

Werkinstructie: Informatie
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken inter
Werkinstructie: Informatiev
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken interna
Werkinstructie: Informatiev
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken interna
Werkinstructie: Informatiev
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken interna
Werkinstructie: Informatiev
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken interna
Werkinstructie: Informatiev
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken interna
Werkinstructie: Informatiev
internationaal Werkinstru
Informatieverzoeken interna



Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Werkinstructie: Informatie- verzoeken internationaal

1 Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Hoe kom je aan buitenlandse informatie?	4
2.1	Het Liaisonbureau	4
2.2	Sociale Verzekeringsbank	5
2.3	Belastingdienst kantoor Buitenland team CIBA	6
3	Wat als je de gevraagde informatie niet krijgt?	8
4	Relevante wet- en regelgeving	9
5	In hoeverre mag je afwijken van deze werkwijzer?	10

1 Inleiding

Vakgroepen hebben bij de handhaving van wet- en regelgeving in toenemende mate behoefte aan informatie uit het buitenland. Denk daarbij bijvoorbeeld aan handelsregisterinformatie uit andere EU-landen of loongegevens ten behoeve van WML-onderzoeken. Soms heb je deze informatie uit het buitenland nodig om een onderzoek af te kunnen ronden. Je wilt bijvoorbeeld:

- weten wat de rechtsvorm van een onderneming is of wie de bestuurders zijn;
- vaststellen wat de relatie tussen tewerkgestelden en werkgevers is;
- informatie over het loon raadplegen;

- buitenlandse werk- en verblijfsvergunningen verifiëren;
- overzicht van de gewerkte uren raadplegen;
- weten of de onderneming een reële vestiging is in het buitenland (en geen postbusonderneming).
- overlegde buitenlandse documenten verifiëren
- informatie inwinnen over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden

Deze werkwijzer geeft een overzicht van de beschikbare bestuursrechtelijke informatiekanalen en het soort informatie dat je kunt opvragen.

2 Hoe kom je aan buitenlandse informatie?

Hieronder lees je wat het Liaisonbureau, de Sociale Verzekeringsbank (SVB) en het Team CIBA (Coördinatiepunt Internationale Beschikbaarstelling Arbeidskrachten) van de Belastingdienst kantoor Buitenland voor jou kunnen betekenen als je informatieverzoeken in het buitenland wilt doen.

2.1 Het Liaisonbureau

Het Liaisonbureau is onderdeel van de Nederlandse Arbeidsinspectie en ondergebracht bij de directie APS afdeling beleids-ondersteuning. Het Liaisonbureau is een uitvloeisel van de Europese Detacheringsrichtlijn (EU-richtlijn 96/71/EG), nader te noemen de Richtlijn. Deze Richtlijn schrijft onder andere voor dat elk land een Liaisonbureau moet opzetten waar informatieverzoeken gedaan kunnen worden met het oog op de naleving van wet- en regelgeving zoals genoemd in de Richtlijn. Het Liaisonbureau is hierdoor het aangewezen kanaal voor internationale informatieverzoeken wanneer deze informatie nationaal niet beschikbaar is.

De Richtlijn is van toepassing op iedere in een Lidstaat gevestigde onderneming die in het kader van transnationale dienstverrichtingen werknemers ter beschikking stelt op het grondgebied van een andere Lidstaat. Daarbij gaat het om een van de volgende transnationale maatregelen:

- Een werknemer voor eigen rekening en onder eigen leiding van de onderneming van herkomst op het grondgebied van een Lidstaat ter beschikking stellen. Er is sprake van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst (dienstverrichter) en de dienstontvanger, die in voornoemde Lidstaat werkzaam is. Gedurende de periode van terbeschikkingstelling moet er sprake zijn van een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer.
- Een werknemer op het grondgebied van een Lidstaat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming. Gedurende de periode van terbeschikkingstelling moet er sprake zijn van een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer.
- Als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming (dienstontvanger) die op het grondgebied van een Lidstaat gevestigd is OF er werkzaamheden uitvoert. Gedurende de periode van terbeschikkingstelling moet er sprake zijn van een dienstverband tussen het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst en de werknemer.

