DETACHERING EN SOCIALE ZEKERHEID

Binnen de E.E.R., tussen België en het V.K. na de Brexit en tussen België en derde landen met en zonder bilateraal verdrag
Een overzicht.

Herman van Hoogenbemt
Vennoot, Tilleman van Hoogenbemt Advocaten

2022

Tilleman van Hoogenbemt Advocaten bv

Meir 24 b. 6, 2000 Antwerpen
Tel. +32 (0) 3 220 64 01 Fax + 32 (0) 3 220 64 19

Koloniënstraat 11, 1000 Brussel
Tel. +32 (0) 2 512 09 80 Fax +32 (0) 2 512 85 80

herman.vanhoogenbemt@tvh-law.be

I. DETACHERING BINNEN DE EUROPESE UNIE

1.- Algemeen - Bij tewerkstelling van E.G.-onderdanen binnen de Gemeenschap, wordt de toepasselijke wet sedert 1 mei 2010 aangewezen door Verordening 883/2004 van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de sociale-zekerheidsstelsels, die de oude Verordening 1408/71 dd. 14 juni 1971 heeft vervangen.
Naar luid van de overgangsbepalingen vervat in artikel 87, achtste lid, van de nieuwe Verordening blijft de krachtens Verordening 1408/71 als toepasselijk aangewezen wet evenwel van toepassing op een bestaande toestand, zolang deze voortduurt, tenzij de verzekerde een aanvraag indient om onderworpen te worden aan de wetgeving die krachtens de nieuwe Verordening van toepassing is. Wordt deze aanvraag ingediend binnen drie maanden na de inwerkingtreding van de nieuwe Verordening, dan wordt de nieuwe wetgeving van toepassing vanaf de inwerkingtreding van de Verordening. De verzekerde kan evenwel ook later nog een aanvraag indienen, zonder dat daarvoor een tijdslimiet is vastgesteld. Bij een latere aanvraag treedt de door de nieuwe Verordening aangewezen wetgeving echter slechts in werking vanaf de eerste dag van de maand volgend op die van de aanvraag.
Titel II van Verordening 883/2004 heeft betrekking op de vaststelling van de toepasselijke wetgeving en bevat daartoe een volledig stelsel van conflictregels.

2.- Toepassing *ratione personae* - De regelen van de Verordening zijn van toepassing op de onderdanen van Europese Unie, met inbegrip van de onderdanen van de recent toegetreden Lid-Staten. Deze laatsten zullen uiteraard de bepalingen van de Verordening slechts ten volle kunnen genieten in de mate waarin zij rechtsgeldig aanwezig zijn op het grondgebied van een van de vroegere Lid-Staten. De regelen van de Verordening kunnen ook worden ingeroepen door de vluchtelingen en de apatriden die verblijven op het grondgebied van een der Lid-Staten (art. 2 § 1).
De Verordening geldt (en dit zoals de vroegere Verordening vanaf 1 januari 1994) verder eveneens voor de onderdanen van de landen die behoren tot de Europese Economische Ruimte, t.w. Noorwegen, Ijsland en Liechtenstein.
De regels van de Verordening gelden, ingevolge een akkoord tussen de Europese Unie en Zwitserland, sedert 1 juni 2002 ook voor Zwitsers. Opgemerkt weze dat Zwitserland slechts een verdrag heeft gesloten met de Europese Unie, en niet met de EFTA-landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte. Het bestaande verdrag is derhalve niet relevant in de relaties tussen Zwitserland en respectievelijk Noorwegen, Ijsland en Liechtenstein.
Ingevolge de Brexit zijn de verordeningen sedert 1 januari 2021 niet meer van toepassing op de onderdanen van het Verenigd Koninkrijk. Ingevolge artikel 31 van het Akkoord inzake de Terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie van 19 november 2019[1] (het zgn. *Withdrawal Agreement*) blijven de regels van de verordeningen toepasselijk tot het einde van de overgangsperiode (31 december 2020) in de situaties waarin er op die datum een situatie van grensoverschrijdende tewerkstelling bestond. Voor grensoverschrijdende situaties die ontstonden vanaf 1 januari 2021 gelden de verordeningen niet meer en moet toepassing worden gemaakt van het Protocol betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid bij de Handels- en Samenwerkings-overeenkomst tussen de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie , enerzijds, en het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië, anderzijds dd. 30 december 2020[2] (het zgn. Trade and Cooperation Agreement; zie verder).
Sinds Verordening 859/2003 van de Raad dd. 14 mei 2003[3] waren de bepalingen van de oude

[1] *PB. C.* 384 dd. 12 november 2019
[2] *PB L.* 444 dd. 31 december 2020
[3] *PB. L.* 124 dd. 20 mei 2003

Verordening 1408/71 met ingang van 1 juni 2003 ook van toepassing op de onderdanen van derde landen die alleen vanwege hun nationaliteit nog niet onder deze bepalingen vallen, alsmede op hun gezinsleden en nagelaten betrekkingen, mits zij legaal op het grondgebied van een Lid-Staat verblijven en zich in een situatie bevinden die niet in alle opzichten geheel in de interne sfeer van een enkele Lid-Staat ligt. De bepalingen van Verordening 859/2003 golden evenwel niet in Denemarken.
Verordening 1231/2010 van 24 november 2010[4] heeft dezelfde regel ingevoerd i.v.m. de nieuwe Verordening 883/2004. Ook de nieuwe Verordening 1231/2010 geldt derhalve niet in Denemarken. Extracommunautaire vreemdelingen kunnen zich daarop dus in alle Lid-Staten, behalve Denemarken, beroepen.
Een Amerikaans kaderlid dat bv. eerst in Duitsland is tewerkgesteld en daarna naar België wordt gedetacheerd kan dan ook aanspraak maken op toepassing van de communautaire regeling.

De Verordening treedt, net als haar voorgangster, in de plaats van de bilaterale verdragen die de Lid-Staten voordien onderling hebben gesloten, zelfs indien de toepassing van dergelijk verdrag voor de sociaal verzekerde gunstiger zou zijn[5]. De verdragen die België sloot met de Duitse Bondsrepubliek, Frankrijk, Griekenland, Italië, Luxemburg, Portugal, en Spanje zijn derhalve, althans wat betreft de aanwijzing van de toepasselijke wetgeving, niet langer van toepassing[6]. Hetzelfde geldt voor het Verdrag met het Verenigd Koninkrijk, dat niet herleeft ingevolge de Brexit, maar dat sedert 1 januari 2021 vervangen is door het protocol betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid bij het zgn. Trade and Cooperation Agreement van 30 december 2020.
De Verordening primeert ook op het Europees Verdrag inzake Sociale Zekerheid, gesloten in de Raad van Europa op 14 december 1972[7], dat in de praktijk nauwelijks nog enig belang heeft.

3.- Werknemers : werkstaat - Artikel 13, lid 2, a, van Verordening 1408/71 bepaalde vanouds dat op degene die op het grondgebied van een Lid-Staat werkzaamheden in loondienst uitoefent, in beginsel de wetgeving van die Lid-Staat van toepassing is, zelfs indien hij op het grondgebied van een andere Lid-Staat woont of indien de zetel van de onderneming of het domicilie van de werkgever waarbij hij werkzaam is zich bevindt op het grondgebied van een andere Lid-Staat.
Thans geldt, ongeacht of het gaat om activiteiten in loondienst of anders dan in loondienst, de in wezen identieke regel van artikel van artikel 11, lid 2, a, van Verordening 883/2004. Voor wie in een Lid-Staat werkzaamheden verricht in loondienst geldt de wetgeving van die Lid-Staat.
Opdat de wetgeving van de werkstaat toepassing vindt, is geenszins vereist dat de werknemer alle dagen van de week metterdaad arbeid verricht in die staat. Een werknemer die, in een andere Lid-Staat dan die op wiens grondgebied hij woont, slechts gedurende enkele dagen van de week arbeid verricht, en die voor het overige geen activiteit uitoefent, is daarom ook tijdens de dagen waarop hij geen arbeid verricht, aan de wetgeving van de werkstaat onderworpen[8].

4.- Detachering : principe - In een uitzondering op de algemene regel van toepassing van de wet van de woonstaat wordt voorzien ten behoeve van gedetacheerde werknemers.
Overeenkomstig de bepalingen van de Verordening blijft degene die op het grondgebied van een lidstaat werkzaamheden in loondienst verricht voor rekening van een werkgever die normaliter zijn werkzaamheden in deze lidstaat verricht, en die door deze werkgever naar een andere lidstaat wordt uitgezonden om daar werkzaamheden voor deze werkgever te verrichten, onderworpen aan de wetgeving van de detacherende staat, mits de verwachte duur van die werkzaamheden niet meer dan vierentwintig maanden bedraagt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een ander te

[4] *PB. L.* 344 dd. 29 december 2010
[5] Art. 6; - H.v.J., 7 juni 1973 (Walder / Sociale Verzekeringsbank, 82-72), *Jur. H.v.J.*, 1973, 599
[6] Van Eeckhoutte, W.,'Internationale sociale-zekerheidsaspecten van aanwerven, tewerkstellen en ontslaan', in B. Mergits e.a., *Aanwerven Tewerkstellen Ontslaan*, Antwerpen, 1987, I 702-120
[7] Europees Verdrag inzake sociale zekerheid, art. 6, lid 2
[8] H.v.J., 3 mei 1990 (Sociale Verzekeringsbank / van Heijningen, 2/89), *Jur.H.v.J.*, I-1755

vervangen. Na 24 maanden is in principe geen verlenging meer mogelijk, tenzij de betrokken Lid-Staten in onderling overleg een uitzondering bepalen met toepassing van artikel 16, lid 1, van Verordening 883/2004, dat in de plaats is gekomen van artikel 17 van de oude Verordening. Precies dit artikel werd in het verleden op grote schaal aangewend door de Lid-Staten om langere detacheringen mogelijk te maken.

