

ARBEID, LABOR, TRABAJO, ARBEJDE, ...

Een onderzoek naar het tewerkstellen van
vreemdelingen in dienst van een buitenlandse
onderneming uit een EU-lidstaat



Naam: Robbin Roest
Opleiding: HBO-Rechten
Afstudeer-organisatie: Kivit Staalbouw

Elsloo, mei 2011

ARBEID, LABOR, TRABAJO, ARBEJDE, ...

Een onderzoek naar het tewerkstellen van vreemdelingen in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat

Naam: Robbin Roest
Functie: Stagiair

Opleiding: HBO-Rechten (Juridische Hogeschool Avans-Fontys)
Locatie: Den Bosch
Studentnummer: 2013754

Afstudeerperiode: 7 februari 2011 – 30 mei 2011

Afstudeerorganisatie: Kivit Staalbouw BV
Afstudeermentor: dhr. R. van den Boorn
Afstudeerdocenten: dhr. mr. B. Hooijdonk
mw. mr. E. Koene

Voorwoord

Dit rapport bevat de resultaten die voortvloeien uit een door mij uitgevoerd onderzoek. Dit onderzoek vormde het sluitstuk van mijn opleiding HBO-Rechten aan de Juridische Hogeschool Avans-Fontys.

Voor Kivit Staalbouw BV heb ik onderzoek gedaan naar het tewerkstellen van buitenlandse arbeidskrachten, in dienst van buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat. Dit onderzoek is over het algemeen vlot en naar wens verlopen. Bij het onderzoek kwamen verschillende rechtsbieden aan bod. Tijdens het onderzoek heb ik mij onder andere moeten verdiepen in het arbeidsrecht, het sociale zekerheidsrecht, het vreemdelingenrecht, het belastingrecht, het Europese recht, het Belgische recht en het Duitse recht. Deze verschillende rechtsgebieden zorgde voor een leuk en afwisselt onderzoek.

Graag wil ik Kivit Staalbouw BV bedanken voor het ter beschikking stellen van een stageplaats. Tevens wil ik de medewerkers van Kivit Staalbouw BV bedanken voor de fijne samenwerking. In het bijzonder wil ik Riny van den Boorn bedanken voor zijn goede en adequate begeleiding. Tot slot wil ik Roy Kirkels van BDO Accountants & Belastingadviseurs B.V. bedanken voor zijn feedback en het meedenken.

Robbin Roest
Elsloo, mei 2011

Inhoudsopgave

Afkortingen	6
Samenvatting.....	7
1 Inleiding	8
1.1 De afstudeerorganisatie	8
1.2 Probleembeschrijving	8
1.3 Doelstelling	8
1.4 Centrale vraag en deelvragen	9
1.5 Methode van onderzoek.....	9
1.6 Leeswijzer	10
2 De Europese Unie	11
2.1 De Europe Economische Ruimte	11
2.2 Vrij verkeer van werknemers	12
2.3 Vrij verkeer van diensten.....	13
2.4 Conclusie	14
3 EU-onderdanen	15
3.1 Voorwaarden.....	15
3.1.1 Administratieve verplichtingen	15
3.1.2 Handhaving	17
3.2 Nederlandse toepassing EU-richtlijn.....	18
3.3 Conclusie	19
4 Niet-EU-onderdanen.....	21
4.1 Voorwaarden.....	21
4.2 Notificatieplicht.....	22
4.2.1 Werkgerechtigd in vestigingsland werkgever	23
4.2.1.1 België.....	24
4.2.1.2 Duitsland	25
4.2.2 Beschikbaar stellen van arbeidskrachten.....	25
4.3 Tewerkstellingsvergunning.....	26
4.4 Verblijfsvergunning.....	26
4.5 Turkse onderdanen	28
4.6 Handhaving	29
4.7 Conclusie	31
5 Belastingen.....	32
5.1 Arbeid in loondienst.....	32
5.2 Zelfstandige arbeid.....	34
5.3 De wet keten- en inlenersaansprakelijkheid	34
5.3.1 De ketenaansprakelijkheid.....	34
5.3.2 De inlenersaansprakelijkheid	35
5.4 Buitenlandse belastingaansprakelijkheden.....	38

5.4.1	Belgische belastingaansprakelijkheden	38
5.4.2	Duitse belastingaansprakelijkheden.....	38
5.5	Conclusie	38
6	Sociale premies	41
6.1	De EG-verordeningen	41
6.1.1	Gedetacheerde medewerkers.....	41
6.2	E101/A1-verklaring.....	43
6.3	Conclusie	44
7	Conclusies en aanbevelingen	45
7.1	Conclusies	45
7.2	Aanbevelingen	46
	Bibliografie.....	47

Afkortingen

AB	AB Rechtspraak Bestuursrecht
ABRvS	Afdelingen bestuursrechtspraak van de Raad van State
Art.	Artikel
Awb	Algemene wet bestuursrecht
EER	Europese Economische Ruimte
EU	Europese Unie
EVA	Europese Vrijhandelsassociatie
HvJ	Hof van Justitie
IND	Immigratie en Naturalisatiedienst
IW 1990	Invorderingswet 1990
LJN	Landelijk Jurisprudentie Nummer
pbEU	Publicatieblad van de Europese Unie
Rb.	Rechtbank
Trb.	Tractatenblad
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VW 2000	Vreemdelingenwet 2000
VwEU	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Wav	Wet arbeid vreemdelingen
Wet IB 2001	Wet op de inkomstenbelasting
Wet LB 1964	Wet op de loonbelasting 1964
Wet OB 1968	Wet op de omzetbelasting 1968
Wfsv	Wet financiering sociale verzekeringen
Wib	Wet inburgering
WID	Wet op de identificatieplicht

Samenvatting

Kivit Staalbouw BV huurt voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden steeds vaker buitenlandse ondernemingen in. In de regel werken bij deze inhuurde ondernemingen geen Nederlandse onderdanen. Voor Kivit Staalbouw BV is het niet duidelijk welke regels er precies gelden ten aanzien van personen die werken bij een buitenlandse ondernemer uit een EU-land, die tijdelijk werkzaamheden voor Kivit Staalbouw BV willen verrichten.

Middels dit rapport wordt geprobeerd om de onduidelijkheden die er binnen Kivit Staalbouw BV leven weg te nemen. Daarnaast zal dit rapport antwoord geven op de volgende vraag:

Onder welke voorwaarden mogen buitenlandse werknemers, die in dienst zijn van een andere buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat, voor Kivit Staalbouw werken en welke juridische, financiële en fiscale risico's loopt Kivit Staalbouw als zij buitenlandse werknemers, die in dienst zijn van een ingehuurde buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat, te werk stelt?

Uit het onderzoek is onder meer naar voor gekomen dat het in beginsel verboden is om een vreemdeling zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland arbeid te laten verrichten. Ten aanzien van deze hoofdregel gelden een aantal uitzonderingen. Onder andere EU-onderdanen, vreemdelingen met bepaalde verblijfsvergunningen en genotificeerde vreemdelingen mogen zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland arbeid verrichten.

Iemand betaalt in beginsel belasting in het land waar hij zijn werkzaamheden verricht. Van deze hoofdregel wordt slechts in één geval afgeweken. Een werknemer mag namelijk in zijn woonland loonbelasting betalen indien er aan de volgende 3 commutatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de werknemer verblijft maximaal 183 dagen per jaar in het werkland;
- de werkgever is niet in het werkland gevestigd;
- de werknemer werkt in het werkland niet in een buitenlandse vestiging van de werkgever.

De verdragswerkgever is niet altijd de werkgever waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft.

Aan de hand van een A1- of E101-verklaring kan een gedetacheerde aantonen in welk land hij sociaal verzekerd is. Zonder een A1- of E101-verklaring dient de gedetacheerde in het werkland sociale premies te betalen.

1 Inleiding

In de inleiding zal eerst de afstudeerorganisatie worden beschreven. Daarna zal het probleem dat aanleiding vormde voor dit onderzoek worden beschreven. Voor aanvang van het onderzoek is een doelstelling, een centrale vraag en een aantal deelvragen geformuleerd. Ook deze onderdelen zullen in deze inleiding worden weergegeven. Tot slot volgt de verantwoording en de leeswijzer.

1.1 De afstudeerorganisatie

Kivit Staalbouw BV is een onderneming gevestigd in Elsloo, Zuid Limburg. In de loop der tijd heeft het bedrijf zich toegelegd op het vervaardigen van kwaliteitsproducten in de chemische en petrochemische industrie, elektriciteitscentrales en utiliteitsbouw. Kivit Staalbouw BV verricht onder andere werktuigbouwkundigen-, engineering- en civiele werkzaamheden.

Kivit Staalbouw BV ligt op korte afstand van België en Duitsland. Door deze ligging doet Kivit Staalbouw BV veelvuldig zaken met Belgische en Duitse ondernemingen.

1.2 Probleembeschrijving

Kivit Staalbouw BV huurt voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden steeds vaker buitenlandse ondernemingen in. In de regel werken bij deze inhuurde ondernemingen geen Nederlandse onderdanen. Voor Kivit Staalbouw BV is het niet duidelijk welke regels er precies gelden ten aanzien van personen die werken bij een buitenlandse ondernemer uit een EU-land, die tijdelijk werkzaamheden voor Kivit Staalbouw BV willen verrichten. Via het Ministerie van Sociale Zaken is duidelijk geworden dat na een melding bij het UWV sommige niet-EU-onderdanen toch in Nederland mogen werken. Veel meer informatie kunnen het ministerie en het UWV echter ook niet geven.

Voor Kivit Staalbouw BV zijn er nog een aantal onduidelijkheden. Niet duidelijk is wanneer en onder welke voorwaarden een buitenlandse werknemer, in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-land, werkzaamheden voor Kivit Staalbouw BV mag verrichten. Ook is het niet duidelijk wat de gevolgen zijn wanneer een werknemer werkzaamheden voor Kivit Staalbouw BV verricht terwijl dit wettelijk gezien niet mag. Daarnaast kent Nederland de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid. Op grond van deze wet is een aannemer of inlener aansprakelijk voor de belastingen en sociale lasten die de onderaannemer of uitlener verzuimd af te dragen. Kivit Staalbouw BV weet niet of deze wet ook van toepassing is indien gebruik wordt gemaakt van de diensten van een buitenlandse ondernemer, of dat dan misschien een andere soortgelijke nationale of buitenlandse regelgeving van toepassing is.

1.3 Doelstelling

De doelstelling van het onderzoek was het overhandigen van een rapport op 30 mei 2011 aan Kivit Staalbouw BV met daarin de bevindingen van het onderzoek, zodat het voor Kivit Staalbouw BV inzichtelijk wordt onder welke voorwaarden een buitenlandse werknemer, die in dienst is van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat, voor Kivit Staalbouw BV mag werken en welke juridische, financiële fiscale risico's er zijn.