In de Handhavingsrichtlijn (Richtlijn 2014/67/EU) is de handhaving nader geregeld.

De Nederlandse uitwerking is de WagwEU: de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie.

De belangrijkste wetten die vallen onder de richtlijn zijn de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en de Arbeidstijdenwet (ATW).

Hoewel de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) niet formeel onder de in de Richtlijn genoemde wet- en regelgeving valt, kun je hiervoor wel een informatieverzoek via het Liaisonbureau doen.

Door de inwerkingtreding van de AVG (ook bekend als: GDPR) moet je bij een informatieverzoek de aanleiding en de noodzaak van de informatie-uitvraag toelichten.

2.1.1 Criteria informatieverzoeken Liaisonbureau

Voor vragen via het Liaisonbureau gelden de volgende criteria:

- de gevraagde informatie kan niet via andere (nationale) kanalen verkregen worden;
- de gevraagde informatie is essentieel is voor het onderzoek;
- de vraag gaat over transnationale dienstverrichtingen;
- de vraag is onderbouwd met de aanleiding en de noodzaak van de informatie-uitvraag.

Houd bij informatieverzoeken via het Liaisonbureau rekening met enige doorlooptijd.

De buitenlandse autoriteiten kunnen je vraag niet altijd snel beantwoorden. Daardoor kan het in de praktijk langer kan dan een maand duren voordat je vraag is beantwoord.

2.1.2 Werkwijze Liaisonbureau

Kom je in een zaak grensoverschrijdende arbeid tegen en wil je informatie uit het buitenland opvragen, dan kun je contact opnemen met het Liaisonbureau. Een medewerker van het Liaisonbureau zal vervolgens samen met jou kijken welke informatie je kunt opvragen in het buitenland en hoe deze informatie het beste kan worden opgevraagd. In het buitenland kennen ze wellicht andere beloningsvormen of een andere structuur in hun arbeidsovereenkomstenrecht dan in Nederland. Hier wordt mee rekening gehouden bij het doen van het verzoek aan het buitenland.

Koppel in I-net het Label 'Liaisonbureau' aan jouw zaak. Dit geeft inzicht in welke zaken een bijdrage van het Liaisonbureau gevraagd is.

Om een zo goed mogelijk resultaat uit het buitenland te verkrijgen kan bij meer ingewikkelde zaken een casusbeschrijving worden opgesteld, zodat voor de instantie in het buitenland inzichtelijk is wat hier in Nederland al aan onderzoek is verricht. Samen met het Liaisonbureau stel je vervolgens vragen op die je aan de instantie in het buitenland wilt stellen. Naast dat op basis van de Richtlijn informatie uit het buitenland kan worden opgevraagd, kan het Liaisonbureau ook op andere manieren informatie uit

het buitenland verkrijgen. Zo kunnen ze de ambassades inschakelen, een beroep doen op bilaterale afspraken met andere landen en hun eigen internationale netwerk benaderen. In jouw verzoek moet je ook de namen van de gedetacheerde werknemers aanleveren.

Het liaisonformulier (met een tabblad voor de werknemersgegevens) zorgt voor een spoedige behandeling van het verzoek.

2.1.3 WML- en ATW-informatieverzoeken

In de Richtlijn is geregeld dat bij grensoverschrijdende dienstverlening de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden van het werkland van toepassing is. Dit geldt voor alle EER-landen. Dit betekent dat verbindend verklaarde bepalingen ook gelden voor werknemers die tijdelijk in Nederland werken en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht.

Het gaat hierbij alleen om bepalingen over:

de maximale werktijden en minimale rusttijden;

- het minimumaantal vakantiedagen waarover de werkgever verplicht is loon te betalen;
- het minimumloon, inclusief vergoedingen voor overwerk, maar exclusief aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen om de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te beschermen van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en andere bepalingen die discriminatie moeten voorkomen.

Voorbeeld:

Tijdens een werkplekcontrole tref je een Poolse werknemer aan die verklaart in dienst te zijn van een Pools bedrijf en dat hij tijdelijk in Nederland werkt op detacheringbasis. Voor hem geldt de Nederlandse Arbwet, WML en ATW. Je wilt bijvoorbeeld de loongegevens die zijn overgelegd verifiëren of er ontbreken loongegevens en de dienstverrichter overlegt ze desgevraagd ook niet aan de toezichthouder.