Noodzakelijk is derhalve dat er tijdens de detachering een organische band blijft bestaan tussen de detacherende onderneming en de gedetacheerde werknemer, en dat de werkgever normaal zijn activiteiten uitoefent in de uitzendstaat.

Er kan van detachering echter ook sprake zijn wanneer een werknemer in een Lid-Staat wordt aangeworven om onmiddellijk in een andere Lid-Staat tijdelijk te worden tewerkgesteld, aldus artikel 14, lid 1, van Verordening 987/2009, dat daaraan evenwel de voorwaarde verbindt dat de betrokkene voor zijn aanwerving met het oog op detachering reeds onderworpen was aan de wetgeving van de Lid-Staat waar de werkgever gevestigd is[9].

De detachering moet per definitie tijdelijk zijn. In de oude zaak *Hakenberg* werd aan het Hof van Justitie de vraag gesteld of er in het geval van een Franse handelsvertegenwoordiger die elk jaar gedurende ongeveer negen maanden ten behoeve van verscheidene opdrachtgevers prospectietochten maakte in de Bondsrepubliek, sprake kon zijn van detachering. Het Hof oordeelde dat de strikte tijdslimieten gesteld door de Verordening niet toelieten om in dergelijk geval van detachering te gewagen[10]. Er was in het beschouwde geval immers sprake van *regelmatige* prospectietochten. Van detachering kan volgens het Hof slechts sprake zijn ten aanzien van werknemers die (a) een duurzame band hebben met een onderneming en (b) voor een beperkte tijd door deze onderneming worden uitgezonden[11]. Veeleer dan van detachering was hier dus sprake van een gelijktijdige tewerkstelling in meerdere Lid-Staten.

Het onderscheid tussen gelijktijdige tewerkstelling in meerdere landen en detachering kon destijds soms voer geven tot discussie, derwijze dat het soms mogelijk was om, al naargelang de wens van de partijen te opteren voor het ene of het andere scenario, met verschillende gevolgen op het vlak van de toepasselijke wetgeving. Verordening 987/2009 probeert thans het onderscheid scherper te stellen. Artikel 14, lid 7, bepaalt met name dat bij het onderscheid de duur van de werkzaamheid in een of meer lidstaten doorslaggevend is, en meer bepaald of zij permanent, *ad hoc* of tijdelijk van aard is. Daartoe moet een algemene beoordeling worden verricht van alle relevante feiten, waaronder de in de arbeidsovereenkomst bepaalde arbeidsplaats. Wellicht is daarmee niet elke discussie van de baan, maar het is duidelijk dat de manoeuvreerruimte voor de partijen drastisch is ingeperkt.

5. - Normale activiteit van de werkgever - De Administratieve Commissie verduidelijkte destijds reeds dat het moest gaan om activiteiten 'van betekenis'[12]. In België ging de R.S.Z. ervan uit dat de uitzendende onderneming 25 % van haar omzet diende te realiseren in de uitzendstaat. Omdat fiscale gegevens dienaangaande niet altijd voorhanden zijn, was dit echter bijzonder moeilijk te controleren.

---

[9]Zie, onder de oude teksten, reeds Besluit nr. 181 van de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers dd. 13 december 2000, *PB. L*, nr. 329 van 13 december 2000; zie ook H.v.J., 5 december 1967 (Van der Vecht / Sociale Verzekeringsbank, 19-67), *Jur.H.v.J.*, 1967, 446.

[10]H.v.J., 12 juli 1973 (Ets. Angenieux / Hakenberg, 13-73), *Jur.H.v.J.*, 1973, 283

[11]De verwijzing naar de 'duurzame band met *een* onderneming in de motivering van het arrest *Hakenberg* doet overigens de vraag rijzen of detachering überhaupt mogelijk is ten aanzien van werknemers die door meerdere werkgevers naar een andere Lid-Staat worden gezonden. Of het Hof deze vraag, die vooral voor de Franse *représentants multicartes* van belang is, negatief heeft willen beantwoorden, is niet geheel duidelijk. Toch lijkt een toepassing van de detacheringsregel in dergelijke gevallen zeer betwistbaar, aangezien de tewerkstelling in het gastland fataal niet steeds voor rekening van elk der uitzendende werkgevers zal kunnen geschieden. Zie hierover ook Tantaroudas, Ch., *o.c.*, nr. 357, blz. 342.

[12]Besluit nr. 181, nr. 3, b), ii). Het bevoegd orgaan moet dit onderzoeken aan de hand van een niet-limitatieve reeks van criteria.

Artikel 14, lid 2, van Verordening 987/2009 bepaalt thans dat voor de toepassing van artikel 12, lid 1, van Verordening 883/2004 de werkgever normaliter op het grondgebied van de lidstaat waar hij is gevestigd substantiële werkzaamheden moet verrichten die verder gaan dan louter intern beheer. Dit moet worden vastgesteld aan de hand van alle criteria die de door de werkgever uitgevoerde werkzaamheden kenmerken. Deze criteria moeten zijn toegesneden op de specifieke kenmerken van elke werkgever en de ware aard van de werkzaamheden.
Bij wijze van voorbeeld werd door de Administratieve Commissie volgende lijst van criteria opgesteld die bij het onderzoek in aanmerking kunnen worden genomen :
- de plaats waar de detacherende onderneming haar statutaire zetel en hoofdkantoor heeft;
- het aantal administratieve personeelsleden van de detacherende onderneming dat in de staat van detachering en de staat van tewerkstelling werkzaam is; de aanwezigheid van enkel administratieve personeelsleden in de detacherende staat sluit de toepasselijkheid op de onderneming van de bepalingen die detachering regelen zonder meer uit;
- de plaats waar de gedetacheerde werknemer wordt aangeworven;
- de plaats waar het merendeel van de contracten van de onderneming met haar klanten wordt gesloten;
de wetgeving die op de contracten van de detacherende onderneming met haar klanten en werknemers van toepassing is;
- het aantal contracten dat in de detacherende staat en de staat van tewerkstelling is uitgevoerd;
- de omzet die gedurende een voldoende representatieve periode door de detacherende onderneming in de detacherende staat en de staat van tewerkstelling is behaald (een omzet van circa 25% van de totale omzet in de detacherende staat kan afdoende bewijs zijn, terwijl gevallen waarin de omzet onder de 25% ligt, aanleiding zouden zijn voor een nauwkeuriger onderzoek);
- hoe lang een onderneming in de detacherende lidstaat is gevestigd.
De nationale administratie kan ook onderzoeken of de onderneming wel de werkelijke werkgever is van het tewerkgestelde personeel, wat vooral van belang kan zijn indien er veelvuldig beroep wordt gedaan op uitzendarbeid. Er rijst, met betrekking tot eventuele uitzendkrachten, geen probleem voor detachering indien deze uitzendkrachten reeds voordien voor de werkgever prestaties leverden.
Er kan echter, zoals de Administratieve Commissie destijds reeds oordeelde[13], geen sprake zijn van detachering wanneer een werknemer in een Lid-Staat in dienst wordt genomen door een onderneming in een tweede Lid-Staat, om naar een derde Lid-Staat te worden gezonden. Evenmin kan er sprake zijn van detachering wanneer een bouwonderneming, die gevestigd is in een Lid-Staat, haar werknemers naar een andere Lid-Staat zendt waar zij de totaliteit van haar activiteiten uitoefent. In deze situatie is er immers geen sprake van gewoonlijke activiteiten in de uitzendstaat[14].

6.- Directe band - Er dient een directe band te bestaan tussen de uitzendende onderneming en de uitgezonden werkgever, opdat artikel 12, lid 1, toepassing zou vinden.
Reeds in het arrest *Van der Vecht* oordeelde het Hof dat het geheel van de omstandigheden van de tewerkstelling dient te worden onderzocht teneinde aldus vast te stellen onder wiens gezag de werknemer valt. Opdat er van detachering sprake zij, aldus het Hof, is vereist dat de uitzendende onderneming over de werknemer gezag uitoefent[15]. Opdat van detachering sprake kan zijn, moet, aldus het Hof in het arrest *Manpower*, (a) de detacherende onderneming normalerwijze haar activiteit uitoefenen in de uitzendstaat[16], en (b) de werknemer van de detacherende onderneming blijven afhangen en voor haar rekening blijven werken.[17]. Dat de ter beschikking gestelde uitzendkrachten

[13]Besluit nr. 181, nr. 4, c).
[14]H.v.J., 9 november 2000 (Plum, C-404/98), *Jur.H.v.J.*, I-9379
[15]H.v.J., 5 december 1967 (Van der Vecht / Sociale Verzekeringsbank, 19-67), *Jur.H.v.J.*, 1967, 446
[16]H.v.J., 17 december 1970 (Manpower / Caisse primaire d'assurance maladie de Strasbourg, 35-70), *Jur.H.v.J.*, 1970, 1251. Vereist is evenwel niet dat de uitzendende onderneming in de uitzendstaat zelf werken uitvoert : arrest *Manpower*, rechtsoverweging 15.
[17]Zie ook Tantaroudas, Ch., *La protection juridique des travailleurs migrants de la C.E.E. en matière de sécurité sociale et*