In het onderzoeksplan is bepaald dat het onderzoek zich vooral richt op het tewerkstellen van vreemdelingen in dienst van een Belgische of Duitse onderneming. Ook is in het onderzoeksplan bepaald dat het onderzoek waar mogelijk breder wordt getrokken. Bijvoorbeeld op het moment dat de regelgeving niet specifiek geldt voor vreemdelingen in dienst van een Belgische of Duitse onderneming, maar voor alle vreemdelingen in dienst van een onderneming uit een EU-lidstaat.

Alleen de (sub)paragrafen 4.2.1, 5.1 en 5.2 hebben slechts betrekking op het tewerkstellen van vreemdelingen in dienst van een Belgische of Duitse onderneming. De rest van het rapport heeft betrekking op het tewerkstellen van vreemdeling in dienst van een onderneming uit een EU-lidstaat.

1.4 Centrale vraag en deelvragen

In dit rapport zal de volgende centrale vraag worden beantwoord:

Onder welke voorwaarden mogen buitenlandse werknemers, die in dienst zijn van een andere buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat, voor Kivit Staalbouw BV werken en welke juridische, financiële en fiscale risico's loopt Kivit Staalbouw BV als zij buitenlandse werknemers, die in dienst zijn van een ingehuurd buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat, te werk stelt?

Aan de hand van volgende deelvragen is de centrale vraag beantwoord:

- Onder welke voorwaarden mogen onderdanen van een EU-lidstaat in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat werkzaamheden voor Kivit Staalbouw BV uitvoeren?
- Onder welke voorwaarden mogen onderdanen van een niet-EU-lidstaat in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat werkzaamheden voor Kivit Staalbouw BV uitvoeren?
- In welk land moet een door Kivit Staalbouw BV ingehuurd werknemer in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat loonbelasting en sociale lasten betalen?
- Is de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid of een soortgelijke wetgeving van toepassing bij het inhuren van buitenlandse werknemers?
- Welke sancties kunnen er worden opgelegd wanneer Kivit Staalbouw BV de wettelijk gestelde voorwaarden ten aanzien van het tewerkstellen van werknemers in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat niet naleeft?

1.5 Methode van onderzoek

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- diverse wetteksten;
- tijdschriften en vakliteratuur (hoofdzakelijk geraadpleegd via de Kluwer portel);
- diverse websites (o.a. die van de Belastingdienst, de Sociale Verzekeringsbank en de Immigratie- en Naturalisatiedienst);
- de Tekst & Commentaar Arbeidsrecht

- Diverse folders (o.a. van de Belastingdienst en de Immigratie- en Naturalisatiedienst).

Dit zijn alle betrouwbare bronnen. Wetteksten, tijdschriften, vakliteratuur en de Tekst en Commentaar Arbeidsrecht staan algemeen bekend als betrouwbare bronnen. Folders en zeker websites staan niet per definitie bekend om hun betrouwbaarheid. Iedereen kan immers relatief eenvoudig iets op internet plaatsen. Tijdens het onderzoek is erop gelet dat de vindplaats van de internetbronnen betrouwbaar is. In zijn algemeenheid kan namelijk worden gesteld dat informatie afkomstig van een overheidsbron betrouwbaar is.

1.6 Leeswijzer

Het rapport begint met een situatieschets van het vrije verkeer van werknemers en diensten binnen de EU (hoofdstuk 2). Vervolgens wordt aangegeven onder welke voorwaarden een EU-onderdaan in Nederland mag werken. (hoofdstuk 3). Hierna wordt aangegeven wanneer een niet-EU-onderdaan in Nederland mag werken (hoofdstuk 4). Dan wordt aandacht besteed aan de fiscale gevolgen die gepaard gaan met het tewerkstellen van vreemdelingen (hoofdstuk 5). Vervolgens wordt besproken welke sociaal rechtelijke gevolgen het tewerkstellen van vreemdelingen heeft (hoofdstuk 6). Hierna worden, naar aanleiding van het onderzoek, diverse conclusies getrokken. Op basis van het onderzoek en de conclusies worden enkele aanbevelingen gedaan (hoofdstuk 7).

2 De Europese Unie

De voorganger van de Europese Unie (hierna: EU), de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, werd op 18 april 1951 opgericht door België, Frankrijk, Duitsland, Italië, Luxemburg en Nederland. Deze landen sprake af om hun kolen- en staalindustrie gezamenlijk te gaan beheren. Door de samenwerking konden de individuele landen geen oorlogswapens meer produceren om zich tegen een andere verdragsstaat te keren.¹ In 1957 werd de onderlinge samenwerking uitgebreid en kwamen het vrije verkeer van personen, goederen en diensten binnen de grenzen van de aan het samenwerkingsverband deelnemende lidstaten centraal te staan. In de loop der tijd groeide het samenwerkingsverband van zes landen uit tot de huidige Europese Unie. Ook binnen de EU bestaat er nog altijd een vrij verkeer van personen², goederen³ en diensten.⁴

Op dit moment wordt de EU gevormd door de volgende 27 landen:⁵

België	Finland	Letland	Polen	Tsjechië
Bulgarije	Frankrijk	Litouwen	Portugal	Verenigd Koninkrijk
Cyprus	Griekenland	Luxemburg	Roemenië	Zweden
Denemarken	Hongarije	Malta	Slovenië	
Duitsland	Ierland	Nederland	Slowakije	
Estland	Italië	Oostenrijk	Spanje	

Tabel 1: lidstaten van de EU

Aan de hand van bovenstaande lijst kan worden bepaald of iemand een onderdaan van een EU-lidstaat is. Zo kan worden nagegaan of bepaalde regelingen, die gelden voor een EU-onderdaan, op een persoon van toepassing zijn. Opgemerkt dient te worden dat voor onderdanen van Bulgarije en Roemenië op dit moment nog een overgangsregeling van kracht is. Onderdanen van Bulgarije en Hongarije worden op dit moment behandeld als niet-EU-onderdanen. Deze overgangsregeling loopt tot 1 januari 2012, waarna de overgangsperiode nog eenmalig met twee jaar kan worden verlengd. Over de verlenging van de overgangsperiode zal het kabinet uiterlijk eind 2011 een besluit nemen.⁶

2.1 De Europe Economische Ruimte

Naast de EU is er binnen Europa nog een ander minder vergaand samenwerkingsverband, de Europese Vrijhandelsassociatie (hierna: EVA). Ook binnen dit samenwerkingsverband staat het vrije verkeer van personen, goederen en diensten centraal.⁷ Maar op andere vlakken is de samenwerking minder vergaand, dan binnen de EU.

Op 2 mei 1992 hebben de landen van de EU en de landen van de EVA met uitzondering van Zwitserland de Europese Economische Ruimte (hierna: EER) opgericht. Door de oprichting van de EER werd de interne markt van

¹ De Europese Unie, 'Een vreedzaam Europa – het begin van de samenwerking' (http://europa.eu/abc/history/1945-1959/index_nl.htm)

² Art. 45 VwEU.

³ Art. 28 VwEU.

⁴ Art. 56 VwEU.

⁵ De Europese Unie, 'De lidstaten van de Europese Unie' (europa.eu/about-eu/member-countries/index_nl.htm).

⁶ Kamerstukken II 2009/10, 29 407, nr. 105, p. 1.

⁷ Art. 2 Eva-verdrag.

de huidige EU uitgebreid met landen die niet tot de EU willen of wilden toetreden.⁸ Deze vergroting van de interne markt resulteerde in een vrij verkeer van personen, goederen, diensten en kapitaal binnen de landen van de EER. Op dit moment zijn naast de EU-listaten IJsland, Noorwegen en Liechtenstein lid van de EER.

Tenzij in dit rapport anders aangegeven, gelden de EU-regels ook ten aanzien van onderdanen en ondernemers uit IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

2.2 Vrij verkeer van werknemers

Het verkeer van werknemers is binnen de Europese Unie vrij. Volgens het Europese hof van Justitie moet het begrip werknemer als volgt worden uitgelegd:

„Werknemer” is eenieder die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn. Volgens deze rechtspraak is het kenmerk van de arbeidsverhouding, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning (...).⁹

Het vrije verkeer van werknemers geldt ook ten aanzien van werknemers die slechts parttime werken.¹⁰ Aan EU-onderdanen die minder dan drie maanden in een ander EU-land verblijven mogen geen andere voorwaarden of formaliteiten worden gesteld, dan de verplichting in het bezit te zijn van een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort.¹¹ Na drie maanden mogen er wel voorwaarden en formaliteiten worden gesteld aan een EU-onderdaan die in een ander EU-land verblijft.

Zo kan worden geëist dat de EU-onderdaan in het gastland werknemer of zelfstandige is en hij voor zichzelf en voor zijn familieleden over voldoende bestaansmiddelen beschikt om te voorkomen dat zij tijdens hun verblijf ten laste komen van het socialebijstandstelsel van het gastland. Ook moeten zij beschikken over een verzekering die de ziektekosten in het gastland volledig dekt. Daarnaast mag de EU-onderdaan in een gastland verblijven indien hij een opleiding in het gastland volgt, over een ziektekostenverzekering beschikt en kan aantonen over voldoende middelen te beschikken om te voorkomen dat hij of zijn familieleden tijdens hun verblijf ten laste komen van het socialebijstandstelsel van het gastland.¹²

Het gastland kan bepalen dat een EU-onderdaan die langer dan drie maanden in een gastland verblijft zich inschrijft bij de bevoegde autoriteit

⁸ Europees Parlement, 'De Europese Economische Ruimte (EER)' (circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/relations/framework/article_7238_nl.htm).

⁹ HvJ EG 7 september 2004, nr. C-456/02.

¹⁰ Besluit van 24 april 2006, houdende wijziging van het Vreemdelingenbesluit 2000 in verband met de implementatie van Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden (PbEU L 158 en L 229), *Stb.* 2006, 215, p. 35.

¹¹ Art. 6 Richtlijn 2004/38/EG (*pbEG* 2004, L 158/77).

¹² Art. 7 Richtlijn 2004/38/EG (*pbEG* 2004, L 158/77).

van het gastland. De bevoegde autoriteit mag van de EU-onderdaan eisen dat hij een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort overlegt alsmede een verklaring van indienstneming of tewerkstelling, dan wel een bewijs waaruit blijkt dat hij zelfstandige is.¹³ Tot slot mag van de vreemdeling worden geëist dat hij aantoonst te voldoen aan de in EG-Richtlijn 2004/38 gestelde eisen, zoals het beschikken over voldoende middelen om te voorkomen dat hij of zijn familieleden tijdens hun verblijf ten laste komen van het socialebijstandstelsel van het gastland.