Via het Liaisonbureau kunnen in Polen dan de loongegevens (gespecificeerd naar toeslagen), de arbeidsovereenkomst met de Poolse onderneming, overzichten van de gewerkte uren in Nederland en bijvoorbeeld een overzicht van het aantal opgebouwde vakantiedagen worden opgevraagd.

2.1.4 Wav-informatieverzoeken

De Wav valt formeel niet direct onder de in de Richtlijn genoemde wetgeving. Toch kun je in de praktijk wel informatieverzoeken via het Liaisonbureau doen indien er sprake is van een transnationale maatregel/ dienstverrichting. De meeste verzoeken worden door de antwoordende Lidstaat gehonoreerd. Houd er wel rekening mee dat de antwoorden niet altijd

specifiek toepasbaar zijn op een Wav-onderzoek. Raadpleeg een specialist AMF of een medewerker van het Liaisonbureau als je twijfelt of jouw informatieverzoek zal worden gehonoreerd.

2.2 Sociale Verzekeringsbank

Als hoofdregel geldt: daar waar je werkt ben je sociaal verzekerd. In het algemeen zijn op iemand de sociale verzekeringswetten van toepassing van het land waar hij of zij werkt. Als iemand tijdelijk in een ander land werkt (bijvoorbeeld wordt uitgezonden door zijn werkgever) kan het voor betrokkene praktischer zijn als de sociale verzekeringswetten van het land waar hij normaliter zijn werkzaamheden uitvoert op hem van toepassing blijven.

Als er sprake is van tijdelijke grensoverschrijdende werkzaamheden kan dit aangetoond worden met een verklaring van Toepasselijke Wetgeving. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) registreert alle verklaringen¹ die verstrekt worden bij detachering vanuit en naar Nederland of bij wisselend werken in meerdere landen.

Hierbij geldt wel de kanttekening dat in de praktijk de SVB niet alle A1 verklaringen (in kopie) ontvangt die door buitenlandse instanties zijn verstrekt.

De meest voorkomende verklaring is de A1-verklaring. Dit formulier/sjabloon is uniform voor de gehele Europese Unie (EU/EER-landen + Zwitserland). De bevoegde instantie van het land waarvan de sociale verzekeringswetgeving van toepassing is, verstrekt de verklaring. Elk land kan dit in zijn eigen taal doen. Er worden verklaringen verstrekt aan personen die werkzaam zijn in loondienst (verder genoemd werknemer) en/of anders dan in loondienst (verder genoemd zelfstandige). Om een verklaring te kunnen verstrekken moeten werkgever, werknemers en zelfstandigen aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze informatie is terug te vinden in de Europese Verordening 883/2004 (artikelen 11 t/m 16) en de Toepassingsverordening 987/2009 (artikelen 14 t/m 21) en de diverse bi- en multilaterale verdragen. In deze werkwijzer wordt hierop niet verder ingegaan. Als hier vragen over zijn, dan kan de SVB geraadpleegd worden.

In welk land is een buitenlandse werknemer verzekerd als hij in Nederland woont en/of werkt? In veel gevallen wordt dat bepaald door de Europese Verordening nr. 883/2004 of een sociale zekerheidsverdrag. Het doel van deze sociale zekerheidsverordening en -verdragen is voorkomen dat werknemers niet of dubbel verzekerd zijn. Is de Europese Verordening niet van toepassing en is er geen sociale zekerheidsverdrag? Dan bepalen de nationale wetgevingen van Nederland en het land waar de werknemer woont, waar de werknemer sociaal verzekerd is.

¹ Er zijn 3 soorten sjablonen. De meest voorkomende is de A1 verklaring. Deze worden binnen de EU afgegeven zie hiervoor de huidige Europese Verordening 883/2004 titel II. De tweede is de E101 verklaring is de verklaring afgegeven onder de "oude" Verordening 1408/71 en de derde is de verklaring voor verdragslanden.

