

HELPEN NIEUWE EUROPESE REGELS ROND SOCIALE ZEKERHEID U AAN LAGERE LOONKOSTEN?

De arbeidsmarkt kleurt al lang niet meer louter Belgisch, maar Europees. Werknemers worden door hun werkgever uitgezonden voor een tijdelijke opdracht in het buitenland, werken gelijktijdig in verschillende EU-lidstaten, of gaan voor langere tijd aan de slag in een andere EU-lidstaat. Deze mobiliteit van werknemers binnen de Europese Unie, brengt tal van vragen en problemen met zich, onder meer op het vlak van het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel : hoe kan men vermijden dat meerdere landen tegelijk sociale zekerheidsbijdragen aanrekenen aan de werkgever, terwijl men moet verzekeren dat de werknemer steeds door minstens één stelsel gedekt blijft? Tegelijk zouden de nieuwe regels een opportuniteit kunnen inhouden voor het financiële plaatje van uw organisatie.

Onder de nieuwe verordening 883/2004, zal een tewerkstelling van één à twee dagen in thuisland België, niet meer volstaan om de werknemers te blijven onderwerpen aan de Belgische sociale zekerheid.

Werkstaat en twee uitzonderingen

Al van in den beginne wilden de leden van de Europese Unie het interne verkeer van hun werknemers stimuleren of minstens niet belemmeren, maar wensten zij tegelijk hun eigen sociale zekerheid te behouden en eigen sociale zekerheidsregels te bepalen. Om deze doelstellingen te verzoenen, werd in 1971 een reeks van aanwijzingsregels vastgelegd: in plaats van een éénge-maakt Europese socialezekerheidsstelsel

in te voeren, bepaalde de Europese Verordening 1408/71 de regels volgens dewelke een bepaald sociale zekerheidsstelsel van toepassing was.

De principes van de Verordening 1408/71 zijn intussen goed ingeburgerd bij de Europese bedrijfsleiders. Basisidee is dat het sociale zekerheidsstelsel datgene is van het land waar de werknemer werkt, de zogenaamde “werkstaat”. Hierop bestaan twee uitzonderingen : de “detachering” en de “gelijktijdige tewerkstelling” in meerdere EU-lidstaten. Over die principes en uitzonderingen in de Verordening 1408/71, is meer dan 30 jaar lang gediscussieerd, gedebatteerd en geïnterpreteerd door het Europees Hof van Justitie, door de Europese Commissie en door de nationale rechtscolleges. Tal van wijzigingen zijn in die periode ook aangebracht aan de tekst van de Verordening 1408/71, om de tekst aan te passen aan de nieuwe ontwikkelingen in de Europese Unie. De nieuwe regels die sinds 1 mei 2010 van kracht zijn, zijn een nieuwe poging om één en ander te moderniseren en te vereenvoudigen. De weerslag van die “update”, is nu terug te vinden in de nieuwe Europese verordening nr. 883/2004 en haar “uitvoeringsverordening” nr. 987/2009. Aangezien deze nieuwe regels van toepassing sinds 1 mei 2010, zetten we hieronder de belangrijkste wijzigingen op een rijtje. Wij focussen ons hierbij op de gevolgen voor uw bedrijf als werkgever van mobiele werknemers die ofwel gedetacheerd worden, ofwel gelijktijdig tewerkgesteld in verschillende EU lidstaten. Graag signaleren wij dat op vlak van coördinatie van de sociale zekerheidsprestaties, tal van wijzigingen zijn doorgevoerd die niet binnen het bestek van dit artikel vallen. Ook worden de specifieke regels voor de vervoerssector die waren voorzien in de Verordening 1408/71 afgeschaft.

Wat verandert er voor uw gedetacheerde werknemers?

Onder de Verordening 1408/71, konden uw werknemers naar een andere lidstaat worden gedetacheerd met behoud van sociale zekerheid in België voor een periode van maximum 12 maanden. Nadien kon u dan een verlening aanvragen voor diezelfde werknemer, opnieuw voor een periode van 12 maanden.



Alexia Hoste: “Over de principes en uitzonderingen van de eerste verordening rond de Europese sociale zekerheid is meer dan dertig jaar gediscuteerd.”

Aangezien uit de aanvragen tot verlenging bleek dat de effectieve detachering vaak hoe dan ook voor meer dan 12 maanden gewenst was, heeft men in de nieuwe verordening voorzien dat u meteen een detacheringperiode kunt aanvragen voor maximum 24 maanden. Zo hoeft u niet steeds een verlenging aan te vragen.

De overige detacheringvoorwaarden blijven gelden : het moet nog steeds gaan om een werknemer die u normaal in België tewerkstelt, en die u tijdelijk voor een bepaalde opdracht uitzendt om voor uw rekening werkzaamheden te verrichten in een andere EU-lidstaat, zonder dat het gaat om een vervanging van een andere werknemer van wie de detachering ten einde is.

Wat verandert er voor de werknemers die gelijktijdig in verschillende EU landen werken?