Zoals aangegeven geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen op dit moment een overgangsregeling. Dit houdt volgens Nederland en enkele andere EU-landen in, dat het vrije verkeer van werknemers niet geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen. De EU is echter van mening dat het vrije verkeer van werknemer ook geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen. De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (hierna: ABRvS) heeft het Europese Hof van Justitie gevraagd of het vrije verkeer van werknemer ook geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen.¹⁴ Deze vragen zijn heden nog niet beantwoord. Totdat de vragen beantwoord zijn, is het verstandig Bulgaarse en Roemeense onderdanen te behandelen als niet-EU-onderdanen.

Zwitserland en de EU hebben met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers een overeenkomst gesloten.¹⁵ Op grond van deze overeenkomst zijn Zwitserse onderdanen vrij om werkzaamheden in de EU te verrichten en visa versa.

Tot slot is het vrije verkeer van werknemers ook van toepassing op de gezinsleden van de personen waarop het vrije verkeer van werknemers van toepassing is. Ook als deze gezinsleden zelf geen onderdanen zijn van een EER-lidstaat of Zwitserland.¹⁶

2.3 Vrij verkeer van diensten

Naast het vrije verkeer van werknemers kent de EU ook een vrij verkeer van diensten. Volgens het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is een dienst een dienstverlening welke gewoonlijk tegen een vergoeding geschiedt.¹⁷

De diensten omvatten met name werkzaamheden van:

- industriële aard;
- commerciële aard;
- het ambacht;
- de vrije beroepen.

Het vrije verkeer van diensten geldt ten aanzien van alle EU-onderdanen en kent geen overgangsregeling ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense

¹³ Art. 8 Richtlijn 2004/38/EG (*pbEG* 2004, L 158/77).

¹⁴ *Kamerstukken II* 2009/10, 29 407, nr. 105, p.1-2.

¹⁵ Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar lidstaten, enerzijds, en de Zwitserse Bondstaat, anderzijds, over het vrije verkeer van personen, met Bijlagen en Protocollen, *Trb.* 2000, 16.

¹⁶ Art. 11 Verordening (EG) nr. 1612/68 (*pbEG* 1968, L 257/2).

¹⁷ Art. 57 VwEU.

dienstverleners.¹⁸ Op grond van de overeenkomst tussen Zwitserland en de EU met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers zijn Zwitserse ondernemingen vrij om in de EU diensten te verlenen en visa versa.¹⁹

Nadere regels betreffende het vrije verkeer van diensten zijn opgenomen in de Dienstenrichtlijn.²⁰ In de Dienstenrichtlijn is vastgelegd dat alle EU-lidstaten een Dienstenloket moeten hebben waar dienstverleners vergunningen van de overheid online kunnen aanvragen en krijgen. In Nederland is het Dienstenloket een digitaal loket dat te benaderen is via www.antwoordvoorbedrijven.nl/berichtenbox. Buitenlandse onderaannemers met vragen over de Nederlandse wet- en regelgeving kunnen naar deze site worden doorverwezen.

2.4 Conclusie

De EU bestaat thans uit 27 lidstaten. Binnen de EU bestaat er een vrij verkeer van werknemers, goederen en diensten. Ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen geldt op dit moment een overgangsregeling. Dit houdt volgens Nederland en enkele andere EU-landen in, dat het vrije verkeer van werknemers niet geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen. De EU is echter van mening dat het vrije verkeer van werknemer ook geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen. Op dit moment buigt het Europese Hof van Justitie zich over de vraag of het vrije verkeer van werknemer ook geldt ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen.

Naast de EU is er binnen Europa nog een ander minder vergaand samenwerkingsverband, de EER. Dit samenwerkingsverband bestaat uit alle EU-lidstaten, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein. Ook binnen de EER bestaat er een vrij verkeer van werknemers, goederen en diensten.

Zwitserland en de EU hebben met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers een overeenkomst gesloten. Op grond van deze overeenkomst zijn Zwitserse onderdanen vrij om werkzaamheden in de EU te verrichten en visa versa.

¹⁸ *Kamerstukken II* 2009/10, 29 407, nr. 105, p. 1.

¹⁹ Art. 5 Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar lidstaten, enerzijds, en de Zwitserse Bondstaat, anderzijds, over het vrije verkeer van personen, met Bijlagen en Protocollen, *Trb.* 2000, 16.

²⁰ Richtlijn 2006/123/EG (*pbEG* 2006, L 376/36).

3 EU-onderdanen

In dit hoofdstuk zal worden stilgestaan bij het tewerkstellen in Nederland van niet-Nederlandse EU-onderdanen in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat. Hierbij zullen vooral het vrije verkeer van werknemers en de Wet arbeid vreemdelingen centraal staan. Eventuele fiscale gevolgen die voortvloeien uit het tewerkstellen van buitenlandse werknemers worden niet in dit hoofdstuk behandeld, maar in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 worden eventuele gevolgen op het gebied van het sociale zekerheidsrecht behandeld.

3.1 Voorwaarden

De Wet arbeid vreemdelingen is een belangrijke leidraad bij het tewerkstellen van buitenlandse arbeidskrachten. In deze wet is geregeld wanneer een vreemdeling in Nederland mag werken. Volgens de wet is iedereen die de Nederlandse nationaliteit niet bezit en niet op grond van een wettelijke bepaling als Nederlander moet worden behandeld een vreemdeling.²¹

Artikel 2 lid 1 van de Wet arbeid vreemdelingen verbiedt het tewerkstellen van vreemdelingen zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland. Op deze hoofdregel zijn een aantal uitzonderingen van toepassing. Voor EU-onderdanen is de belangrijkste uitzondering geformuleerd in artikel 3 lid 1 sub a van de Wet arbeid vreemdelingen. Hierin is namelijk bepaald dat het verbod, zoals geformuleerd in artikel 2 lid 1 van de Wet arbeid vreemdelingen, niet van toepassing is met betrekking tot:

“een vreemdeling ten aanzien van wie ingevolge bepalingen, vastgesteld bij overeenkomst met andere mogendheden dan wel bij een voor Nederland verbindend besluit van een volkenrechtelijke organisatie, een tewerkstellingsvergunning niet mag worden verlangd.”

Op deze uitzondering zijn de volgende overeenkomsten met andere mogendheden en verbindende besluiten van een volkenrechtelijke organisatie van toepassing:

- Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;
- Eva-verdrag;
- Overeenkomst tussen de Europese Gemeenschap en haar lidstaten, enerzijds, en de Zwitserse Bondstaat, anderzijds, over het vrije verkeer van personen, met Bijlagen en Protocollen.

Uit voorgaande overeenkomsten en verbindende besluiten volgt dat onderdanen van de EU-lidstaten, IJsland, Noorwegen, Liechtenstein en Zwitserland zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland mogen werken. Op dit moment geldt er ten aanzien van Bulgaren en Roemenen een overgangsregeling. Deze overgangsregeling eindigt uiterlijk op 31 december 2013. Tot die tijd worden Bulgaren en Roemenen behandeld als niet-EU-onderdanen.

3.1.1 Administratieve verplichtingen

Aan een Nederlandse ondernemer die een onderdaan van een EU-lidstaat in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat tewerkstelt

²¹ Art. 1sub c Wav; Art. 1 sub m VW 2000.

in Nederland worden een aantal eisen gesteld. De eisen die voortvloeien uit de Wet arbeid vreemdelingen zullen in deze paragraaf worden behandeld. Andere vereisten, die voortvloeien uit bijvoorbeeld belastingwetgeving, zullen elders in dit rapport worden behandeld.

De in de Wet arbeid vreemdelingen gestelde eisen gelden zowel ten aanzien van ingeleende werknemers alsook ten aanzien van werknemers die een dienst verlenen. Indien een vreemdeling wordt tewerkgesteld, dan moet de uitlener/onderaannemer onverwijld een kopie identiteitsbewijs van de vreemdeling ter beschikking van de inlener/aannemer stellen. De inlener/aannemer stelt de identiteit van de vreemdeling vast aan de hand van de door de uitlener/onderaannemer verstrekte kopie. Vervolgens neemt de inlener/aannemer de kopie op in zijn administratie en bewaart deze tot tenminste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de vreemdeling is beëindigd.²²

De uitlener/onderaannemer dient een van volgende identiteitsbewijzen als kopie beschikbaar te stellen van de inlener/aannemer:

- nationaal paspoort;
- diplomatiek paspoort;
- dienstpaspoot;
- reisdocument voor vluchtelingen;
- reisdocument voor vreemdelingen;
- de documenten waarover een vreemdeling ingevolge de Vreemdelingenwet 2000 moet beschikken ter vaststelling van zijn identiteit, nationaliteit en verblijfsrechtelijke positie;
- een geldig nationaal, diplomatiek of dienstpaspoot dat is afgegeven door het daartoe bevoegde gezag in een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen of in een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, voor zover de houder de nationaliteit van die andere lidstaat bezit.²³

Hetgeen hier staat beschreven vloeit voort uit de Nederlandse wet- en regelgeving. De nationale wetgeving is echter niet volledig in overeenstemming met de Europese wet- en regelgeving. Dit blijkt uit een uitspraak van de ABRvS.²⁴ In de zaak was een boete opgelegd wegens het handelen in strijd met artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen. Over het beoogde doel van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen overwoog de ABRvS:

Blijkens de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 15 van de Wav (Kamerstukken II 1999/00, 27 022, nr. 5, blz. 17) is met de invoering van die bepaling met name beoogd de Arbeidsinspectie een instrument te verschaffen om de Wav te kunnen handhaven en om met het oog op die handhaving werkgevers te dwingen hun administratie op orde te houden.

In de zaak bij de ABRvS had de arbeidsinspectie aan de hand van een in de administratie aanwezige kopie van een identiteitsbewijs van de vreemdeling en andere aanwezige documenten vastgesteld dat van illegale tewerkstelling geen sprake was. Nu het beoogde doel van artikel 15 Wet

²² Art.15 Wav.

²³ Art 15 Wav; Art. 1 lid 1 sub a t/m c WID

²⁴ ABRvS 19 mei 2010, LJN BM4982.

arbeid vreemdelingen op een andere dan de voorgeschreven manier toch werd bereikt, was het opleggen van een boete een ongeoorloofde beperking van het vrije verkeer van werknemers.

Uit de bovenstaande uitspraak blijkt dat van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen mag worden afgeweken. Afwijken van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen valt echter niet aan te raden. Afwijken van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen kan leiden tot discussie met de Arbeidsinspectie. De Arbeidsinspectie moet namelijk nagaan of het beoogde doel van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen op een andere dan de voorgeschreven manier toch wordt bereikt. Deze discussie kan uitmonden in een dure en tijdrovende rechtszaak. Door artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen gewoon na te leven, kunnen discussies worden voorkomen.