ertoe gehouden waren de regelen met betrekking tot de uitvoering van de arbeid bij de gebruiker in acht te nemen en dat zij aan diens tuchtgezag waren onderworpen was, aldus het Hof, niet van aard om enige invloed uit te oefenen op het verder bestaan van de band tussen de werknemer en de onderneming die hem had aangeworven[18]. Deze verplichtingen voor de werknemers waren immers het gevolg van het contract dat zij hadden gesloten met het uitzendkantoor. Het niet bestaan van enigerlei rechtstreekse contractuele band tussen uitzendkracht en gebruiker schijnt voor het Hof dan ook de determinerende beweegreden te zijn geweest om aan het uitzendkantoor de hoedanigheid van enige werkgever toe te kennen[19].
De Aministratieve Commissie is van oordeel dat het bestaan van een directe band kan worden onderzocht op grond van o.a. volgende criteria :
- verantwoordelijkheid inzake aanwerving;
- het moet duidelijk zijn dat de arbeidsovereenkomst gedurende de volledige detacheringsperiode verbindend was en is voor de partijen die betrokken waren in de opstelling ervan en dat het contract is voortgevloeid uit de onderhandelingen die tot de aanwerving hebben geleid;
- de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (ontslag) moet uitsluitend bij de detacherende onderneming blijven;
- de detacherende onderneming moet de bevoegdheid behouden om de "aard" van de werkzaamheden te bepalen die door de gedetacheerde werknemer worden verricht, niet in de zin dat zij de bijzonderheden van het soort werk en de manier waarop het wordt verricht moet bepalen, maar meer in algemene zin dat zij bepaalt welk eindproduct van dat werk of welke basisdienst er moet worden geleverd;
- de verplichting ten aanzien van het loon van de werknemer berust bij de onderneming die de arbeidsovereenkomst heeft gesloten, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen de werkgever in de detacherende staat en de onderneming in de staat van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de werknemer worden voldaan;
- de bevoegdheid om tuchtmaatregelen te nemen ten opzichte van de werknemer blijft berusten bij de detacherende onderneming.
De directe band tussen de uitzendende werkgever en de gedetacheerde werknemer wordt definitief verbroken indien er tussen de werknemer en de gastonderneming een arbeidsovereenkomst wordt gesloten, zelfs indien de uitvoering van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst slechts wordt opgeschort voor de duur van de detachering. Dit standpunt werd door de Belgische R.S.Z. reeds jaren ingenomen. Andere Lid-Staten, zoals Nederland en Duitsland hadden het daarmee minder moeilijk. In de praktijk bleek met name Duitsland inderdaad E 101 formulieren (de voorloper van het huidige A 1 formulier) af te leveren in gevallen waarin de uitvoering van de oorspronkelijke arbeids-overeenkomst door de partijen wordt geschorst met een bepaling naar luid waarvan het contract zou herleven na de detacheringsperiode. Met de inwerkintreding van de nieuwe Verordening is het echter duidelijk : het sluiten van een arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de gastonderneming sluit elke detachering uit.
De lijst van de Commissie is overigens niet exhaustief. In de praktijk onderzoekt de RSZ ook nog ‘indicatieve’ criteria, zoals het al dan niet bestaan van een terugkeerclausule in de arbeidsovereenkomst of de detacheringsbrief, op grond waarvan de werknemer bij zijn terugkeer aanspraak kan maken op een gelijkwaardige functie, de vraag aan wie de werknemer moet rapporteren, wie de bevoegdheid heeft om instructies te geven, enz.

7.- Aanwerving met het oog op detachering - Zoals hierboven reeds werd opgemerkt, kan er van detachering ook sprake zijn wanneer een werknemer in een Lid-Staat wordt aangeworven om onmiddellijk in een andere Lid-Staat tijdelijk te worden tewerkgesteld, op voorwaarde dat de

---

la jurisprudence de la Cour des Communautés, Parijs, 1976, nr. 353, blz. 338.
[18]Arrest *Manpower*, rechtsoverweging 5
[19]Tantaroudas, Ch., *o.c.*, nr. 353, blz. 338

betrokkene voor zijn aanwerving met het oog op detachering reeds onderworpen was aan de wetgeving van de Lid-Staat waar de werkgever gevestigd is[20].
De Verordening bepaalt niet hoe lang de werknemer reeds aan de wetgeving van de vestigingsstaat moet zijn onderworpen. De Administratieve Commissie is van oordeel dat aan de voorwaarde is voldaan als de onderwerping tenminste een maand heeft geduurd. Bij kortere periodes zou een beoordeling per geval nodig zijn, daarbij rekening houdend met alle factoren die een rol spelen[21].
Aan de voorwaarde kan worden voldaan met werkzaamheden in loondienst voor om het even welke werkgever in de detacherende lidstaat. Het is dus niet nodig dat de persoon tijdens deze periode heeft gewerkt voor de werkgever die een aanvraag voor zijn detachering indient. Ook studenten, gepensioneerden of personen die op grond van hun verblijf verzekerd zijn en verbonden aan het socialezekerheidsstelsel van de detacherende staat, voldoen dan ook aan deze voorwaarde.
Er kan echter geen sprake zijn van detachering bij aanwerving in een eerste Lid-Staat door een onderneming in een tweede Lid-Staat met het oog op tewerkstelling in een derde Lid-Staat.

8.- Detachering bij meerdere ondernemingen - De Administratieve Commissie aanvaardt dat de werknemer in de Staat van tewerkstelling bij meerdere ondernemingen wordt gedetacheerd, mits hij zijn werkzaamheden blijft uitoefenen voor de uitzendende onderneming. Dit kan met name het geval zijn indien de onderneming de werkgever naar een andere Lid-Staat heeft gedetacheerd teneinde daar werkzaamheden opeenvolgend of afwisselend in twee of meerdere ondernemingen in dezelfde Lid-Staat uit te oefenen. De regeling inzake detachering houdt evenwel op te gelden wanneer de onderneming waarbij de werknemer gedetacheerd is hem zelf ter beschikking stelt van een andere onderneming in de Lid-Staat waar zij is gevestigd of als de gedetacheerde werknemer ter beschikking wordt gesteld van een onderneming die in een andere Lid-Staat gevestigd is.

9.- Tijdelijke onderbreking - De tijdelijke onderbreking van de werkzaamheden van de werknemer bij de onderneming in de Lid-Staat van tewerkstelling wordt niet beschouwd als onderbreking van de detachering.. Dit betekent dat een onderbreking, voorzover zij geen twee maanden overtreft, de detachering niet doet eindigen. Zij heeft evenwel evenmin tot gevolg dat de detachering kan worden verlengd op een dergelijke wijze dat de maximumduur wordt overtroffen. Een ziekte van een maand tijdens een detacheringsperiode van 24 maanden kan derhalve niet tot gevolg hebben dat de totale detacheringsperiode tot 25 maanden kan worden verlengd.
Verlenging kan enkel gebeuren wanneer zij niet tot gevolg heeft dat de totale maximumduur van 24 maanden niet wordt overschreden. Indien de werknemer bv. wegens onvoorziene omstandigheden zijn werkzaamheden niet kan voltooien binnen de vooropgezette detacheringsperiode, dan is verlenging mogelijk, zij het steeds tot maximum 24 maanden. De door de Administratieve Commissie ingevoerde regel dat er steeds twee maanden moeten verstrijken tussen twee detacheringen voor een zelfde werknemer, moet in dergelijk geval niet worden toegepast.

10.- Vervanging - Het is in principe uitgesloten dat een werknemer gedetacheerd wordt om een andere gedetacheerde werknemer te vervangen.
Slechts in uitzonderlijke omstandigheden wordt door de Administratieve Commissie aanvaard dat het mogelijk is een reeds gedetacheerde persoon te vervangen, op voorwaarde dat de toegezegde periode voor detachering nog niet is verstreken. Een voorbeeld van dergelijke omstandigheden is een situatie waarin een werknemer die voor een tijdvak van twintig maanden gedetacheerd was, na tien maanden ernstig ziek wordt en vervangen moest worden. In deze situatie zou het redelijk zijn

[20]Zie, onder de oude teksten, reeds Besluit nr. 181 van de Administratieve Commissie voor de sociale zekerheid van migrerende werknemers dd. 13 december 2000, *PB. L*, nr. 329 van 13 december 2000; zie ook H.v.J., 5 december 1967 (Van der Vecht / Sociale Verzekeringsbank, 19-67), *Jur.H.v.J.*, 1967, 446.
[21]Administratieve Commissie, Besluit A2

om toe te staan dat een andere persoon voor de resterende tien maanden van de overeengekomen periode wordt gedetacheerd.
In de praktijk blijkt de RSZ, mits er een goede reden is, te aanvaarden dat vervanging optreedt; de detacheringsperiodes van beide werknemers worden dan gewoon opgeteld.
Na het verstrijken van de detachering kan een werknemer in dezelfde functie niet worden vervangen door een andere gedetacheerde werknemer. De Administratieve Commissie preciseert daarbij dat het geen enkele rol speelt of de nieuwe werknemer al dan niet door de zelfde uitzendende onderneming wordt gedetacheerd.

11.- Nieuwe detachering - Na beëindiging van een detacheringsperiode kan voor dezelfde werknemer, dezelfde onderneming of dezelfde lidstaat geen toestemming voor een nieuwe detacheringsperiode worden gegeven tot er minimaal twee maanden sinds het einde van de vorige detacheringsperiode zijn verstreken. Onder bepaalde specifieke omstandigheden kan echter van deze regel worden afgeweken.
Indien de gedetacheerde de werkzaamheden echter wegens onvoorziene omstandigheden niet kon voltooien, mag hij, of zijn werkgever, een verlenging van de oorspronkelijke detacheringsperiode aanvragen om de werkzaamheden te voltooien (tot maximaal 24 maanden in totaal), zonder dat daarbij een onderbreking van twee maanden in acht moet worden genomen. Een dergelijk verzoek dient voor het einde van de oorspronkelijke periode te worden ingediend en onderbouwd.

