

# RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal:2021/4

## Inhoudstafel

- > Grensoverschrijdende tewerkstelling
  - > Beginselen
  - > Geen akkoord
  - > Multi- en bilaterale akkoorden
    - > Lidstaten van de Europese Unie (EU), Zwitserland, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein
      - > Tewerkstelling op het grondgebied van één lidstaat
      - > Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
      - > Detachering
    - > De Verordening 1408/71
      - > Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten
      - > Detachering
    - > Landen verbonden door het Europees verdrag inzake sociale zekerheid
    - > Landen verbonden door een bilateraal akkoord
      - > Tewerkstelling op het grondgebied van één land
      - > Gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van beide landen
      - > Detachering
      - > Bijkomende Belgische dekking bij onderwerping aan de lokale socialezekerheidswetgeving
  - > Uitsluitingen ingevolge de nationaliteit van de werknemer
  - > Brexit

# **Grensoverschrijdende tewerkstelling**

## Beginselen

Tenzij een internationaal verdrag of een bilaterale overeenkomst anders bepaalt, is het Belgische socialezekerheidsstelsel 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 afhankelijk 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 verplicht onderworpen aan de Belgische wetgeving, **voor zover** ze niet deelnemen aan het stelsel der overzeese sociale zekerheid (<https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/>). 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, via tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be), vóór het verstrijken van de eerste periode, van deze verlenging in kennis wordt gesteld. De RSZ zal na een gunstige beoordeling van de aanvraag een detacheringsdocument (K138bis) afleveren waarmee de werknemer kan aantonen dat hij verzekerd is in het Belgische socialezekerheidsstelsel. Let op! Dit document attesteert enkel dat de werknemer verder aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen blijft, maar sluit niet uit dat een onderwerping in het werkland ook verplicht is.

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 RSZ/Overzeese Sociale Zekerheid (<https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/>), tel. 02 509 90 99, [overseas@rsz.fgov.be](mailto:overseas@rsz.fgov.be).

## Multi- en bilaterale akkoorden

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

## 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.

### Toepasselijke wetgeving

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; sedert 2 februari 2013 voor situaties met 3 landen van de EVA (Europese Vrijhandelsassociatie) - overgangsmaatregelen tot 1 februari 2023; sedert 1 januari 2015 voor situaties met Zwitserland - overgangsmaatregelen tot 31 december 2024).

- > 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 de bevoegde instelling van die lidstaat. In België kunt u daarvoor terecht bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, via tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be).

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, Liechtenstein, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg.

## Aangifte prestaties binnen dezelfde groep

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.

## 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.

Als aan alle voorwaarden voldaan is, wordt de werknemer verondersteld gedetacheerd te zijn en moeten de nodige stappen worden gezet .

Men kan ook een werknemer aanwerven om hem onmiddellijk te detacheren indien al de bovenvermelde voorwaarden vervuld zijn.

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 Werken in het buitenland (GOTOT) ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer)

</applics/gotot/index.htm?type=noss>) de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kunt u krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen ( via tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be)).

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, via tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be). Op deze manier kan de detachingsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. De aanvragen kunnen eveneens elektronisch gebeuren via Werken in het buitenland (GOTOT) ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm?type=noss)).

## De Verordening 1408/71

### 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, via tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be). Op deze manier kan de detachingsduur principieel op 5 jaar worden gebracht. Aanvragen kunnen ook elektronisch gebeuren via de toepassing Werken in het buitenland (GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/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

### 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).

Er zijn bilaterale overeenkomsten waarbij het land van verblijf bevoegd is in geval van meerdere activiteiten (loontrekkenden): Albanië, Israël, Kosovo, Macedonië, Moldavië, Tunesië en Turkije.

## Detachering

De detacheringsregels, vastgesteld door de verschillende verdragen zijn nagenoeg analoog aan deze van de EG-Verordening, behalve wat betreft de maximale detacheringsduur. 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 Werken in het buitenland (GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm))).

Alle informatie hierover kunt u krijgen bij de RSZ, Directie Internationale Betrekkingen, via tel. 02 509 59 59, [contact@rsz.fgov.be](mailto:contact@rsz.fgov.be).

## 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 is aan de Belgische sociale zekerheid (dus wanneer hij niet gedetacheerd is), dan kan hij facultatief, en eventueel bovenop de onderwerping in het betrokken land, een aansluiting nemen bij de RSZ/Overzeese Sociale Zekerheid (<https://www.overzeesesocialezekerheid.be/nl/>), 02 509 90 99, [overseas@rsz.fgov.be](mailto:overseas@rsz.fgov.be).

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 1 jaar, voor zover alle andere detacheringsvoorwaarden vervuld zijn. De werkgever kan voor werknemers in deze situatie via Werken in het buitenland (GOTOT ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/gotot/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/gotot/index.htm))) een

detachingsdocument (K138ter) aanvragen. Let op! Dit document attesteert enkel dat de werknemer verder aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen blijft, maar sluit niet uit dat een onderwerping in het werkland ook verplicht is.

## Brexit

Sinds 1 februari 2020 is het Verenigd Koninkrijk (VK) niet langer een lidstaat van de Europese Unie maar een 'derde Staat'.

Gedurende een transitieperiode in het jaar **2020** bleef het volledige Europese recht wel nog steeds van toepassing via een tussen de Europese Unie (EU) en het VK gesloten **terugtrekkingsakkoord (WA)**. Dit hield in dat de verordeningen inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels integraal van toepassing bleven in grensoverschrijdende situaties tussen de EU lidstaten en het VK tot 31 december 2020.

Vanaf 1 januari 2021 gelden de fundamentele Europese beginselen van het vrij verkeer (o.a. personen en diensten) niet meer in het VK.

Met ingang van **1 januari 2021** is een **handels-en samenwerkingsovereenkomst** tussen de Europese Unie en het Verenigd Koninkrijk in werking getreden. Deze regelt via een Protocol de socialezekerheidsaspecten van een grensoverschrijdende situatie EU-VK die niet onder de 'uitlooprechten' van het WA blijft vallen.

Meer informatie bevindt zich op volgende pagina: BREXIT: bepaling van de bevoegde Staat inzake sociale zekerheid vanaf 2021 (<https://campaigns.eranova.fgov.be/m-83fc943f82f19eff15afd5cd7293b559d78c17bbb9bea44a>).