3.1.2 Handhaving

Het opstellen van regels is zinloos indien niet wordt toegezien op de naleving van de regels. De Arbeidsinspectie is belast met het toezicht op de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen.²⁵ Een toezichthouder van de Arbeidsinspectie is bevoegd, met medeneming van de benodigde apparatuur, elke plaats met uitzondering van een woning te betreden. Een woning mag alleen met toestemming van de bewoner worden betreden. Indien noodzakelijk kan de toezichthouder de hulp van de politie inroepen. Ook mag hij mensen meenemen die niet met de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen zijn belast.²⁶ De toezichthouder mag bijvoorbeeld een tolk meenemen zodat hij vreemdelingen kan ondervragen.

Daarnaast mag hij inlichtingen²⁷ en inzage in een identiteitsbewijs vorderen.²⁸ De toezichthouder mag ook zakelijke gegevens en bescheiden inzien. Hij mag de gegevens en bescheiden die hij mag inzien ook kopiëren. Indien het maken van kopieën niet ter plaatse kan geschieden, is hij bevoegd de gegevens en bescheiden voor dat doel voor korte tijd mee te nemen tegen een door hem af te geven schriftelijk bewijs.²⁹ Wanneer de werkgever een toezichthouder van de arbeidsinspectie hindert bij het uitoefenen van deze bevoegdheden, dan krijgt de werkgever een boete ter hoogte van € 8.000,-.³⁰

Indien er een overtreding van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen is geconstateerd kan de Arbeidsinspectie mogelijk een bestuurlijke boete opleggen.³¹ Na de eerder genoemde uitspraak van de ABRvS mag de Arbeidsinspectie slecht een boete opleggen indien het met artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen beoogde doel niet wordt bereikt.

Legt de Arbeidsinspectie een boete op in verband met het overtreden van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen, dan zal deze boete bij een eerste overtreding € 1500,- per persoon bedragen.³² De Arbeidsinspectie verhoogt

²⁵ Art. 1.1 Aanwijzingsregeling toezichthoudende ambtenaren en ambtenaren met specifieke uitvoeringstaken op grond van SZW wetgeving.

²⁶ Art. 5:15 Awb.

²⁷ Art. 5:16 Awb.

²⁸ Art. 5:16a Awb.

²⁹ Art. 5:17 Awb.

³⁰ Bijlage bij de Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2008.

³¹ Art. 19a Wav; Art. 1.1 Aanwijzingsregeling boeteoplegger SZW-wetgeving 2004.

³² Art. 7 Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2010.

de op te leggen bestuurlijke boete met 50%, indien op de dag van het constateren van de overtreding nog geen 24 maanden zijn verstreken nadat een eerdere overtreding bestaande uit het niet naleven van eenzelfde wettelijke verplichting is geconstateerd en de bestuurlijke boete wegens de eerdere overtreding onherroepelijk is geworden.³³

Soms wordt een overtreding van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen aangemerkt als een strafbaar feit. Een overtreding wordt aangemerkt als een strafbaar feit, indien de verdachte voor de derde keer binnen 48 maanden eenzelfde verplichting die voortvloeit uit de Wet arbeid vreemdelingen niet naleeft. Een overtreding wordt niet aangemerkt als een strafbaar feit, indien de periode tussen 2 overtredingen groter is dan 24 maanden. Wanneer er sprake is van een strafbaar feit mag de Arbeidsinspectie geen bestuurlijke boete opleggen,³⁴ omdat de officier van justitie is belast met de vervolging van het feit.³⁵

Wordt een overtreding van artikel 15 Wet arbeid vreemdelingen aangemerkt als een strafbaar feit, dan kan de onderneming worden veroordeeld tot het betalen van een geldboete van maximaal € 76.000,-.³⁶ Naast de onderneming kunnen ook de personen die tot het begaan van het strafbare feit opdracht hebben gegeven, alsmede de personen die feitelijke leiding hebben gegeven bij het begaan van de strafbare gedraging worden vervolgd.³⁷ De maximale straf voor deze persoon bedraagt:

- een hechtenis van 6 maanden;
- een taakstraf;
- een geldboete van € 19.000,-.

3.2 Nederlandse toepassing EU-richtlijn

Zoals reeds aangegeven mogen er na drie maanden voorwaarden en formaliteiten worden gesteld aan een EU-onderdaan die in een andere EU-land verblijft. Vreemdelingen die langer dan drie maanden in Nederland verblijven of willen verblijven moeten zich registreren bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND). Een vreemdeling kan zich pas inschrijven bij de IND nadat hij zich heeft ingeschreven in de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens van de gemeente waar hij woont.

In grote lijnen verloopt de registratie bij de IND als volgt:

1. De vreemdeling schrijft zich in in de Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens van de gemeente waar hij woont;
2. De vreemdeling maakt een telefonische afspraak bij de IND;
3. De IND bevestigt de afspraak en verzendt een inschrijfformulier;
4. De vreemdeling vult het inschrijfformulier in en verzamelt de benodigde documenten;
5. De vreemdeling meldt zich bij het IND-loket;
6. De IND controleert de inschrijving. Klopt de inschrijving dan krijgt de vreemdeling onmiddellijk een verklaring van inschrijving.

³³ Art. 19d lid 2 Wav.

³⁴ Art. 19b en 19c Wav.

³⁵ Art. 185 Sv.

³⁶ Art. 6 lid 1 sub 4 WED; Art. 23 lid 4 en 7 Sr.

³⁷ Art. 51 Sr.

Indien de vreemdeling verzuimt zich in te schrijven dan heeft dit geen gevolgen voor zijn verblijfsrecht.³⁸ Ook zal de vreemdeling of zijn werkgever niet worden beboet op grond van de Wet arbeid vreemdelingen.³⁹ Wanneer de vreemdeling zich niet inschrijft bij de IND kan dit wel andere consequenties hebben. Zo heeft een vreemdeling die zich niet heeft geregistreerd bij de IND mogelijk geen recht op een bijstandsuitkering en een studiebeurs of lening.⁴⁰

3.3 Conclusie

De Wet arbeid vreemdelingen is een belangrijke leidraad bij het tewerkstellen van buitenlandse arbeidskrachten. In deze wet is geregeld wanneer een vreemdeling in Nederland mag werken. De hoofdregel van de Wet arbeid vreemdelingen verbiedt het tewerkstellen van vreemdelingen in Nederland zonder tewerkstellingsvergunning. Op deze hoofdregel zijn een aantal uitzonderingen van toepassing.

Op grond van deze uitzonderingen mogen onderdanen van de EU-lidstaten, IJsland, Noorwegen, Liechtenstein en Zwitserland zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland werken.

Indien een vreemdeling wordt tewerkgesteld, dan moet de uitlener/onderaannemer onverwijld een kopie identiteitsbewijs van de vreemdeling ter beschikking van de inlener/aannemer stellen. De inlener/aannemer stelt de identiteit van de vreemdeling vast aan de hand van de door de uitlener/onderaannemer verstrekte kopie. Vervolgens neemt de inlener/aannemer de kopie op in zijn administratie en bewaard deze tot tenminste vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin de arbeid door de vreemdeling is beëindigd. Legt de Arbeidsinspectie een boete op in verband met het niet naleven van deze regel, dan zal deze boete bij een eerste overtreding € 1500,- per persoon bedragen. Bij recidive wordt het boetebedrag met 50% verhoogd of kan er sprake zijn van een strafbaar feit. Bij een strafrechtelijke vervolging kan de boete oplopen tot € 76.000,- per illegaal tewerkgestelde vreemdeling.

De Arbeidsinspectie is belast met het toezicht op de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen. Een toezichthouder van de Arbeidsinspectie is bevoegd, met medeneming van de benodigde apparatuur, elke plaats met uitzondering van een woning te betreden. Indien noodzakelijk kan de toezichthouder de hulp van de politie inroepen. Ook mag hij mensen meenemen die niet met de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen zijn belast. De toezichthouder mag bijvoorbeeld een tolk meenemen zodat hij vreemdelingen kan ondervragen. Daarnaast mag hij inlichtingen en inzage in een identiteitsbewijs vorderen. De toezichthouder mag ook zakelijke gegevens en bescheiden inzien. Hij mag de gegevens en bescheiden die hij mag inzien ook kopiëren. Indien het maken van kopieën niet ter plaatse kan geschieden, is hij bevoegd de gegevens en bescheiden voor dat doel voor korte tijd mee te nemen tegen een door hem af te geven schriftelijk bewijs. Wanneer de werkgever een toezichthouder van de

³⁸ *Inschrijven bij de IND voor EU-onderdanen*, Rijswijk: IND 2010.

³⁹ Art. 18 e.v. Wav.

⁴⁰ *Kamerstukken II 2005/06*, 30 493, nr. 3.; Art. 14 lid 4 sub b en 24 lid 2 Richtlijn 2004/38/EG (*pbEG* 2004, L 158/77).

arbeidsinspectie hindert bij het uitoefenen van deze bevoegdheden, dan krijgt de werkgever een boete ter hoogte van € 8.000,-.

Wil een vreemdeling langer dan drie maanden in Nederland verblijven, dan moet de vreemdeling zich registreren bij de IND. Als de vreemdeling zich niet registreert dan heeft dit geen gevolgen voor zijn verblijfsstatus. Wel heeft een vreemdeling die zich niet heeft geregisterd bij de IND mogelijk geen recht op een bijstandsuitkering en een studiebeurs of lening.

4 Niet-EU-onderdanen

In dit hoofdstuk zal worden stilgestaan bij het tewerkstellen in Nederland van niet-EU-onderdanen in dienst van een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat. Hierbij zullen vooral het vrije verkeer van diensten en de Wet arbeid vreemdelingen centraal staan. Eventuele fiscale gevolgen die voortvloeien uit het tewerkstellen van buitenlandse werknemers worden niet in dit hoofdstuk behandeld, maar in de hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 worden eventuele gevolgen op het gebied van het sociale zekerheidsrecht behandeld.

4.1 Voorwaarden

In beginsel is het verboden om vreemdelingen zonder tewerkstellingsvergunning arbeid te laten.⁴¹ Het enkel mogelijk maken van het verrichten van arbeid en het niet verhinderen daarvan, wordt ook opgevat als het laten verrichten van arbeid.⁴² Hierbij kan gedacht worden aan een vreemdeling die even alleen wordt gelaten in de winkel van een familielid en ongevraagd klanten gaat helpen. Niet alle vreemdelingen hebben een tewerkstellingsvergunning nodig. Op de tewerkstellingsvergunningsplicht gelden namelijk enkele uitzonderingen. Een van de belangrijkste uitzonderingen is beschreven in hoofdstuk 3.