12.- Zelfstandigen - Ook zelfstandigen die tijdelijk in een andere Lid-Staat willen werken kunnen zichzelf uitzenden, volgens regels die analoog zijn aan die welke gelden voor werknemers.
Of iemand werknemer is dan wel zelfstandige wordt in principe uitgemaakt door de wetgeving van de Lid-Staat op wiens grondgebied de activiteit (gewoonlijk) wordt uitgevoerd. Het statuut van de betrokkene volgt dan uit het formulier A 1 dat door de bevoegde Lid-Staat wordt afgegeven, en het staat de gaststaat niet vrij dit statuut zondermeer te betwisten door de detachering te weigeren en de betrokkene het statuut te verlenen dat hem op grond van de wetgeving van de gaststaat zou toekomen. Twijfelt het orgaan van de Staat van tewerkstelling aan de juistheid van de feiten waarop de verklaring is gesteund, dan mag dit de verklaring niet terzijde schuiven, maar dient het zich te wenden tot de uitzendende Staat[22]. Dit is meer bepaald het geval wanneer het orgaan twijfelt aan de hoedanigheid van werknemer dan wel van anders dan als loontrekkende onderworpene[23]. Ook de rechtbanken van de gaststaat hebben niet het recht om de juistheid van het formulier A 1 (voorheen E 101) te onderzoeken. Het staat de rechter van de gaststaat derhalve niet om te onderzoeken of er tussen de uitzendende onderneming en de gedetacheerde werknemer wel een organische band is blijven bestaan[24]. In de praktijk komt dit erop neer dat de autoriteiten van het gastland niet de bevoegdheid hebben om na te gaan of wel aan de voorwaarden tot detachering is voldaan[25]. Is er twijfel, dan dienen de staten samen de zaak te onderzoeken en ze eventueel aan de Administratieve Commissie te onderwerpen overeenkomstig Besluit A 1.
Op degene die werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten in de detacherende staat en werkzaamheden van gelijke aard in de staat van tewerkstelling gaat verrichten, blijft de wetgeving van de detacherende staat van toepassing blijft, mits de te verwachten duur van die werkzaamheden niet meer dan 24 maanden bedraagt, aldus artikel 12, lid 2, van Verordening

---

[22]H.v.J., 10 februari 2000 (Fitzwilliam / Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen, C-202/97), *Jur.H.v.J.*, I-883; - zie ook de bepalingen dienaangaande in Besluit nr. 181 van de Administratieve Commissie dd. 13 december 2000.
[23]H.v.J., 30 maart 2000 (Banks / Théatre royal de la Monnaie, C-178/97), *Jur.H.v.J.*, I-2005
[24]H.v.J., 26 januari 2006 (RSZ / Herbosch Kiere, C-2/05), *Jur.H.v.J.*, 2006, I-01079; - zie, in dezelfde zin, reeds Cass., 2 juli 2003, S.02.0039N, *www.cass.be*.
[25]Zie o.a. Verschueren, H., 'Sociale zekerheid en detachering binnen de Europese Unie. De zaak Herbosch-Kiere : een gemiste kans in de strijd tegen de grensoverschrijdende sociale dumping en sociale fraude', *B.T.S.Z.*, 2006, 403-448; - zie ook De Pauw, B., 'Mogen zelfstandigen nu kiezen waar ze sociale zekerheid betalen in de EER ? Het arrest-Barry Banks van het Europees Hof van Justitie', *T.S.R* ., 2000, 641-661.

883/2004.
Voorwaarden zijn dat de zelfstandige zijn werkzaamheden anders dan in loondienst reeds enige tijd heeft uitgeoefend voor de datum waarop hij naar een andere Lid-Staat vertrekt, en dat hij aan alle nodige voorwaarden voldoet voor de uitoefening van zijn werkzaamheden in de Lid-Staat waarin hij gevestigd is en de middelen blijft onderhouden om hiermee door te kunnen gaan na zijn terugkeer.
Om na te gaan of de zelfstandige een activiteit uitoefent in de uitzendstaat wordt o.a. onderzocht of hij beschikt over kantoorruimte in de detacherende staat, belasting betaalt in de detacherende staat, een btw-nummer heeft in de detacherende staat, ingeschreven is bij een kamer kan koophandel of een beroepsorganisatie in de detacherende staat en aldaar een beroepskaart bezit. Hij moet zijn activiteit reeds enige tijd hebben uitgeoefend. Er wordt van uit gegaan dat dat het geval is als hij zijn activiteit reeds twee maanden heeft uitgeoefend. Is dat niet het geval, dan dient de zaak individueel nader te worden onderzicht.
In principe dient de activiteit die in de gaststaat zal worden uitgeoefend van gelijke aard te zijn. Dit betekent dat de zelfstandige voor zijn vertrek reeds kan staven welke activiteit hij in de gaststaat zal uitoefenen. Over het algemeen worden activiteiten binnen dezelfde sector beschouwd als van gelijke aard.

13.- Afwijkende detacheringen - Artikel 16 van Verordening 883/2004 laat de Lid-Staten toe om in onderlinge overeenstemming uitzonderingen te bepalen op de regels aangaande de bepaling van de toepasselijke wetgeving. Dit geldt ook voor de regels inzake detachering.
Bij het sluiten van akkoorden moeten de Lid-Staten rekening houden met de belangen van de werknemers (of de zelfstandigen).
Indien bijvoorbeeld bekend is dat de verwachte duur van de detachering van een werknemer meer dan 24 maanden bedraagt, dient er tussen de detacherende staat en de staat van tewerkstelling een uitzondering ingevolge artikel 16 te worden overeengekomen, wil een werknemer onderworpen kunnen blijven aan de wetgeving van de detacherende staat. Uitzonderingen ingevolge artikel 16 kunnen ook worden gebruikt om een detachering met terugwerkende kracht toe te staan, indien dit in het belang van de betrokken werknemer is (bv. als de wetgeving van de verkeerde Lid-Staat was toegepast). Van deze mogelijkheid dient echter alleen bij hoge uitzondering gebruik te worden gemaakt.
Indien kan worden voorzien dat de werkzaamheden meer dan 24 maanden in beslag zullen nemen (of indien dit na aanvang van de detacheringsperiode duidelijk wordt), dient de werkgever of de betrokken persoon onverwijld een verzoek in te dienen bij het bevoegde orgaan in de Lid-Staat onder welke wetgeving hij onderworpen wenst te zijn. Dit verzoek dient zo mogelijk van tevoren te worden ingediend. Indien er geen verzoek wordt ingediend om de detacheringsperiode na 24 maanden te verlengen of indien de betrokken Lid-Staten geen uitzondering ingevolge artikel 16 overeenkomen om de toepassing van de wetgeving van de detacherende staat te verlengen, dan wordt de wetgeving van de Lid-Staat waar deze persoon zijn werkzaamheden verricht van toepassing zodra de detacheringsperiode is verstreken.
In principe aanvaardt de RSZ op basis van artikel 16 detacheringen voor een maximale duur van 5 jaar.

14.- Procedure - Een onderneming die een werknemer uitzendt naar een andere lidstaat, moet contact opnemen met het bevoegde orgaan in de detacherende staat, indien mogelijk vóór de detachering (in België, de RSZ).
Het bevoegde orgaan in de detacherende staat informeert de staat van tewerkstelling onverwijld over de wetgeving die moet worden toegepast. Dit orgaan dient ook de betrokken werknemer te informeren en, in het geval van een werknemer, zijn/haar werkgever, over de voorwaarden voor een verdere toepassing van deze wetgeving, en over de controles die gedurende de volledige

detacheringsperiode kunnen worden uitgevoerd om vast te stellen of aan deze voorwaarden wordt voldaan.
Het bevoegde orgaan voorziet de naar een andere lidstaat uit te zenden werknemer, zijn werkgever, of de zelfstandige van een A1-verklaring (voorheen een E 101-verklaring genoemd). Deze verklaring bevestigt dat de werknemer of zelfstandige tot een bepaalde datum onder de bijzondere regels voor gedetacheerde werknemers valt. Waar nodig dient hierin ook te worden aangegeven onder welke voorwaarden de werknemer onder deze regels valt.
Voor België is de RSZ de bevoegde instelling. De werkgever kan via de toepassing Werken in het buitenland (GOTOT) op de website van de RSZ de nodige documenten voor detacheringen van werknemers aanvragen. Bijkomende inlichtingen kan hij desnoods krijgen bij de Directie Internationale Betrekkingen (tel. 02 509 34 97, ContactRSZMigr@rsz.fgov.be Nederlands en 02 509 26 44 ContactONSSMigr@onss.fgov.be Frans). Het systeem verstrekt onmiddellijk een ontvangstbewijs. In de meeste gevallen wordt het formulier reeds de volgende dag per elektronische post opgestuurd. Slechts in ongeveer 4 % van de gevallen voert de RSZ nog een onderzoek uit alvorens het formulier af te geven. Vaak heeft dit te maken met het feit dat de aanvrager het voorwerp uitmaakt van een onderzoek vanwege de inspectiediensten.
Ook verlengingen (zowel de gewone als de uitzonderlijke op grond van artikel 16) kunnen via de hierboven genoemde telefoonnummers en emailadressen worden aangevraagd.
Het formulier A 1 is overigens geen formele vereiste voor de geldigheid van een detachering. Wanneer aan de formaliteiten voor detachering is voldaan, is de detachering wettig, ook bij afwezigheid van het formulier. De ontvangststaat moet dus ook ander bewijsmateriaal aanvaarden waarmee de vervulling van de voorwaarden inzake detachering wordt aangetoond[26].
Elke uitdrukkelijke verwijzing naar het formulier A 1 is uit de tekst van Verordening 987/2009 verdwenen. Thans geldt de algemene informatieplicht die op grond van artikel 15 lid 1 van Verordening 987/2009 bestaat in elk geval waarin een persoon zijn werkzaamheid uitoefent in een andere dan de bevoegde Lid-Staat. De werkgever moet dan het bevoegd orgaan van de uitzendstaat verwittigen dat dan onverwijld informatie aangaande de op de werknemer toepasselijke wetgeving ter beschikking stelt van de betrokkene en van het door de ontvangststaat aangeduide orgaan.
De gedetacheerde werknemer en zijn werkgever moeten de autoriteiten in de detacherende staat in kennis stellen van eventuele veranderingen die zich tijdens de detacheringsperiode voordoen, met name indien de detachering die is aangevraagd uiteindelijk niet heeft plaatsgevonden of voortijdig is beëindigd, indien de werkzaamheden onderbroken zijn, waarbij het niet gaat om korte onderbrekingen vanwege ziekte, vakantie, training enz., of indien de gedetacheerde werknemer door zijn werkgever is toegewezen aan een andere onderneming in de detacherende staat, met name in geval van een fusie of overdracht van de onderneming.
Het bevoegde orgaan in de detacherende staat dient, indien nodig en indien het daartoe wordt verzocht, de autoriteiten in de staat van tewerkstelling op de hoogte te stellen ingeval een van de bovenstaande veranderingen zich voordoet.

