en (EG) 883/2004 niet van toepassing zijn, en hij niet langer onderworpen kan blijven in België, dan kan hij facultatief, en eventueel bovenop de onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de Dienst voor Overzeese Sociale Zekerheid (<http://www.dosz.be/>), Louizalaan 194 te 1050 Brussel, tel. 02 642 05 11.

Dit geldt dus eveneens voor een land waarmee België een bilateraal akkoord heeft gesloten.

## Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer

---

Bepaalde verdragen inzake sociale zekerheid zijn beperkt tot de onderdanen van de contracterende landen. De RSZ laat evenwel toe dat vreemde werknemers die reeds Belgisch verzekerd zijn op het ogenblik van hun uitsturing naar een land waarmee België een akkoord inzake sociale zekerheid heeft dat niet in hun detachering voorziet, toch worden gedetacheerd naar die landen voor een periode van 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. De werkgever kan via GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applis/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applis/gotot/index.htm)) de documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u vragen bij de Directie Internationale betrekkingen (tel. 02 509 34 97, [ContactRSZMigr@rsz.fgov.be](mailto:ContactRSZMigr@rsz.fgov.be), Nederlands en 02 509 26 44, <mailto:ContactONSSMigr@onss.fgov.be> Frans).