De volgende vreemdelingen hoeven niet over een tewerkstellingsvergunning te beschikken:

1. EU-onderdanen;
2. Vreemdelingen die als zelfstandige arbeid verrichten en beschikken over een verblijfsvergunning voor het verrichten van deze zelfstandige arbeid.⁴³
3. Vreemdelingen in bezit van een verblijfsvergunning welke is voorzien van een aantekening waaruit blijkt dat aan die vergunning geen beperkingen zijn verbonden voor het verrichten van arbeid in Nederland.⁴⁴
4. Vreemdelingen die op grond van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen niet over een verblijfsvergunning dienen te beschikken om in Nederland arbeid te mogen verrichten.⁴⁵

Een groot aantal vreemdelingen dienen op grond van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen niet over een tewerkstellingsvergunning te beschikking om in Nederland arbeid te mogen verrichten. In dit rapport zullen alleen de voor Kivit Staalbouw BV relevante categorieën worden behandeld.

De volgende voor Kivit Staalbouw relevante categorieën dienen op grond van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen niet over een tewerkstellingsvergunning te beschikking om in Nederland arbeid te mogen verrichten:

⁴¹ Art. 2 lid 1 Wav.

⁴² ABRvS 11 juli 2007, *LJN* BA9298.

⁴³ Art. 3 lid 1 sub b Wav.

⁴⁴ Art. 4 Wav.

⁴⁵ Art. 3 lid 1 sub c Wav.

1. Vreemdelingen die buiten Nederland hun hoofdverblijf hebben en die incidenteel arbeid verrichten in Nederland. Deze arbeid mag alleen bestaan uit het repareren, monteren of plaatsen van machines of apparatuur die door hun buitenlandse werkgever zijn geleverd.⁴⁶ De bovengenoemde arbeid is incidenteel van aard indien deze een maximale duur heeft van 12 aaneengesloten weken in een tijdsbestek van 36 weken.⁴⁷
2. Vreemdelingen waarvan de verblijfsvergunning is ingetrokken, maar die wel beschikken over een geldige sticker in hun paspoort met de aantekening 'arbeid vrij toegestaan'.⁴⁸
3. Genotificeerde vreemdelingen.⁴⁹

De notificatiemelding is ingevoerd omdat de tewerkstellingsvergunningplicht, volgens Europese jurisprudentie, een strijdige beperking van het vrije verkeer van diensten is.⁵⁰ Om op basis van een notificatiemelding in Nederland te mogen werken, moeten zowel de vreemdeling alsook de werkgever aan enkele eisen voldoen. Bij de notificatiemelding zal uitgebreider worden stilgestaan, omdat er binnen Kivit Staalbouw BV enkele onduidelijkheden zijn met betrekking tot de notificatiemelding.

4.2 Notificatieplicht

Indien een buitenlandse ondernemer uit een EU-lidstaat in Nederland een dienst wil verlenen waarbij hij gebruik maakt van werknemers uit een niet-EU-lidstaat, Bulgarije of Roemenië, dan dient de buitenlandse werkgever een notificatiemelding bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV) te doen.

Een tewerkstellingsvergunning is niet vereist indien de werkgever een notificatiemelding heeft gedaan en:

- de vreemdeling gerechtigd is als werknemer van de buitenlandse werkgever arbeid te verrichten in het land waar de werkgever gevestigd is;
- er geen sprake is van een dienstverlening die bestaat uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Naast bewijsstukken waaruit blijkt dat de vreemdeling gerechtigd is in het land waar de werkgever is gevestigd te verblijven en er arbeid te verrichten, dient te worden overlegd:

- een volledig ingevulde en voor de desbetreffende arbeid geldige E101-verklaring, waarbij wordt vermeld waar de werknemer in Nederland de arbeid zal verrichten, of;
- een door de werkgever schriftelijk en naar waarheid afgelegde verklaring, opgesteld op een daartoe door het UWV verstrekt formulier, waarin worden vermeld de naam en het adres van de

⁴⁶ Art. 1 lid 1 sub a onder 1 Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

⁴⁷ Art. 1 lid 2 sub a Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

⁴⁸ Art. 1b Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

⁴⁹ Art. 1e Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

⁵⁰ Besluit van 10 november 2005 tot wijziging van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen en van het Vreemdelingenbesluit 2000, *Stb.* 2005, 577, p. 4.

werkgever, een aanduiding van de aard van zijn onderneming en de registratiegegevens in het land van vestiging, de naam en het adres van degene ten behoeve van wie de dienst wordt verleend, de aard van de te verlenen dienst, waar en wanneer de vreemdeling de arbeid zal verrichten, alsmede de identiteitsgegevens van de vreemdeling.⁵¹

Het hierboven genoemde, door het UWV verstrekt formulier, is te downloaden vanaf de website www.werk.nl. Het formulier wordt beschikbaar gesteld in het Nederlands⁵², Engels⁵³ en Duits.⁵⁴

De bovengenoemde E101-verklaring is op 1 mei 2010 vervangen door de A1-verklaring. Deze verandering is nog niet verwerkt in de Wet arbeid vreemdelingen. De A1-verklaring is een Europees formulier waarmee een arbeidskracht aantoonbaar is in welk land hij sociaal verzekerd is.⁵⁵ Bij welk orgaan een A1-verklaring aangevraagd moet worden verschilt per EU-lidstaat. Zo moet de verklaring in Nederland worden aangevraagd bij de Sociale Verzekeringsbank,⁵⁶ in België bij de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid⁵⁷ en in Duitsland bij de Deutsche Verbindungsstelle der Kranken- und Pflegeversicherung Ausland.⁵⁸ De A1-verklaring zal in hoofdstuk 6 uitgebreider worden behandeld.

4.2.1 Werkgerechtigd in vestigingsland werkgever

De vreemdeling mag in Nederland arbeid verrichten indien hij, onder meer, gerechtigd is als werknemer van de werkgever de arbeid te verrichten in het land alwaar de werkgever is gevestigd. Het is afhankelijk van de wetgeving in het vestigingsland van werkgever, of de vreemdeling als werknemer van de werkgever arbeid mag verrichten in het vestigingsland van de werkgever.

Indien niet duidelijk is of een vreemdeling als werknemer van de werkgever arbeid mag verrichten in het vestigingsland van de werkgever, kan de ambassade van het vestigingsland van werkgever om nadere informatie worden gevraagd. Daarnaast kan de website www.consilium.europa.eu/prado/NL/homeindex.html worden geraadpleegd. Deze website bevat informatie over de beveiligingskenmerken van Europese reis- en identiteitsbewijzen. Sommige landen geven ook aan of een persoon die in het bezit is van een bepaald document arbeid mag

⁵¹ Art. 1e lid 2 sub a en b Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

⁵² <https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/ptl132371.pdf>.

⁵³ <https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/ptl132373.pdf>.

⁵⁴ <https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/ptl132375.pdf>.

⁵⁵ Antwoord voor bedrijven, 'E101/A1-verklaring', (www.antwoordvoorbedrijven.nl/product/vergunningen-en-vereisten/E101-verklaring).

⁵⁶ Sociale verzekeringsbank, 'Internationale Detachering - Een E101/A1 aanvragen via internet', (www.svb.nl/int/nl/id/direct_regelen/e_101_aanvragen/index.jsp).

⁵⁷ Socialezekerheid.be, 'Gotot - Detachering', (www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/gotot/index.htm).

⁵⁸ Deutsche Verbindungsstelle der Kranken- und Pflegeversicherung Ausland, 'Bescheinigung über die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften - Vordruck E 101 DE', (www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/ArbeitenAusland/AnwendungE101/AntragE101.htm).

verrichten in het land waar het document is verstrekt. Op dit moment geeft de website nog geen volledig overzicht van de reis- en identiteitsbewijzen in de verschillende Europese landen.

Hierna zal worden uitgewerkt wanneer een vreemdeling als werknemer van de werkgever arbeid mag verrichten in België en Duitsland. De overige landen zullen in dit rapport buiten beschouwing worden gelaten.

4.2.1.1 België

Aan de hand van de arbeidskaart kan worden gecontroleerd of een vreemdeling in België als werknemer van de werkgever arbeid mag verrichten. België kent drie categorieën arbeidskaarten, namelijk de:

- arbeidskaart A;
- arbeidskaart B;
- arbeidskaart C.⁵⁹

De arbeidskaart B wordt alleen verstrekt wanneer de werkgever van vreemdeling over een arbeidsvergunning beschikt. Iemand komt in aanmerking voor een arbeidskaart A, indien hij minimaal 4 jaar binnen een periode van 10 jaar arbeid met een arbeidskaart B heeft verricht. Een arbeidskaart C wordt over het algemeen verstrekt aan asielzoekers.⁶⁰

Sommige vreemdelingen zijn vrijgesteld van het hebben van een arbeidskaart. In totaal zijn er 33 categorieën van vreemdelingen die zijn vrijgesteld van het hebben van een arbeidskaart. Niet alle categorieën zijn relevant voor Kivit Staalbouw BV, maar de volgende wel:

- EER-onderdanen, en mits zij zich met hem in België vestigen:
 - zijn echtgenoot;
 - zijn bloedverwanten in dalende lijn, jonger dan 21 of die door hem worden onderhouden;
 - zijn bloedverwanten in stijgende lijn, die door hem worden onderhouden;
 - de echtgenoten van de bovengenoemde bloedverwanten;
- buitenlandse onderdanen die in het bezit zijn van een vestigingsvergunning;
- een in België erkende vluchteling;
- een leerling met een leerovereenkomst.

Belangrijk is dat Kivit Staalbouw BV voor aanvang van de werkzaamheden controleert dat de arbeidskaart en andere documenten toebehoren aan de persoon die de arbeid gaat uitvoeren. De Belgische overheid kan aan een arbeidsvergunning bijzondere voorwaarden verbinden.⁶¹ Kivit Staalbouw BV moet nagaan of voor een vreemdeling met een arbeidskaart B bijzondere voorwaarden gelden. Mogelijk dat de vreemdeling als gevolg van deze bijzondere voorwaarden geen werkzaamheden voor Kivit

⁵⁹ Art. 3 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers (B.S. 26.6.1999, Ed. 2).

⁶⁰ Art. 4 lid 2, 16 en 17 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

⁶¹ Art. 6 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Staalbouw BV mag verrichten. Tot slot moet Kivit Staalbouw BV controleren of een vreemdeling met een arbeidskaart B nog altijd werkt bij de op de arbeidskaart B vermelde werkgever.⁶²

4.2.1.2 Duitsland

In Duitsland mogen werknemers van buiten de EU alleen arbeid verrichten, wanneer dit expliciet in hun verblijfsvergunning staat vermeld.⁶³ Kivit Staalbouw BV zal dus voor aanvang van de werkzaamheden de Duitse verblijfsvergunning van de vreemdeling moeten controleren.

4.2.2 Beschikbaar stellen van arbeidskrachten

Wanneer een door een buitenlandse onderneming uit een EU-lidstaat geleverde dienst bestaat uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, dan moet een tewerkgestelde vreemdeling uit een niet-EU-land, Bulgarije of Roemenië toch over een tewerkstellingsvergunning beschikken.