15.- Limosa - De bevoegde organen van de bij de detachering betrokken Lid-Staten zijn ertoe gehouden om het bestaan en het voortbestaan van de omstandigheden te controleren die kenmerkend zijn voor de detachering. Teneinde een zekere controle op detacheringen *naar* België mogelijk te maken werd met ingang van 1 april 2007 de Limosa-meldingsplicht ingevoerd[27]. Limosa staat daarbij voor Landenoverschrijdend Informatiesysteem ten behoeve van MigratieOnderzoek bij de Sociale Administratie. Deze verplichting, die in de plaats kwam van de vroegere, ietwat in de vergeethoek geraakte meldingsplicht van artikel 69 van de Wet Economische Heroriëntatie van 4 augustus 1978,

[26] Verschueren, H., 'Controle op buitenlandse detacheringen : recente Europese en Belgische initiatieven', in Van Limberghen, G. (ed.), *Misbruik- en fraudebestrijding in het sociaal recht*, Antwerpen, 2015, 171
[27] Programmawet (I) van 27 december 2006, art. 139

verplicht werkgevers die een werknemer naar België uitzenden en zelfstandigen die tijdelijk of gedeeltelijk in België komen werken daarvan vooraf elektronisch melding te doen. Voor werknemers gebeurt de melding bij de RSZ, voor zelfstandigen bij de RSVZ.
Uitzondering wordt, onder bepaalde voorwaarden, gemaakt voor personen die instaan voor dringende herstellings- en onderhoudswerken, internationale chauffeurs (behalve bij cabotage), deelnemers aan wetenschappelijke congressen of vergaderingen in beperkte kring (voor max. 5 dagen), zelfstandige zakenlui op zakenreis, zelfstandige bestuurders, sportlui, artiesten, diplomaten, personen die voor internationale organisaties werken en overheidspersoneel.
Bij aangifte wordt een Limosa-1 certificaat afgegeven. Elke werknemer, stagiair of zelfstandige voor wie de melding verplicht is, dient steeds in bezit te zijn van dit document. Kan hij dit niet voorleggen, dan dient de gastonderneming of de klant in België daarvan melding te doen bij de overheid, op straffe van strafvervolging.
Het Hof van Justitie besliste op 19 december 2012 in het kader van een inbreukprocedure op klacht van de Europese Commissie dat de wetsbepaling in strijd is met het Europees vrij verkeer van diensten in zoverre zij betrekking heeft op zelfstandigen, en dit omwille van het feit dat teveel informatie werd gevraagd waarvan België niet kon aantonen dat deze nodig was in het kader van de fraudebestrijding. Het Hof verwees daarbij naar de bestaande overlegprocedures tussen de Lid-Staten[28].
Als gevolg daarvan schortte de Belgische overheid de Limosa-meldingsplicht voor zelfstandigen voorlopig op tot 30 juni 2013. Vanaf 1 juli 2013 werd een nieuwe meldingsplicht toepasselijk ingevolge het K.B. van 19 maart 2013[29].
De meldingsplicht werd wat vereenvoudigd, met als gevolg dat er geen nood meer bestaat aan de vroegere zgn. vereenvoudigde melding.
Vanaf het K.B. van 21 december 2018[30] werd de Limosaverplichting voor zelfstandigen beperkt tot welbepaalde risicosectoren, nl. bouw, vleesindustrie en schoonmaak. Enkel in deze sectoren moeten buitenlandse zelfstandigen nog een voorafgaande melding verrichten.

Wel blijft de mogelijkheid bestaan voor werknemers die geregeld in België en in andere landen werkzaamheden uitoefenen om een eenmalige (en verlengbare) melding te doen voor twaalf maanden. Dergelijke mogelijkheid is bv. nuttig voor een werknemer die taken vervult bij zijn werkgever in Frankrijk, maar die gedurende langere tijd een deel van zijn arbeidstijd in België bij een filiaal komt doorbrengen, of voor een (aan Limosa onderworpen) zelfstandige die meerdere keren per week de grens oversteekt omdat hij zowel in het land waar hij woont als in België klanten heeft. In de bewoordingen van het K.B. gaat het om een activiteit die structureel in verschillende landen wordt uitgeoefend waarvan een substantieel deel in België, waardoor de betrokken persoon frequent korte periodes in België voor beroepsredenen aanwezig is.
Wegens de fraudegevoeligheid zijn de uitzend- en de bouwsector evenwel van deze eenmalige melding voor twaalf maanden uitgesloten.
De Limosa-melding heeft thans nog betrekking op de identificatiegegevens van de werknemer, die van de werkgever en van de Belgische gebruiker, de voorziene begin- en einddatum van de detachering in België, het werkrooster, de vermelding of de gedetacheerde als uitzendkracht of in de bouw actief zal zijn en de plaats waar de prestaties in België zullen worden geleverd. Over de verplichting om het rooster mede te delen kan enige twijfel bestaan in het licht van het vrije verkeer. De regering rechtvaardigde dit evenwel in het licht van het feit dat het verrichten van de Limosa-melding de buitenlandse werkgever ervan ontlast een arbeidsreglement op te stellen, zodat deze

---

[28] H.v.J., (C-577/10, Commissie/België), 19 december 2012

[29] *B.S.*, 27 maart 2013
[30] *B.S.*, 31 december 2018

vermelding eigenlijk veeleer een verlichting dan een verzwaring is van de werkgevers-verplichtingen en dus precies het vrije verkeer bevordert.
Voor aan Limosa onderworpen zelfstandigen in de risicosectoren heeft de melding betrekking op de identificatiegegevens van de zelfstandige en de Belgische gebruiker, de voorziene begin- en einddatum van detachering, de plaats in België waar de prestaties worden verricht en de vermelding of er al dan niet prestaties in de bouwsector zullen worden verricht.

16.- Misbruik – Door de artikelen 22 tot 25 van de Programmawet van 27 december 2012 trachtte de Belgische overheid het misbruik van o.a. de detacheringsregel te sanctioneren, indien daardoor de Belgische sociale zekerheid zou worden ontweken die normaal toepasselijk had moeten zijn.
Volgens de wet is er sprake van misbruik met betrekking tot de aanwijzingsregels inzake toepasselijke wetgeving in de Europese coördinatieverordeningen wanneer, ten aanzien van een werknemer of een zelfstandige, de bepalingen van de coördinatieverordeningen worden toegepast op een situatie waarbij de voorwaarden die zijn vastgesteld in de verordeningen en verduidelijkt worden in de Praktische Handleiding of in de Besluiten van de Administratieve Commissie niet nageleefd worden, met als doel zich te onttrekken aan de Belgische sociale zekerheidswetgeving die op die situatie had moeten worden toegepast wanneer voornoemde verordenende en administratieve bepalingen correct werden in acht genomen.
De wet stelde de rechter, of een andere overheid die een dergelijk misbruik vaststelde, in de mogelijkheid de betrokken werknemer of zelfstandige te onderwerpen aan de Belgische socialezekerheidswetgeving indien die wetgeving had moeten worden toegepast overeenkomstig de Europese aanwijsregels.
Deze misbruikbepaling werd in de praktijk al van meet af aan weinig gebruikt. Haar conformiteit met Verordeningen 883/2004 en 987/2009 stond trouwens ernstig ter discussie op grond van artikel 11, lid 1 van Verordening 883/04, naar luid waarvan de toepasselijke wet enkel door de Verordening wordt vastgesteld, en van artikel 76, lid 6, op grond waarvan de betrokken Lid-Staten bij twijfel overleg dienen te plegen en desnoods de zaak aan de Administratieve Commissie moeten voorleggen. De Europese Commissie was van de oordeel dat deze bepaling de Verordeningen schond en startte op 13 juli 2015 een inbreukprocedure tegen België op grond van artikel 258 WVEU[31]. Het Hof van Justitie oordeelde op 11 juli 2018 inderdaad dat België zijn verplichtingen had geschonden, waarmee duidelijk werd dat de Belgische wet in strijd was met de verordeningen[32].
Als België van oordeel is dat er ten onrechte beroep werd gedaan op detachering en een andere Lid-Staat ten onrechte een formulier A1 in die zin heeft afgegeven, dan moet de RSZ derhalve het bevoegde orgaan van de andere staat contacteren teneinde overleg te plegen. Leidt dit niet tot resultaat, dan moet de zaak aan de Administratieve Commissie worden voorgelegd.

Het bovenstaande heeft evenwel niet tot gevolg dat de nationale rechter gebonden is door een A1-formulier dat verkregen is op grond van frauduleuze verklaringen. In een zaak waarin een Belgische bouwonderneming geen personeel bleek te hebben, maar uitsluitend werkte met vanuit Bulgarije gedetacheerde werknemers, gelastte de Belgische onderzoeksrechter een rogatoire commissie. In het kader daarvan werd vastgesteld dat de Bulgaarse detacherende ondernemingen in Bulgarije geen activiteiten uitoefenden, zodat de A 1 formulieren bekomen waren op grond van manifest frauduleuze verklaringen. Desgevraagd voerde het Bulgaarse bevoegde orgaan geen nieuw onderzoek uit, maar beperkte het zich ertoe om een lijst op te sturen van de afgegeven A1-formulieren. Het Hof van Cassatie stelde op 7 juni 2016 de vraag aan het Hof van Justitie of de Verordening 883/2004 de nationale rechter al dan niet toelaat om detacheringsverklaringen die frauduleus bekomen zijn, buiten beschouwing te laten. Het Hof oordeelde dat, wanneer de ontvangststaat twijfels heeft bij het afgegeven A1-formulier, hij contact moet opnemen met het

[31] Commissie / België, C-356/15, *PB. C.* nr. 302, 14 september 2015, blz. 25.
[32] H.v.J., 11 juli 2018 (C-356/15, Commissie en Ierland / België)

orgaan van de bevoegde staat. Het principe van loyale samenwerking houdt in dat de bevoegde staat in dergelijk geval opnieuw de juistheid van de feiten onderzoekt. Doet het bevoegde orgaan dan niet, dan mag, aldus het Hof, de nationale rechter de frauduleus verkregen A1-verklaringen buiten beschouwing laten[33]. In de hypothese van fraude dient, wanneer de uitzendstaat loyale medewerking weigert, de zaak dus niet voor de Administratieve Commissie te worden gebracht, maar kan de nationale rechter meteen zelf ingrijpen.