A1-verklaring werknemer

Een A1-verklaring voor een werknemer impliceert dat er een dienstbetrekking is tussen de hierin genoemde werknemer en werkgever. In de A1-verklaring staat in welk land de werknemer sociaal verzekerd is. Als een werknemer vanuit het buitenland in Nederland wordt gedetacheerd, hoeven er in Nederland geen premies voor sociale verzekeringen ingehouden en betaald te worden.

De A1-verklaring wordt normaliter aangevraagd door de werkgever. Als er een A1-verklaring is verstrekt, dan moet deze op verzoek getoond kunnen worden door de persoon zelf. In de praktijk zien we bij grote projecten met veel werknemers dat deze verklaringen (in kopie) verzameld worden door bijvoorbeeld de opdrachtgever, inlener en/of op locatie tewerkstelling.

Als de werknemer op basis van een sociale-zekerheidsverdrag verzekerd is in een land buiten de EU, kan hij meestal een verklaring toepasselijke wetgeving (laten) aanvragen. Deze verklaring heeft dezelfde functie als een A1-verklaring.

2.2.1 A1-verklaring zelfstandige

Bij een A1-verklaring voor een zelfstandige hebben de autoriteiten in het land van herkomst bepaalde activiteiten van de zelfstandige aldaar beoordeeld als arbeid als zelfstandige. De betreffende autoriteiten veronderstellen, bij detachering op grond van artikel 12 van het Voorschrift (EG) 883/2004, dat de zelfstandige ook in het gastland (in dit geval Nederland) als zelfstandige aan de slag gaat. Het wil niet zeggen dat iemand daadwerkelijk als zelfstandige in Nederland aan het werk gaat, dat moet uit feiten en omstandigheden blijken. Houd daar rekening mee tijdens je onderzoek.

2.2.2 Belang A1-verklaring tijdens onderzoek

Met een A1-verklaring kan iemand aantonen waar hij/zij sociaal is verzekerd bij grensoverschrijdende tewerkstelling. Indien iemand niet beschikt over een A1-verklaring of niet aanstonds kan tonen, dan moet uit de omstandigheden blijken of er sprake kan zijn van een andere toepasselijke sociale verzekeringswetgeving dan van het land waar hij werkt.

Bijvoorbeeld één van de voorwaarden voor afgifte van een A1-verklaring voor werknemers is, dat er een dienstverband bestaat tussen werkgever en werknemer en dat er sociale premies worden afgedragen.

Als de A1-verklaring voor de gedetacheerde werknemer nog niet afgegeven is, kan de dienstverrichter via andere documenten, bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst, loonstroken, verzekeringspasje, proberen aan te tonen dat er een dienstverband bestaat.

Er zijn diverse redenen waarom een A1-verklaring niet wordt verstrekt aan een betrokkene. Bijvoorbeeld:

- de werkgever van de werknemer is niet gevestigd in het land van waaruit betrokkene is gedetacheerd;
- de onderneming heeft daar geen substantiële activiteiten en is een zogenaamde postbusonderneming, of
- de in Nederland werkzame zelfstandige is in land van herkomst geen zelfstandige.

Aandachtspunten bij controle

- Het is niet verplicht een A1-verklaring te hebben als iemand grensoverschrijdend werkt. Dit is niet geregeld in de Europese Verordening 883/2004;
- Betrokkene moet, indien hierom is verzocht, wel kunnen aantonen waar hij sociaal is verzekerd middels een A1-verklaring;
- Komen de gegevens op de A1-verklaring van betrokkene overeen met ID kaartgegevens van betrokkene?;
- Geldigheid A1-verklaring (periode waarvoor deze is afgegeven);
- Locatie waar gewerkt wordt (is niet verplicht en niet altijd volledig);
- Op welke rechtsgrond is de verklaring afgegeven? Komt dit overeen met de aangetroffen situatie?;
- Ondertekening door bevoegd orgaan + stempel (is niet voor elk land hetzelfde en kan zelfs per verklaring van hetzelfde land verschillen). Check dit bij twijfel bij de SVB.

2.2.3 Contactgegevens Sociale Verzekeringsbank

Als de SVB niet kan bevestigen dat er een A1/E101-verklaring is afgegeven, kan zij via haar zusterorganisatie in het vestigingsland van de betreffende werkgever uitsluitel krijgen. Vragen over een A1-verklaring kun je stellen aan het SVB.