Het is dus belangrijk om een onderscheid te maken tussen het ter beschikbaar stellen van arbeidskrachten en leveren van andere diensten. In de praktijk kunnen diensten die bestaan uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten vaak worden herkend aan de termen arbeidspooling, detachering, outsourcing, bodyshopping, uitlenen, uitzenden en ter beschikking stellen. Een geleverde dienst die niet bestaat uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voldoet vaak aan de wettelijke definitie van de overeenkomst van opdracht⁶⁴ of aanneming van werk.⁶⁵ Indien uit een contract voortvloeit dat een dienst zal worden verricht onder gebruikmaking van op eigen risico door de dienstverlener aangeschafte bedrijfsmiddelen en materialen, en de dienstverlener die bedrijfsmiddelen laat bedienen en de materialen laat verwerken door eigen werknemers, dan bestaat de dienstverlening in beginsel niet uit het beschikbaar stellen van arbeidskrachten. Niet van belang is de definitie die de opdrachtgever en de opdrachtnemer aan de overeenkomst verbinden. Bij een eventuele controle zal namelijk gekeken worden naar de feitelijke situatie.⁶⁶

⁶² Art. 2 Koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

⁶³ Federal Foreign Office 'Studying and working in Germany', (www.auswaertigesamt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/LernenUndArbeiten/ArbeiteninD_node.html).

⁶⁴ De wettelijke definitie van de overeenkomst van opdracht luidt: de overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken (art. 7:400 BW).

⁶⁵ De wettelijke definitie van aanneming van werk luidt: aanneming van werk is de overeenkomst waarbij de ene partij, de aannemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard tot stand te brengen en op te leveren, tegen een door de opdrachtgever te betalen prijs in geld (art. 7:750 BW).

⁶⁶ Besluit van 10 november 2005 tot wijziging van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen en van het Vreemdelingenbesluit 2000, *Stb.* 2005, 577, p. 7-8.

4.3 Tewerkstellingsvergunning

Indien er sprake is van het ter beschikking stellen van vreemdeling uit een niet-EU-lidstaat, Bulgarije of Roemenië, dan moet de werkgever over een tewerkstellingsvergunning beschikken. Een tewerkstellingsvergunning moet door de werkgever worden aangevraagd bij het UWV.⁶⁷ Binnen 5 weken na de aanvraag neemt het UWV een besluit.⁶⁸

Een tewerkstellingsvergunning kan worden geweigerd indien:

- niet eerst is gepoogd om een werknemer te vinden, die zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland mag werken;
- de openstaande vacature niet, 5 weken voordat de tewerkstellingsvergunning is aangevraagd, is aangemeld bij het UWV WERKbedrijf;
- de vreemdeling niet ten minste het minimum loon verdient;
- de vreemdeling niet over een geldige verblijfsvergunning beschikt;
- de vreemdeling niet passend wordt gehuisvest;
- de vreemdeling jonger dan 18 of ouder dan 45 jaar is.⁶⁹

De Wet arbeid vreemdelingen gaat uit van een ruimer werkgeversbegrip dan andere arbeidsrechtelijke wetten. De persoon waarvoor de vreemdeling de arbeid feitelijk verricht wordt gezien als werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen.⁷⁰ Hierdoor kunnen meerdere personen worden aangemerkt als de werkgever van de vreemdeling in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen. In de praktijk kunnen de volgende partijen als werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen worden aangemerkt:

- degene met wie de vreemdeling een arbeidsovereenkomst heeft;
- degene bij wie de werkzaamheden feitelijke plaatsvinden;
- de opdrachtgever(s).

Bij aanneming van werk kan iedere schakel in de keten als werkgever worden aangemerkt.⁷¹ Concreet kan dit betekenen dat zowel Kivit Staalbouw BV, de opdrachtgever van Kivit Staalbouw BV alsook de onderneming waar Kivit Staalbouw BV de vreemdeling heeft ingehuurd als werkgever wordt aangemerkt. Dit betekent echter niet dat alle partijen over een tewerkstellingsvergunning moeten beschikken. Wanneer een werkgever voor het verrichten van de betreffende arbeid over een tewerkstellingsvergunning beschikt, dan hoeven de andere partijen niet over een tewerkstellingsvergunning te schikken.⁷² Wel dienen de andere partijen over een kopie van de tewerkstellingsvergunning te beschikken.

4.4 Verblijfsvergunning

Naast de tewerkstellingsvergunning dienen de meeste vreemdelingen ook te beschikken over een verblijfsvergunning of visum. Binnen Europa wordt onderscheid gemaakt tussen drie verschillende groepen vreemdelingen, namelijk:

⁶⁷ Art. 5 Wav; Art. 1 Delegatie- en uitvoeringsbesluit Wet arbeid vreemdelingen.

⁶⁸ Art. 6 lid 2 Wav..

⁶⁹ Art. 8 en 9 Wav.

⁷⁰ *Kamerstukken II* 1993-94, 23 574, nr. 3 p. 13.

⁷¹ Van den Berg en De Lange 2010 (T&C Arbeidsrecht), art. 1 Wav, aant. 2.

⁷² Art. 2 lid 2 Wav.

- vreemdelingen die bij overschrijding van een Europese grens over een visum dienen te beschikken;⁷³
- vreemdelingen die bij overschrijding van een Europese grens voor een verblijf maximaal 3 maanden zijn vrijgesteld van de visumplicht;⁷⁴
- vreemdelingen die door een EU-lidstaat zijn vrijgesteld van de visumplicht.⁷⁵

Op de website van het Ministerie van Buitenlandse Zaken is een volledig overzicht te vinden van de nationaliteiten waarvoor een visumplicht geldt.⁷⁶ Uiteraard geldt deze visumplicht niet voor EU-onderdanen.

Niet-EU-onderdanen moeten over een verblijfsvergunning beschikken indien zij langer dan 3 maanden in Nederland willen verblijven.⁷⁷ Om in aanmerking te komen voor een verblijfsvergunning dient de vreemdeling over een geldige machtiging tot voorlopig verblijf te beschikken.⁷⁸ Een machtiging tot voorlopig verblijf moet door de vreemdeling, voor vertrek naar Nederland, worden aangevraagd bij een Nederlandse ambassade of consulaat in het geboorte- of woonland van de vreemdeling.⁷⁹

Een verblijfsvergunning, voor een vreemdeling die rechtstreeks voor Kivit Staalbouw BV komt werken, wordt afgegeven op grond van artikel 14 Vreemdelingenwet 2000. Een verblijfsvergunning, voor een vreemdeling in dienst bij een buitenlandse dienstverlener uit een EU-lidstaat, wordt afgegeven op grond artikel 3.31a Vreemdelingenbesluit 2000. Een verblijfsvergunning, aangevraagd op grond van artikel 3.31a Vreemdelingenbesluit 2000, mag op minder gronden worden geweigerd dan een verblijfsvergunning aangevraagd op grond van artikel 14 Vreemdelingenwet 2000.

Een verblijfsvergunning aangevraagd op grond van artikel 14 Vreemdelingenwet 2000 kan worden geweigerd, indien de vreemdeling:

- niet beschikt over een machtiging voorlopig verblijf;
- niet beschikt over een geldig document voor grensoverschrijding;
- niet beschikt over voldoende middelen van bestaan;
- een gevaar vormt voor de openbare orde of nationale veiligheid;
- geen medewerking verleent aan een onderzoek naar bepaalde infectieziekten of weigert een medische behandeling tegen dergelijke ziektes te ondergaan;
- arbeid heeft verricht, zonder dat aan de Wet arbeid vreemdeling is voldaan;
- niet voldoet aan de beperking, verband houdende met het doel waarvoor hij in Nederland wil verblijven;
- inburgeringsplichtig is en hij niet beschikt over een basiskennis van de Nederlandse taal en maatschappij.

⁷³ Art. 1 lid 1 Verordening (EG) nr. 539/2001 (*pbEG* 2001, L 81/1).

⁷⁴ Art. 1 lid 2 Verordening (EG) nr. 539/2001 (*pbEG* 2001, L 81/1).

⁷⁵ Art. 4 Verordening (EG) nr. 539/2001 (*pbEG* 2001, L 81/1).

⁷⁶ Ministerie van Buitenlandse Zaken, 'Overzicht visumplichtige nationaliteiten', (www.minbuza.nl/nl/Producten_en_Diensten/Burgerzaken/Visa/Visumverlening_Nederland_Schengenvisum/Overzicht_visumplichtige_nationaliteiten).

⁷⁷ Art. 3 VW 2000; Art. 2 Verordening (EG) nr. 539/2001 (*pbEG* 2001, L 81/1).

⁷⁸ Art. 16 lid 1 sub a VW 2000.

⁷⁹ Art 1 sub h WV 2000.

Een door een vreemdeling op grond van artikel 3.31a Vreemdelingenbesluit 2000 aangevraagde verblijfsvergunning kan ook op bovenstaande gronden worden geweigerd. Echter mag een verblijfsvergunning aangevraagd op grond van artikel 3.31a Vreemdelingenbesluit niet worden geweigerd, indien:

- de vreemdeling beschikt over onvoldoende middelen van bestaan;
- de vreemdeling geen medewerking verleent aan een onderzoek naar bepaalde infectiezieken of weigert een medische behandeling tegen dergelijke ziektes te ondergaan;

Vreemdelingen die naar Nederland komen om tijdelijk arbeid te verrichten zijn niet inburgeringsplichtig.⁸⁰ Ook EU-onderdanen zijn niet inburgeringsplichtig.⁸¹

Met het UWV is afgesteld dat de IND regelmatig een lijst zal ontvangen met de gegevens van de werkgever en de door hem genotificeerde werknemers. Blijkt uit deze lijst dat een werknemer, voordat de verblijfsvergunning is aangevraagd, niet is genotificeerd, dan mag de werkgever schriftelijk op dit feit reageren. Indien blijkt dat er inderdaad geen notificatie heeft plaatsgevonden, kan de aanvraag worden afgewezen.⁸²

4.5 Turkse onderdanen

Voor Turkse onderdanen gelden speciale regels. De rechtsvoorganger van de EU (de EEG) en Turkije hebben namelijk een associatieovereenkomst gesloten.⁸³ Op grond van artikel 41 lid 2 van deze overeenkomst mogen de EU en Turkije onderling geen nieuwe beperkingen met betrekking tot de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten invoeren. Dit betekent volgens het Hof van Justitie van de EU dat een EU-lidstaat aan een Turkse dienstverlener geen visumplicht mag opleggen, als de visumplicht niet bestond op het moment dat de associatieovereenkomst in werking is getreden. In Nederland trad de associatieovereenkomst op 1 januari 1973 in werking.⁸⁴

De regels voor Turkse onderdanen kunnen per EU-lidstaat verschillen.⁸⁵ Om toegelaten te worden tot de EU dienen Turkse onderdanen in beginsel te beschikken over een visum.⁸⁶ Een EU-lidstaat welke bij de inwerkingtreding van de associatieovereenkomst geen visumplicht had voor een in Turkije gevestigde dienstverlener, mag thans een in Turkije gevestigde dienstverlener de toegang tot zijn grondgebied niet weigeren als de dienstverlener niet over een visum beschikt. Dit zou namelijk in strijd zijn met artikel 41 lid 1 van de associatieovereenkomst. Het voorgaande geldt

⁸⁰ Art. 3 lid 1 sub a Wib.