II. TEWERKSTELLING IN LANDEN WAARMEE BELGIE EEN BILATERAAL VERDRAG HEEFT GESLOTEN

17.- Algemeen - Voor de landen die niet behoren tot de Europese Economische Ruimte moet telkens worden onderzocht of er een bilateraal verdrag bestaat.
In principe bestaat er, op het niveau van de Raad van Europa, ook nog een Europees Verdrag Sociale Zekerheid, dat evenwel nauwelijks nog praktische toepassing krijgt. Inhoudelijk zijn de bepalingen van dit verdrag nagenoeg gelijk aan deze van de Verordening 883/2004. Het is van toepassing op de onderdanen van de volgende landen voor zover de bepalingen van de Verordening 883/2004 niet van toepassing zijn: België, Oostenrijk, Spanje, Groothertogdom Luxemburg, Nederland, Portugal, Turkije en Italië. Aangezien Verordening 883/2004 in alle genoemde landen toepasselijk is, met uitzondering van Turkije, wordt het Verdrag in essentie nog slechts toegepast in relatie tot bepaalde tewerkstellingen op Turks grondgebied, waarvoor het Belgisch - Turks akkoord gezien de nationaliteit van de werknemer (die dus noch Belg noch Turk is) geen toepassing vindt. Het verdrag geldt dus bv. nog wel bij een detachering van een Spaanse werknemer vanuit België naar Turkije.
België sloot in de eerste plaats een aantal bilaterale verdragen met landen die niet behoren tot de Europese Gemeenschappen[34]. Het gaat meer bepaald om Albanië[35], Algerië[36], Argentinië[37], Brazilië[38], Israël[39], Joegoslavië[40] (inmiddels grotendeels voorbijgestreefd door de verdragen met de voormalige Joegoslavische republieken), Kosovo[41], Marokko[42], Moldavië[43], Montenegro[44], San

---

[33] H.v.J., 6 februari 2018 (C-359/16, O.M. / Altun e.a.)
[34] De teksten van deze verdragen en de bijhorende administratieve schikkingen kunnen geconsulteerd worden op www.socialsecurity.be/CMS/nl/coming_to_belgium/FODSZ_Convention
[35] Overeenkomst van 9 december 2013 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Albanië (*B.S.*, 22 december 2015)
[36] Algemeen Verdrag van 27 februari 1968 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Democratische Volksrepubliek Algerië, goedgekeurd bij wet van 3 juli 1969 (*B.S.*, 25 oktober 1969)
[37] Overeenkomst van 3 maart 2010 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Argentinië (*B.S.*, 22 december 2015)
[38] Overeenkomst van 4 oktober 2009 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Federale Republiek Brazilië (*B.S.*, 21 november 2014)
[39] Verdrag betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Staat Israël van 5 juli 1971, goedgekeurd bij wet van 2 april 1973 (*B.S.*, 18 april 1973)
[40] Verdrag tussen België en Joegoslavië betreffende de sociale zekerheid van 1 november 1954, goedgekeurd bij wet van 4 juli 1956 (*B.S.*, 1 september 1956), gewijzigd bij Verdrag van 11 maart 1969, goedgekeurd bij wet van 27 februari 1970 (*B.S.*, 20 mei 1970)
[41] Overeenkomst van 20 februari 2018 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Kosovo (*B.S.*, 25 april 2019)
[42] Algemeen Verdrag van 24 juni 1968 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en het Koninkrijk Marokko, goedgekeurd bij wet van 20 juli 1970 (*B.S.*, 25 juli 1971),err., *B.S.*, 22 september 1971
[43] Overeenkomst van 12 september 2012 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Moldavië (*B.S.*, 22 december 2015)
[44] Overeenkomst van 9 juni 2010 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Montenegro (*B.S.*, 22 mei 2015)

Marino[45], Servië[46], Tunesië[47], Turkije[48], de Verenigde Staten van Amerika[49], Canada[50], Congo[51], Zwitserland[52], Chili[53], Australië,[54] Kroatië[55], de Filippijnen[56], Japan[57], Zuid-Korea[58], Bosnië-Herzegovina[59], Quebec[60], Uruguay[61] , India[62] en Macedonië[63].
Daarnaast sloot België ook een aantal verdragen met Lid-Staten van de Europese Gemeenschappen. In de relatie tussen België en deze landen hebben deze verdragen uiteraard elk praktisch belang verloren sinds de inwerkingtreding van de E.E.G.-verordeningen. Bijlage II bij Verordening 987/2009 vermeldt de tussen de Lid-Staten gesloten akkoorden die verder blijven gelden. Het gaat daarbij echter nooit om de algemene bilaterale verdragen waarvan hier sprake is.

18.- Toepassingsgebied - *Ratione personae* vinden de bilaterale verdragen steeds toepassing op de

---

[45]Algemeen Verdrag tussen het Koninkrijk België en de Republiek San Marino dd. 22 april 1955, goedgekeurd bij wet van 4 juli 1956 (*B.S.*, 6 oktober 1956)
[46] Overeenkomst van 15 juli 2010 betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Servië (*B.S.*, 22 augustus 2014)
[47]Algemeen Verdrag betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Tunesië dd. 29 januari 1975, goedgekeurd bij wet van 4 augustus 1976 (*B.S.*, 23 oktober 1976)
[48]Algemeen Verdrag betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Turkije dd. 4 juli 1966, goedgekeurd bij wet van 27 februari 1968 (*B.S.*, 10 april 1968)
[49]Overeenkomst over de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Verenigde Staten van Amerika dd. 19 februari 1982, goedgekeurd bij wet van 3 mei 1984 (*B.S.*, 30 juni 1984)
[50]Overeenkomst over de sociale zekerheid tussen België en Canada dd. 10 mei 1984, goedgekeurd bij wet van 6 augustus 1986 (*B.S.*, 10 februari 1987)
[51]Verdrag tussen het Koninkrijk België en de Democratische Republiek Congo betreffende de sociale zekerheid van de zeelieden ter koopvaardij dd. 3 mei 1968, goedgekeurd bij wet van 3 juli 1968 (*B.S.*, 8 september 1971)
[52]Verdrag betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Zwitserse Bondsstaat dd. 24 september 1975, goedgekeurd bij wet van 18 februari 1977 (*B.S.*, 13 mei 1977). Dit verdrag werd opgeschort voor aangelegenheden geregeld bij de Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar Lid-Staten en de Zwitserse Bondsstaat over het vrije verkeer van personen, gesloten te Luxemburg op 21 juni 1999 (*B.S.*, 17 september 2002), die tot gevolg heeft dat de Europese verordeningen toepasselijk zijn in de relaties tussen de Europese Lid-Staten en Zwitserland.
[53]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Chili, en administratieve schikking houdende de modaliteiten van toepassing van de Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Chili dd. 9 september 1996, goedgekeurd bij wet van 13 juni 1999 (*B.S.*, 23 november 1999)
[54]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en Australië dd. 20 november 2002, goedgekeurd bij wet van 22 mei 2005, 2de editie (*B.S.*, 20 juni 2005)
[55]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Kroatië dd. 31 oktober 2001, goedgekeurd bij wet van 22 mei 2005 (*B.S.*, 8 juli 2005). Sedert de toetreding van Kroatië tot de Europese Unie op 1 juli 2013 gelden in de relatie tussen België en Kroatië de Europese Verordeningen.
[56]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek der Filippijnen dd. 7 december 2001, goedgekeurd bij wet van 22 mei 2005 (*B.S.*, 22 juli 2005)
[57]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en Japan dd. 23 februari 2005, goedgekeurd bij wet van 10 mei 2006 (*B.S.*, 3 november 2006)
[58]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Republiek Korea dd. 5 juli 2005, goedgekeurd bij wet van 12 februari 2009 (*B.S.*, 19 juni 2009)
[59]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en Bosnië-Herzegovina dd. 6 maart 2006, goedgekeurd bij wet van 12 februari 2009 (*B.S.*, 21 juni 2012)
[60]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen het Koninkrijk België en de Regering van Quebec dd. 28 maart 2006, goedgekeurd bij wet van 11 maart 2010 (*B.S.*, 22 oktober 2010)
[61]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid , het Koninkrijk België en de Oosterse Republiek Uruguay dd. 22 november 2006, goedgekeurd bij wet van 12 februari 2009 (*B.S.*, 22 juli 2009)
[62]Verdrag betreffende de sociale zekerheid tussen België en India dd. 3 november 2006, goedgekeurd bij wet van 12 februari 2009 (*B.S.*, 21 augustus 2009)
[63]Overeenkomst betreffende de sociale zekerheid tussen de Belgische Regering en de Macedonische Regering van 13 februari 2007, goedgekeurd bij wet van 12 februari 2009 (*B.S.*, 20 mei 2009)