2.3 Belastingdienst kantoor Buitenland team CIBA

Werkgevers die niet in Nederland gevestigd zijn en ook geen Nederlands filiaal, kantoor of andere vaste inrichting hebben, maar die wel werknemers in Nederland ter beschikking stellen (uitlenen) moeten zich melden bij de Belastingdienst, kantoor Buitenland, team CIBA (Coördinatiepunt Internationale Beschikbaarstelling Arbeidskrachten).

Hoewel niet in Nederland gevestigd, kwalificeren deze werkgevers voor de Wet loonbelasting als inhoudingsplichtige. Zij moeten loonbelasting en premies sociale verzekeringen inhouden en afdragen op het loon van de in Nederland tewerkgestelde werknemers. Uiteraard met in achtname van de toepasselijke belasting- en/of sociale-zekerheidsverdragen.

2.3.1 Doelstellingen team CIBA

Het team CIBA detecteert en controleert buitenlandse ondernemingen die werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt uitlenen.

CIBA heeft twee doelstellingen. De eerste is controleren of vanuit het buitenland opererende uitleenbedrijven de fiscale verplichtingen naleven. Daarnaast informeert en adviseert het CIBA eenheden van de Belastingdienst over de fiscale gevolgen en de aansprakelijkheidsrisico's met betrekking tot de internationale in- en uitlening van werknemers.

De inlener is immers aansprakelijk voor door de (buitenlandse) uitlener verschuldigde maar niet betaalde loonbelasting en sociale zekerheidspremies.

2.3.2 Informatie over buitenlandse bedrijven als werkgever

Je kunt aan het team CIBA vragen of een buitenlands bedrijf bekend is als werkgever. Ook buitenlandse bedrijven kunnen belastingplichtig zijn in Nederland, bijvoorbeeld voor de loonbelasting. Als het CIBA een buitenlandse onderneming (fiscaal) als uitzendbureau beschouwt, kan dit in een notificatie-onderzoek een belangrijke aanwijzing (geen bewijs) zijn dat de onderneming actief arbeid ter beschikking stelt.

2.3.3 Contactgegevens team CIBA

Vragen aan het team CIBA verlopen via het Liaisonbureau.

2.3.4 Contactgegevens Belastingdienst

Vragen aan de Belastingdienst kun je stellen aan de FIOD Helpdesk.

Voor het gebruiken van de juiste wettelijk grondslag, kun je het verstrekkingenoverzicht ([Verstrekkingenoverzicht Nederlandse Arbeidsinspectie: Toezicht \(rijksweb.nl\)](#)) raadplegen.

Bij elke vraag hoort een wettelijk grondslag namelijk. Bijvoorbeeld voor een vraag gerelateerd aan de Wav:

“Ik baseer dit verzoek op:

- Art. 16, tweede lid, Wet arbeid vreemdelingen (Wav), en;
- Art. 43C lid 1 letter M van de Uitvoeringsregeling Algemene Wet inzake Rijksbelastingen.

Het onderzoek bevindt zich in de onderzoeksfase, op basis van bestuursrecht.”

3 Wat als je de gevraagde informatie niet krijgt?

Neem contact op met de specialist AMF als blijkt dat:
bepaalde informatie (nog) niet voorhanden is;

- men weigert deze te verstrekken;
- de verstrekker aan je bevoegdheid twijfelt.

De specialist onderzoekt dan voor je of er andere mogelijkheden zijn om de benodigde informatie alsnog te verkrijgen.

4 Relevante wet- en regelgeving

[Detacheringsrichtlijn 96/71/EG](#), [Handhavingsrichtlijn 2014/67/EU](#)
en de [Europese Verordening 883/2004](#).

[Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de
Europese Unie \(WagwEU\)](#)

[Wet minimumloon en -vakantiebijslag](#)

[Arbeidstijdenwet](#)

[Wet arbeid vreemdelingen](#)

[Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs](#)

5 In hoeverre mag je afwijken van deze werkwijzer?

Je mag niet afwijken van deze werkwijzer.

Deze brochure is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800 51 51

Juni 2024