⁸¹ Art. 5 lid 2 sub a Wib.

⁸² Art. 4.4.1. Vreemdelingencirculaire 2000 (B).

⁸³ Aanvullend Protocol en Financieel Protocol, beide op 23 november 1970 ondertekend en gehecht aan de Overeenkomst waarbij een Associatie tot stand wordt gebracht tussen de E.E.G. en Turkije - Slotakte – Verklaringen (*pbEG* 1972, L 293/4).

⁸⁴ *Kamerstukken II* 2010/11, 30 573, nr. 63 p. 1.

⁸⁵ *Kamerstukken II* 2008/09, 30 573, nr. 36 p. 1.

⁸⁶ Art. 1 lid 1 Verordening (EG) nr. 539/2001 (*pbEG* 2001, L 81/1).

ook ten aanzien van Turkse onderdanen die zich als zelfstandige in een EU-lidstaat willen vestigen.⁸⁷

Het is op dit moment nog niet duidelijk of Nederland een visumplicht had voor een in Turkije gevestigde dienstverlener of een Turkse onderdaan die zich als zelfstandige in Nederland wil vestigen. De rechtbank heeft in 2011 bepaald dat Nederland op 1 januari 1973 geen visumplicht had voor Turkse zelfstandige. De rechtbank overwoog onder meer:

*“(…)Voorts betreft de rechtbank bij de beoordeling dat de Minister van Buitenlandse Zaken, in de brief van de Minister van 5 maart 2009, TK 2008-2009, 30573, nr. 36 heeft aangegeven te zullen onderzoeken welke afspraken er op 1 januari 1973 omtrent visumverplichtingen van kracht waren. Nu sindsdien bijna twee jaar zijn verstreken, moet het ervoor gehouden worden dat het door de Minister aangekondigde onderzoek tot op heden geen resultaten heeft opgeleverd die erop duiden dat op 1 januari 1973 wel een visumplicht gold.”*⁸⁸

Op 28 januari 2011 heeft de minister van Buitenlandse zaken de resultaten van het in het citaat bedoelde onderzoek medegedeeld aan de Twee-Kamer.⁸⁹ Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat op 1 januari 1973 in Nederland een visumplicht bestond voor Turkse dienstverleners. Naar aanleiding van de onderzoeksresultaten gaat de minister in hoger beroep tegen de uitspraak van de rechtbank Haarlem.⁹⁰ Totdat de rechtszaak in hoger beroep is behandeld blijft onduidelijkheid bestaan over de visumplicht voor Turkse dienstverleners en in Nederland gevestigde Turkse zelfstandigen. Totdat er meer duidelijkheid is omtrent de visumplicht voor Turkse dienstverleners en in Nederland gevestigde Turkse zelfstandigen, is het verstandig om Turkse dienstverleners en in Nederland gevestigde Turkse zelfstandigen te behandelen als een niet-EU-onderdanen. Mocht achteraf blijken dat er in Nederland toch een visumplicht geldt voor Turkse dienstverleners en in Nederland gevestigde Turkse zelfstandigen, dan wordt Kivit Staalbouw BV tenminste niet geconfronteerd met eventuele boetes.

4.6 Handhaving

De Arbeidsinspectie is belast met het toezicht op de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen. De bevoegdheden van de arbeidsinspectie zijn reeds beschreven in subparagraaf 3.1.2. Ook de in subparagraaf 3.1.2. beschreven boetes kunnen bij het onjuist tewerkstellen van niet-EU-onderdanen worden opgelegd.

Naast de al beschreven boetes kan de Arbeidsinspectie de werkgever een boete van € 8.000 per vreemdeling opleggen, indien een vergunningsplichtige vreemdeling niet over een tewerkstellingsvergunning beschikt.⁹¹ Een niet genotificeerde vreemdeling moet ook over een

⁸⁷ Rb. 's-Gravenhagen, zittingsplaats Haarlem 14 februari 2011, *LJN BP4784*, r.o. 2.19.

⁸⁸ Rb. 's-Gravenhagen, zittingsplaats Haarlem 14 februari 2011, *LJN BP4784*, r.o. 2.21.

⁸⁹ *Kamerstukken II* 2010/11, 30 573, nr. 63.

⁹⁰ Nu.nl, 'Leers in hoger beroep over visumplicht', (www.nu.nl/politiek/2449193/leers-in-hoger-beroep-visumplicht.html).

⁹¹ Bijlage bij de Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2008.

tewerkstellingsvergunning beschikken. Indien een niet genotificeerde vreemdeling niet over een tewerkstellingsvergunning beschikt, dan kan de Arbeidsinspectie de werkgever een boete van € 8.000,- per vreemdeling opleggen. Notificeert de werkgever de vreemdeling alsnog binnen 2 weken nadat de overtreding is geconstateerd, dan wordt de opgelegde boete gematigd tot € 1.500,-.⁹²

Indien een werkgever verzuimd een werknemer te notificeren dan herleeft de tewerkstellingsvergunningsplicht. Volgens de ABRvS is dit echter in strijd met de Europese rechtspraak. Want volgens deze rechtspraak mag het vrije verkeer van diensten, onder gebruikmaking van vast in dienst zijnde werknemers waarvoor het vrij verkeer van werknemers nog niet geldt, niet afhankelijk worden gesteld van een werkvergunning, waarbij de vergunning niet wordt verleend indien op de binnenlandse arbeidsmarkt voldoende arbeidsaanbod voor het verrichten van de arbeid aanwezig is.⁹³

Op dit moment wordt er gezocht naar een manier om het niet notificeren toch te kunnen beboeten.⁹⁴ Een mogelijkheid is het niet notificeren rechtstreeks te beboeten. Nu herleeft bij niet notificeren de tewerkstellingsvergunningsplicht en wordt het niet hebben van de tewerkstellingsvergunning beboet. Dit is echter in strijd met het vrij verkeer van diensten. Handelen in strijd met de notificatieplicht direct strafbaar stellen is niet in strijd met het vrij verkeer van diensten. Want het doen van een notificatiemelding en het Nederlandse arbeidsaanbod staan volledig los van elkaar.

Naast de strafbepaling in de Wet arbeid vreemdeling is het wederrechtelijk tewerkstellen van vreemdelingen ook strafbaar gesteld in het Wetboek van Strafrecht. De strafbepaling in artikel 197b van het Wetboek van Strafrecht is als volgt geformuleerd:

“Hij die een ander, die zich wederrechtelijk toegang tot of verblijf in Nederland heeft verschaft, krachtens overeenkomst of aanstelling arbeid doet verrichten, terwijl hij weet of ernstige redenen heeft om te vermoeden dat de toegang of dat verblijf wederrechtelijk is, wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de vijfde categorie.”

Het enkel mogelijk maken van het verrichten van arbeid en het niet verhinderen daarvan, is op grond van artikel 197b van het Wetboek van Strafrecht niet strafbaar.

Een werkgever kan voor één overtreding bestuurlijk en strafrechtelijk worden bestraft. Dit is niet in strijd met het ne bis in idem-beginsel.⁹⁵ Bestuurlijk wordt een werkgever namelijk bestraft voor het wederrechtelijk tewerkstellen van een vreemdeling. Strafrechtelijk wordt een werkgever bestraft omdat hij het Nederlandse beleid om illegaal verblijf tegen te gaan frustreert.⁹⁶

⁹² Art. 9 lid 1 Beleidsregels boeteoplegging Wet arbeid vreemdelingen 2010.

⁹³ ABRvS 17 maart 2010, LJN BL7833.

⁹⁴ Van den Berg en De Lange 2010 (T&C Arbeidsrecht), art. 3 Wav, aant. 3

⁹⁵ Het ne bis in idem-beginsel houdt een garantie in tegen een dubbele vervolging wegens hetzelfde feitelijk gebeuren als waarvoor men reeds eerder is veroordeeld, vrijgesproken of ontslagen van rechtsvervolging.

⁹⁶ ABRvS 4 mei 2010, AB 2010,160.

4.7 Conclusie

In beginsel is het verboden om niet-EU-onderdanen zonder tewerkstellingsvergunning arbeid te laten verrichten. Het enkel mogelijk maken van het verrichten van arbeid en het niet verhinderen daarvan, wordt ook opgevat als het laten verrichten van arbeid.

Niet alle vreemdelingen hebben een tewerkstellingsvergunning nodig. Op de tewerkstellingsvergunningsplicht gelden namelijk enkele uitzonderingen. Onder andere EU-onderdanen, vreemdelingen in het bezit van bepaalde verblijfsvergunningen en genotificeerde vreemdelingen zijn vrijgesteld van de tewerkstellingsvergunningsplicht.

De notificatiemelding is ingevoerd omdat de tewerkstellingsvergunningplicht, volgens Europese jurisprudentie, een strijdige beperking van het vrije verkeer van diensten is. Volgens Europese rechtspraak mag het vrije verkeer diensten, onder gebruik making van vast in dienst zijnde werknemers waarvoor het vrij verkeer van werknemers (nog) niet geldt, niet afhankelijk worden gesteld van een werkvergunning, waarbij de vergunning niet wordt verleent indien op de binnenlandse arbeidsmarkt voldoende arbeidsaanbod voor het verrichten van de arbeid aanwezig is.

Een genotificeerde werknemer hoeft niet aan de tewerkstellingsvergunningsplicht te voldoen, indien:

- een goede notificatiemelding heeft plaatsgevonden;
- de vreemdeling gerechtigd is als werknemer van de werkgever arbeid te verrichten in het land waar de werkgever is gevestigd;
- er geen sprake is van een dienstverlening die bestaat uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Afhankelijk van hun afkomst en verblijfsduur dienen de meeste niet-EU-onderdanen over een verblijfsvergunning of visum te beschikken. Deze verblijfsvergunnings- en visumplicht staan los van de tewerkstellingsvergunningplicht. In de praktijk kan dit betekenen dat een genotificeerde werknemer niet over een tewerkstellingsvergunning hoeft te beschikken, maar wel over een verblijfsvergunning of visum.