onderdanen van de Verdragsluitende Partijen en eventueel op de daarmee gelijkgestelden[64].
De verdragen met de Verenigde Staten, Chili, de Filippijnen en Kroatië gelden ook voor vluchtelingen en staatlozen die op het grondgebied van de verdragsluitende staten verblijven. In de praktijk geldt dit evenwel ook voor de andere bilaterale verdragen, gelet op artikel 24.1.b van het Verdrag van New York betreffende de status van staatlozen dd. 28 september 1954 en op artikel 24.1.b van het Verdrag van Genève betreffende de status van vluchtelingen dd. 28 juli 1951.
Vooral de oudere verdragen hebben enkel betrekking op werknemers. Alleen de veelal recentere verdragen met Canada (art. 1 en 2), de Verenigde Staten (art. 1, 4E), Turkije (art. 1, lid 2), Zwitserland (art. 1, c), India (art. 2, a (i)), Albanië, Argentinië, Brazilië, Kosovo, Macedonië, Montenegro, Servië, Zuid-Korea, Uruguay en Quebec betreffen mede de zelfstandigen.
Materieel is het toepassingsgebied van de verdragen niet altijd identiek.
Sommige verdragen hebben betrekking op alle klassieke sociale- zekerheidstakken, nl. de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de pensioenregeling, de gezinsbijslagen, de werkloosheidsverzekering en de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregelingen. Dit geldt meer bepaald wat betreft de verdragen met Algerije (art. 2, 1, 1E), Griekenland (art. 2 § 1, 1), Italië (art. 2 § 1, 2E), Joegoslavië (art. 2 § 1, 1), Marokko (art. 2 § 1, 2), Oostenrijk (art. 2.1.2), Portugal (art. 2 § 1, A), San Marino (art. 2, § 1, 2), Spanje (art. 2, § 1, 1), het Verenigd Koninkrijk en Macedonië.
Andere verdragen betreffen alle contributieve takken, uitgezonderd de werkloosheidsverzekering. Dit is het geval wat betreft de verdragen met de Bondsrepubliek Duitsland (art. 2.1.1), Frankrijk (art. 2 § 1, 1E), Polen (art. 2 § 1, 1), Tunesië (art. 2 § 1, 1), Turkije (art. 2 § 1, 1) en Zwitserland (art. 2 § 1, B).
Het verdrag met Nederland heeft geen betrekking op de arbeidsongevallenregeling, maar daarvoor verwijst het verdrag naar de Overeenkomst betreffende de ongevallenverzekering tussen België en Nederland dd. 9 februari 1921[65].
Het verdrag met Israël betreft uitsluitend de pensioenregeling en de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling (art. 2.1.1). Dit geldt ook voor Kosovo en Moldavië. Ongeveer hetzelfde geldt voor het verdrag met Quebec, dat ook toepassing vindt op ziektekosten en invaliditeit. De verdragen met Chili, Japan, Australië, Zuid-Korea en India hebben enkel betrekking op de pensioenen en de invaliditeitsverzekering.
Het verdrag met de Verenigde Staten heeft, wat de aanwijzing van de toepasselijke wet betreft, betrekking op de ziekteverzekering, de werkloosheidsverzekering, de gezinsbijslag, de jaarlijkse vakantie en de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling (art. 2, lid 1). Wat de aanwijzing van de toepasselijke wet betreft, is het verdrag niet toepasselijk op de pensioenregeling.
Hetzelfde geldt voor het Verdrag met Canada (art. 2, lid 1).

19.- Conflictregels : algemeen - Alle bilaterale verdragen waarbij België partij is bepalen zonder uitzondering dat de werknemers (en eventueel de zelfstandigen) die hun activiteit uitoefenen op het grondgebied van een der Verdragsluitende Partijen, onderworpen zijn aan de wetgeving van die Partij, zelfs indien zij op het grondgebied van de andere partij wonen of wanneer hun werkgever of de zetel van de onderneming die hen tewerkstelt, op het grondgebied van de laatstbedoelde Partij gevestigd is.
Artikel 6.3 van het (ingevolge toepasselijkheid van de EU-Verordeningen opgeschorte) verdrag met Zwitserland en artikel 4 § 1 van het verdrag met Turkije voegen hieraan toe dat bij gelijktijdige uitoefening van (al dan niet loontrekkende) beroepsactiviteiten op het grondgebied van de ene en de andere staat, ieder van die activiteiten wordt beheerst door de wetgeving van de staat op wiens grondgebied zij wordt uitgeoefend. Dit houdt, aldus beide verdragen, in dat voor de toepassing van de wetgeving van een van de staten, de activiteit op het grondgebied van de andere staat in

[64]Telkens artikel 1 van het Verdrag, behalve in de verdragen met de Duitse Bondsrepubliek (art. 3, lid 1, a), Nederland (art. 3) en het Verenigd Koninkrijk (art. 4)
[65]Goedgekeurd bij wet van 21 juli 1921

aanmerking mag worden genomen, zonder dat de bijdragen nochtans mogen worden geheven over het inkomen gerealiseerd op het grondgebied van de andere staat.
Het principe van de toepassing van de wetgeving van elke verdragsstaat op de op zijn grondgebied uitgeoefende activiteit wordt in de andere bilaterale verdragen niet uitdrukkelijk aan de orde gesteld. Het dient nochtans als een logisch gevolg te worden beschouwd van het verdragsrechtelijk beginsel van de territorialiteit. Dit beginsel houdt, anders dan is bepaald in artikel 6.3 van het Belgisch-Zwitsers verdrag en in artikel 4 § 1 van het Belgisch-Turks verdrag, in dat elk van de verdragsluitende partijen bij de toepassing van zijn wetgeving uitsluitend rekening mag houden met de op zijn grondgebied verrichte activiteit. Dit geldt uiteraard mede voor de berekening der bijdragen.
In afwijking van dit beginsel bepalen de verdragen met de Verenigde Staten (art. 5.3) en Canada (art. 5.4) dat de zelfstandige die zijn activiteit tegelijkertijd op het grondgebied van de beide verdragsstaten uitoefent, onderworpen blijft aan de wetgeving van de staat waar hij woont. De bijdragen mogen dan ook worden berekend met inachtneming van de bedrijfsinkomsten uit zelfstandige arbeid verworven op het grondgebied van beide verdragsluitende staten.

20.- Detachering - Uitgezonderd de verdragen met het Verenigd Koninkrijk (dat lang geleden uitgeschakeld werd ten voordele van de EU-Verordeningen en nu door het *Withdrawal Agreement* en vervolgens het *Trade and Cooperation Agreement*), Luxemburg (inzake grensarbeiders) en Congo (inzake zeelieden) bevatten de door België gesloten verdragen allemaal bepalingen inzake detachering.
In de regel geldt krachtens deze bepalingen dat de wetgeving van de uitzendstaat van toepassing blijft op voorwaarde dat de voorziene detacheringsduur twaalf maanden niet overtreft. Wordt de voorziene detacheringsduur overschreden, dan is verlenging mogelijk mits akkoord van de ontvangststaat.
Een dergelijke regeling geldt in de verdragen van België met Griekenland (art. 3 § 2, a), Joegoslavië (art. 3), Polen (art. 4 § 2, a), San Marino (art. 3), Spanje (art. 3 § 2, a), Turkije (art. 4 § 2, a) en Zwitserland (art. 7). Opgemerkt weze hier dat het (opgeschorte) Belgisch-Zwitsers verdrag, hoewel het ook toepassing vindt op zelfstandigen, de detacheringsmogelijkheid beperkt tot werknemers. Hetzelfde geldt trouwens voor het Belgisch-Turks verdrag.
Een aantal verdragen beperkt de verlengingsmogelijkheid uitdrukkelijk tot twaalf maanden, nl. dat met Algerië (art. 4.2, a), Israël (art. 4 § 2, a), Marokko (art. 3 § 2, a), Portugal (art. 7, a) en Tunesië (art. 3 § 2, a).
In de verdragen met Frankrijk (art. 3 § 2, a) en Italië (art. 3 § 2, a) is de detacheringsduur beperkt tot zes maanden, zonder mogelijkheid tot verlenging.
Het verdrag met de Bondsrepubliek Duitsland (art. 6.1) voorziet in een maximale duur van detachering van twee jaar, met mogelijkheid tot eenmalige verlenging. Ook de verdragen met Albanië, Kroatië, Macedonië, Bosnië-Herzegovina, Chili, Uruguay, Quebec en de Filippijnen kennen een detachering van ten hoogste vierentwintig maanden, maar laten geen verlenging toe.
De meeste recentere verdragen voorzien typisch in een detacheringsmogelijkheid van vierentwintig maanden, waarbij een verlenging met ten hoogste zesendertig maanden mogelijk is op voorwaarde dat de verlenging wordt gevraagd voor het verstrijken van de oorspronkelijk detachering. Dit is het geval voor de verdragen met Argentinië, Brazilië, Kosovo, Moldavië, Montenegro en Servië.

Het Belgisch-Canadees verdrag kent, hoewel het ook toepasselijk is op zelfstandigen, de detachering alleen met betrekking tot werknemers. Het maakt niettemin ook toepassing van de regelen inzake detachering wanneer een werknemer in de staat waar hij tijdelijk gaat werken een activiteit uitoefent die volgens de daar geldende wetgeving als een zelfstandige activiteit wordt beschouwd (art. 5.3). De detacheringsduur is beperkt tot vierentwintig maanden; verlenging is echter mogelijk mits akkoord van de beide staten, zonder dat in een maximum is voorzien (art. 5.2). Bovendien kunnen de bevoegde autoriteiten, naar analogie met wat in de meeste bilaterale

verdragen is bepaald, in het belang van bepaalde arbeiders of categorieën arbeiders in uitzonderingen voorzien op de conflictregels (art. 5.8), wat uiteraard verdere verlengingen mogelijk maakt.

Het verdrag met de Verenigde Staten was een buitenbeentje in die zin dat het de detachering kent van zowel werknemers (art. 6.1) als zelfstandigen (art. 6.2). De maximale duur bedraagt niet minder dan vijf jaar. Van een verlenging van de detachering is echter geen sprake. Wel laat artikel 8 akkoorden toe tussen de bevoegde autoriteiten waarbij in het belang van sommige arbeiders of categorieën arbeiders (waaronder het verdrag, blijkens artikel 1.4, ook de zelfstandigen begrijpt) in uitzonderingen op de verwijzingsregels, met inbegrip van de detacheringsregels, wordt voorzien, voor zover de arbeider onderworpen blijft aan de wetgeving van een der overeenkomstsluitende partijen. Ook de verdragen met Australië, Japan en India voorzien in een detachering van ten hoogste vijf jaar. In de recente verdragen met Japan en met India is zelfs nog verlenging mogelijk.