Voor de werknemers die gelijktijdig in verschillende EU landen werken voor uw onderneming, zijn de wijzigingen meer ingrijpend. Op basis van de nieuwe regels, riskeren sommige werknemers onder een

ander sociale zekerheidsstelsel te vallen dan voorheen. Het zal dan afhangen van de concrete vergelijking “voor en na”, of dit voor uw onderneming al dan niet voordeliger is.

Onder het oude stelsel van Verordening 1408/71, was uw werknemer die niet enkel in België maar ook in één of meerdere andere EU-lidstaten gelijktijdig werkte, onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid wanneer hij “een deel” van zijn activiteiten in België behield. Welk “deel” men precies bedoelde, was niet bepaald. In België vond men 1 à 2 dagen tewerkstelling per maand op structurele wijze, al voldoende om de werknemer onder de Belgische sociale zekerheid te houden, ook al lag het overgrote gedeelte van de activiteiten in een andere EU-lidstaat.

Onder de nieuwe verordening 883/2004, zal dergelijke marginale tewerkstelling in het thuisland België, niet meer volstaan om de werknemers te blijven onderwerpen aan de Belgische sociale zekerheid. De werknemer moet nu “een substantieel gedeelte” van zijn werkzaamheden verrichten in België, om hier onderworpen te blijven. Als “substantieel”, wordt beschouwd, 25% van de arbeidstijd en/of van het loon.

Voor veel Europees actieve Belgische bedrijven zijn de nieuwe Europese regels rond de sociale zekerheid in principe goed nieuws, omwille van de hogere Belgische loonlasten.

Wanneer er geen 25% tewerkstelling meer is in België, zal uw in de EU mobiele werknemer onderworpen worden aan het sociale zekerheidsstelsel “van het land waar

de zetel ligt van de werkgever waarbij hij voornamelijk werkzaam is”.

Op die manier kan een werknemer die werkt voor uw onderneming met verschillende zetels in de EU, onderworpen worden aan een ander sociale zekerheidsstelsel dan het Belgische. Voor veel Europees actieve Belgische bedrijven is dit goed nieuws, gelet op de hoge loonlasten in België ten opzichte van andere EU-lidstaten. Niet per se zal dit echter ook voor de werknemer een goede zaak zijn.

Wij merken op dat als de Belgische werknemer enkel voor uw onderneming werkt, en uw onderneming geen buitenlandse zetel heeft, men na het volgen van deze verwijzingsregel toch opnieuw bij de Belgische sociale zekerheid zal uitkomen.

Belgische sociale zekerheid blijft van kracht voor werknemers die voor verschillende werkgevers werken

Anders is de situatie als uw werknemer in verschillende lidstaten werkt, maar niet enkel voor uw onderneming. Belgische werknemers die voor verschillende werkgevers werken die gevestigd zijn in verschillende lidstaten, blijven onderworpen aan het sociale zekerheidsstelsel van hun woonstaat, België dus. Dit geldt ook voor de Belgische werknemers die werken in verschillende lidstaten voor een onderneming gevestigd buiten de EU: ook zij blijven onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid.

Overgangsmaatregelen

De nieuwe aanwijzingsregels zijn in werking getreden op 1 mei 2010.

Er is evenwel een belangrijk “veiligheidsmechanisme” opgenomen in de overgangsmaatregelen van de nieuwe Verordening 883/04, voor wat betreft de gelijktijdige tewerkstelling. Indien uw werknemer op basis van de nieuwe regels zou onderworpen worden aan het sociale zekerheidsstelsel van een andere lidstaat dan het geval was onder de oude verordening, dan blijft uw werknemer toch onder het oude stelsel werkzaam voor zover zijn tewerkstellings-situatie dezelfde blijft. Voor veel Belgische bedrijven zal er dus voorlopig weinig veranderen: werknemers die in verschillende EU-landen werkzaam zijn maar geen 25%

Niet per se zal het onderwerpen van de werkgever aan de buitenlandse sociale zekerheid echter ook voor de werknemer een goede zaak zijn.

activiteit in België halen, blijven als gevolg van de overgangsperiode toch onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid. Deze overgangsperiode duurt maximaal 10 jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding. Er is echter één grote uitzondering op deze overgangsmaatregel voor gelijktijdige tewerkstelling: als de werknemer zelf een aanvraag indient om onderworpen te worden aan de nieuwe regeling, dan zal deze wens geëerbiedigd worden en zal de werknemer op zijn verzoek toch onderworpen worden aan het nieuwe stelsel. U kan zich dus wellicht verwachten aan een stevig rondje “onderhandelen” met uw mobiele werknemer over het toepasselijke sociale zekerheidsstelsel. Want als het voor organisatie voordeliger uitkomt hem aan een buitenlands zekerheidsstelsel te onderwerpen, maar niet voor de werknemer zelf, zult u hem moeten overtuigen om toch zelf een aanvraag in te dienen. ■

Alexia Hoste, advocaat bij Advocatenkantoor Crivits & Persyn