III. DETACHERING NAAR EN UIT HET VERENIGD KONINKRIJK

21.- Gevolgen van de Brexit – Vóór de Brexit, toen het Verenigd Koninkrijk tot de Europese Unie behoorde, golden wat de aanwijzing van de toepasselijke wet inzake sociale zekerheid betreft, de Europese Verordeningen.
Tijdens de zgn. overgangsperiode, die ingevolge het *Withdrawal Agreement* van 19 november 2019[66] een einde nam op 31 december 2020 werden de coördinatieregels van de Europese Verordeningen verder toegepast. Op zichzelf veranderde er tijdens deze periode derhalve niets.
Overigens blijven de situaties van grensoverschrijdende tewerkstelling die op de laatste dag van de overgangsperiode ononderbroken (maar niet noodzakelijk ongewijzigd[67]) bestonden ook na 1 januari 2021 verder beheerst door Verordeningen 883/2004 en 987/2009. Lopende detacheringen blijven derhalve verder lopen, en een eventuele verlenging kan worden gevraagd onder de regels van de Verordeningen, en eventueel zelfs met toepassing van artikel 16 van Verordening 883/2004 op grond van een bijzonder individueel akkoord tussen België en het Verenigd Koninkrijk. Raakt een bestaande situatie van grensoverschrijdende tewerkstelling onderbroken (bv. omdat een lopende detachering wordt onderbroken, wat onder de Verordeningen mogelijk is), dan houden de overgangsmaatregelen van het *Withdrawal Agreement* evenwel op te gelden.

22.- De nieuwe regelen – Voor situaties van grensoverschrijdende tewerkstelling die ontstaan na het einde van de overgangsperiode of die onderbroken werden, moet voortaan toepassing worden gemaakt van het protocol betreffende de sociale zekerheid bij het zgn. *Trade and Cooperation Agreement* van 30 december 2020[68].
De regels aangaande de aanwijzing van de toepasselijke wet verschillen niet erg van die vervat in de Europese Verordeningen. Zowel voor werknemers als zelfstandigen geldt als principiële regel dat de wet van de werkstaat toepasselijk is, en dat de wet waar de betrokkene als werknemer actief is

[66] *PB. C* 384 van 12 november 2019
[67] Een wijziging in een op 31 december 2020 bestaande situatie betekent niet noodzakelijk een onderbreking. Aldus is het denkbaar dat een Belgisch werknemer op die datum (en daarna) gedetacheerd is in het V.K., en zodoende onder de Belgische sociale zekerheid ressorteert, maar naderhand, voor het verstrijken van zijn detachering krachtens Verordening 883/2004, in dienst treedt van het Britse bedrijf waar hij was gedetacheerd. De detachering neemt dan een einde, maar de situatie van grensoverschrijdende tewerkstelling blijft ononderbroken bestaan. De Verordening blijft dus verder gelden (al zal zij ingevolge de beëindiging van de detachering natuurlijk ook tot gevolg hebben dat de Britse sociale zekerheid toepasselijk wordt).
[68] *PB. L* 444 van 31 december 2020

voorrang geniet.
Een belangrijk verschil is echter dat het protocol geen regel bevat in de zin van artikel 16 van Verordening 883/2004. Er bestaat dus geen structurele mogelijkheid voor een EU-Lid-Staat om met het Verenigd Koninkrijk afwijkende akkoorden te sluiten in het belang van de sociaal verzekerde (waardoor bv. detacheringen tot vijf jaar kunnen worden verlengd).
Anderzijds is het toepassingsgebied *ratione materiae* van het protocol beperkter dan dat van de Verordeningen : het protocol heeft geen betrekking op gezinsbijslagen, op regionale socialezekerheidsstelsels (zoals de Vlaamse sociale bescherming) en op de niet-contributieve stelsels.
Het Protocol biedt wel het voordeel dat niet moet worden teruggegrepen naar het oude verdrag tussen België en het Verenigd Koninkrijk, en dat ook niet de vraag rijst of Britse onderdanen in Europa als onderdanen van derde landen moeten worden beschouwd in de zin van Verordening 1231/2010 van 24 november 2010.

23.- Detachering – Detachering is op grond van het Protocol zowel voor werknemers als voor zelfstandigen mogelijk voor een periode van maximaal vierentwintig maanden.
Er is evenwel geen verlenging mogelijk.
Aangezien er geen bepaling is die in de mogelijkheid voorziet om in het belang van de sociaal verzekerde van de algemene regels af te wijken, kan een detachering ook niet worden verlengd op grond van een bilateraal akkoord *ad hoc* tussen een Lid-Staat en het Verenigd Koninkrijk.

IV. DETACHERING NAAR ANDERE LANDEN

24.- Principe - Bij detachering naar andere landen zal de Belgische sociale zekerheid normaal niet meer van toepassing zijn. Naar luid van artikel 3 van de wet van 27 juni 1969 is de Belgische sociale zekerheid van toepassing op de werknemers die in België in dienst zijn van een in België gevestigde werkgever of die verbonden zijn aan een in België gevestigde exploitatiezetel. De Belgische sociale zekerheid is derhalve niet van toepassing op de werknemer die in het buitenland is tewerkgesteld of die in België is tewerkgesteld door een buitenlandse werkgever die hier evenwel niet over een exploitatiezetel beschikt.
Een correctief daarop wordt gevormd door artikel 13, lid 2, van de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid. Krachtens dit artikel blijft de Belgische sociale zekerheid van toepassing op de personen die in de door de Koning aangewezen landen (in de praktijk : de landen die niet behoren tot de Europese Economische Ruimte) dienstperioden van korte duur verrichten. De precieze duur van deze dienstperioden werd door het K.B. van 15 maart 1965[69] bepaald op zes maanden, met een eventuele verlenging van zes maanden.
Dit is dus een soort van detachering die evenwel exclusief volgens intern recht is geregeld, en die dus het bestemmingsland niet verbindt. De toepassing van deze interne detacheringsregel verhindert dus niet dat het land van bestemming de werknemer aan zijn eigen sociale zekerheid onderwerpt (er is dan een zgn. positief wettenconflict). Anderzijds is de regel een mogelijkheid, maar geen verplichting, zodat de werknemer die naar een dergelijk land wordt gestuurd onder geen enkel regime van sociale zekerheid valt voor de duur van zijn detachering, als de bestemmingsstaat geen onderwerping eist ('negatief conflict').
Voor zelfstandigen bestaat een dergelijke interne detacheringsregel niet.

25.- Overzeese sociale zekerheid - Om alvast het probleem van de negatieve wettenconflicten op te lossen en werknemers en zelfstandigen te verzekeren van een behoorlijke dekking inzake sociale

[69] *B.S.*, 23 april 1965

zekerheid tijdens hun opdrachten in landen buiten Europa, die hen eveneens toelaat op eenvoudige wijze met behoud van opgebouwde rechten weer in de Belgische sociale zekerheid te worden gereïntegreerd bij hun terugkeer, heeft de wet van 17 juli 1963 de mogelijkheid ingevoerd van aansluiting bij de overzeese sociale zekerheid. Tot einde 2014 werd dit stelsel beheerd door de Dienst Overzeese Sociale Zekerheid. Met ingang van 1 januari 2015 werd deze dienst geïntegreerd in de nieuwe Dienst Bijzondere Sociale Zekerheidsstelsels (DIBISS), die op zijn beurt bij K.B. van 15 maart 2017[70] werd geïntegreerd in de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De mogelijkheid tot aansluiting bestaat voor onderdanen van de Europese Unie en van Zwitserland, alsook voor werknemers van een onderneming met zetel in België die een andere nationaliteit hebben. Vereist is tewerkstelling buiten de Europese Unie en Zwitserland.

De algemene regeling geeft recht op een ouderdomspensioen, een overlevingspensioen en wezenrenten, een pensioen voor de gescheiden huwelijkspartner, vakantiegeld voor gepensioneerden, een uitkering bij ziekte, zwangerschap of invaliditeit en de uitgestelde verzekering voor geneeskundige verzorging (voor gepensioneerden). Wie verzekerd is in het kader van de algemene regeling kan zich bijkomend verzekeren voor geneeskundige zorgen, arbeidsongevallen en ongevallen privéleven.

Zowel de werkgever als de betrokkene zelf kunnen de verzekering onderschrijven. Verschillende dekkingsniveaus zijn mogelijk in functie van de gekozen premie. Deze bedraagt minimum 331,11 EUR per maand en maximum 2.013,49 EUR per maand.

Bij een tijdelijke wedertewerkstelling in de Europese Unie of Zwitserland kan de betrokkene nog zes maanden deelnemen aan de verzekering, op voorwaarde dat hij tijdens deze periode niet aan een sociale-zekerheidsstelsel is onderworpen en dat hij daarvan vooraf melding maakt. Hetzelfde geldt tijdens een periode van maximum twaalf maanden volgend op een verzekeringsperiode, tijdens welke de verzekerde niet beschikt over een beroeps- of vervangingsinkomen.

Wie tijdens zijn detachering in het buitenland wordt ontslagen, kan bij zijn terugkeer in België slechts werkloosheidsuitkering ontvangen mits hij hier een verzekeringsperiode doormaakt (waarbij één dag tewerkstelling al een verzekeringsperiode is). Bij wijze van overgangsmaatregel is dit niet vereist indien de onderwerping aan de overzeese sociale zekerheid al bestond voor 31 december 2012.

[70] *B.S.*, 27 maart 2017, ter uitvoering van de wet van 25 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (*B.S.*, 29 december 2016)