Op dit moment zijn in Turkije gevestigde dienstverleners en Turkse onderdanen die zich als zelfstandigen in Nederland willen vestigen volgens de Nederlandse wet visumplichtig. Volgens de rechtbank Haarlem is de visumplicht echter in strijd met de associatieovereenkomst tussen de EU en Turkije. De minister is in hoger beroep gegaan tegen deze uitspraak van de rechtbank Haarlem. Totdat de rechtszaak in hoger beroep is behandeld blijft onduidelijkheid bestaan over de visumplicht voor Turkse dienstverleners en in Nederland gevestigde Turkse zelfstandige.

De bevoegdheden en handhavingsinstrumenten zijn reeds in hoofdstuk 3 beschreven. Ook de in hoofdstuk 3 beschreven boetes kunnen worden opgelegd. De Arbeidsinspectie legt de werkgever een boete van € 8000,- per werknemer op, indien de werknemer niet beschikt over een tewerkstellingsvergunning of de werknemer niet correct is genotificeerd. Notificeert de werkgever de vreemdeling alsnog binnen 2 weken nadat de overtreding is geconstateerd, dan wordt de boete gematigd tot. € 1500,-.

5 Belastingen

Bij het tewerkstellen van binnenlandse arbeidskrachten is het duidelijk waar belasting betaald moet worden, namelijk in Nederland. Bij het tewerkstellen van buitenlandse arbeidskrachten is vaak niet duidelijk waar belasting betaald moet worden.

5.1 Arbeid in loondienst

Nederland heeft met België⁹⁷ en Duitsland⁹⁸ een belastingverdrag gesloten. In deze verdragen is afgesproken waar iemand belasting moet betalen. Zo probeert men te voorkomen dat iemand in twee landen belasting moet betalen over eenzelfde inkomen of vermogen.

De afspraken gemaakt tussen Nederland en België en de afspraken gemaakt tussen Nederland en Duitsland lijken erg op elkaar. In beginsel betaalt iemand in loondienst belasting over zijn inkomen in het land waar hij zijn werkzaamheden verricht. Van deze hoofdregel wordt slechts in één geval afgeweken. Een werknemer mag namelijk in zijn woonland loonbelasting betalen indien er aan de volgende 3 commutatieve voorwaarden wordt voldaan:

- de werknemer verblijft maximaal 183 dagen per jaar in het werkland;
- de werkgever is niet in het werkland gevestigd;
- de werknemer werkt in het werkland niet in een buitenlandse vestiging van de werkgever.⁹⁹

In het commentaar op artikel 15 van het OESO-modelverdrag 1992 wordt het volgende bepaald:¹⁰⁰

“Om te bepalen of voldaan wordt aan de 183-dagenregel geldt de zogeheten 'days of physical presence method'. Volgens deze methode wordt de 183-dagenregel afgemeten aan het aantal dagen dat een werknemer fysiek in de werkstaat aanwezig is. Daarbij wordt iedere dag of dagdeel meegenomen, derhalve de dag van aankomst en vertrek, zaterdagen en zondagen, vakantiedagen voorafgaand, tijdens en volgend op de werkzaamheden, ziektedagen, etc. Ziektedagen tellen echter niet mee als de werknemer als hij niet ziek zou zijn geworden niet meer aanwezig zou zijn geweest in de werkstaat.

Als op een dag slechts kort is verbleven in de werkstaat telt deze als dag mee voor de berekening van de 183-dagenregel. Uitgezonderd zijn echter de dagen die in de werkstaat zijn doorgebracht op doorreis tussen twee plaatsen buiten de werkstaat.”

In Nederland en Duitsland wordt als verdragswerkgever gezien de werkgever die:

- recht heeft op de opbrengsten van de werkzaamheden van de werknemer;
- de verantwoordelijkheid voor deze werkzaamheden draagt; en;
- het risico van deze werkzaamheden op zich neemt.

⁹⁷ Trb. 2001, 136.

⁹⁸ Trb. 1959, 85.

⁹⁹ Art. 10 Belastingverdrag Nederland – Duitsland; Art. 15 Belastingverdrag Nederland – België.

¹⁰⁰ Het OESO-modelverdrag is als leidraad gebruik bij het opstellen van de belastingverdragen die Nederland met België en Duitsland heeft gesloten.

In België wordt één uitzondering gemaakt op de hierboven genoemde definitie van verdragswerkgever. In België wordt een uitzendbureau altijd gezien als verdragswerkgever.¹⁰¹

Volgens het Nederlandse recht zal Kivit Staalbouw BV bij het inlenen van werknemers worden gezien als verdragswerkgever. De uitlener doet immers niks anders dan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Kivit Staalbouw BV is er verantwoordelijk voor dat de werkzaamheden tijdig worden afgerond, het werk van goede kwaliteit is en eventuele gebreken worden hersteld. Dit betekent dat de ingehuurd werknemer volgens het Nederlandse recht in Nederland loonbelasting moet betalen. Wanneer de ingehuurd werknemers afkomstig zijn van een Belgisch uitzendbureau, dan moet volgens de Belgische wetgeving in België personenbelasting worden betaald. Dit betekent dat er een dubbele belastingplicht ontstaat. Enerzijds moet de werknemer in Nederland loonbelasting betalen en anderzijds moet de werknemer in België personenbelasting betalen.

Tegen deze dubbele heffing is niet veel te ondernemen. Wanneer iemand ten onrechte wordt geconfronteerd met een dubbele heffing, dan kan hij dit voorleggen aan bevoegde autoriteit van zijn woonland. Indien de bevoegde autoriteit van het woonland de klacht gegrond voorkomt, dan treedt de autoriteit in overleg met bevoegde autoriteit van de andere lidstaat. De autoriteiten van beide landen proberen het probleem van de dubbele belastingheffing vervolgens op te lossen. Dit is een individuele procedure die lang duurt. Om dubbele heffingen te voorkomen kan Kivit Staalbouw BV het beste terughoudend omgaan met het inlenen van werknemers via een Belgisch uitzendbureau. Mensen inlenen bij een Duits uitzendbureau zal geen fiscale problemen met zich meebrengen. Het Duitse recht kent immers geen afwijkende regels voor uitzendbureaus. Dit betekent dat ingehuurd mensen afkomstig van een Duits uitzendbureau alleen in Nederland belastingplichtig zijn.

Bij het uitbesteden van werk aan een buitenlandse dienstverlener zal deze dienstverlener worden gezien als verdragswerkgever. De dienstverlener is er immers verantwoordelijk voor dat de werkzaamheden tijdig worden afgerond, het werk van goede kwaliteit is en eventuele gebreken worden hersteld. Dit betekent dat de tewerkgestelde werknemers in het vestigingsland van de dienstverlener belastingplichtig zijn. Het is wel van belang dat de werknemers van de dienstverlener minder dan 183 dagen per jaar in Nederland verblijven. Wanneer zij meer dan 183 dagen per jaar in Nederland verblijven moeten zij in Nederland loonbelasting betalen.

Werkt een vreemdeling zonder tussenkomst van een uitlener voor Kivit Staalbouw BV, dan is de vreemdeling in Nederland belastingplichtig. Dit betekent dat Kivit Staalbouw BV loonbelasting op het loon van de vreemdeling dient in te houden. Deze ingehouden loonbelasting moet Kivit Staalbouw BV vervolgens afdragen aan de Belastingdienst. Als inhoudingsplichtige dient Kivit Staalbouw BV een loonadministratie te voeren. In dit rapport zal geen aandacht worden besteed aan het voeren van een correcte loonadministratie. Op dit moment voert Kivit Staalbouw BV voor bepaalde werknemers al een loonadministratie. Zodoende weet

¹⁰¹ N. de Haan & A.M. Lahaije, *Het werkgeversbegrip voor de toepassing van belastingverdragen*, Deventer: Weekblad Fiscaal Recht 2005.

Kivit Staalbouw BV reeds hoe een loonadministratie moet worden gevoerd.¹⁰²

5.2 Zelfstandige arbeid

In het belastingverdrag tussen Nederland en België is geregeld dat inkomsten uit zelfstandige arbeid in beginsel worden belast in het land waar de zelfstandige woont. Dus een Belgische zelfstandige betaald in beginsel belasting in België. Dit is echter anders wanneer de Belgische zelfstandige in Nederland over een vaste basis beschikt. In het belastingverdrag wordt er geen definitie gegeven van de term vaste basis. Het lijkt echter aannemelijk dat bijvoorbeeld winkels, kantoren en werkplaatsen vaste basissen in de zin van het belastingverdrag zijn.¹⁰³

Ook in het belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland is geregeld dat inkomsten uit zelfstandige arbeid in beginsel worden belast in het land waar de zelfstandige woont. Dit is alleen anders geformuleerd dan in het belastingverdrag tussen Nederland en België. In het belastingverdrag tussen Nederland en België staat dat inkomsten uit zelfstandige arbeid in het woonland van de zelfstandige worden belast, tenzij de zelfstandige in het werkland een vaste basis heeft. In het belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland staat dat inkomsten uit zelfstandige arbeid in het werkland van de zelfstandige worden belast, mits de zelfstandige in het werkland gebruik maakt van een duurzame inrichting. Ook van het begrip duurzame inrichting wordt in het belastingverdrag geen definitie gegeven. Maar aangenomen mag worden dat aan het begrippen duurzame inrichting en vaste basis dezelfde betekenis hebben.¹⁰⁴

5.3 De wet keten- en inlenersaansprakelijkheid

Indien een tewerkgestelde vreemdeling in Nederland loonbelasting moet betalen, dan is de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid van kracht. Dit betekent dat Kivit Staalbouw BV aansprakelijk is voor de loonbelastingen en sociale premies, alsmede de omzetbelasting die de onderaannemer of uitlener verzuimt te betalen. Het gaat hierbij alleen om de loonbelasting, omzetbelasting en sociale premies die betrekking hebben op de voor Kivit Staalbouw BV uitgevoerde werkzaamheden.

5.3.1 De ketenaansprakelijkheid

Normaal gesproken zal Kivit Staalbouw BV bij het inhuren van buitenlandse ondernemer niet snel worden geconfronteerd met de ketenaansprakelijkheid. De ketenaansprakelijkheid wordt in de Invorderingswet 1990 namelijk als volgt omschreven:

“De aannemer is hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbelasting: die de onderaannemer en, indien een werk geheel of gedeeltelijk door een of meer volgende onderaannemers wordt uitgevoerd, iedere volgende onderaannemer verschuldigd is in verband met het verrichten van werkzaamheden door zijn werknemers ter zake van dat werk.”¹⁰⁵

¹⁰² Art. 2 en 6 Wet LB 1964

¹⁰³ Art. 15 Belastingverdrag Nederland – België.

¹⁰⁴ Art. 9 Belastingverdrag Nederland – Duitsland.

¹⁰⁵ Art. 35 lid 1 sub a IW 1990.

De aannemer wordt in de Invorderingswet 1990 als volgt omschreven:

“degene die zich jegens een ander, de opdrachtgever, verbindt om buiten dienstbetrekking een werk van stoffelijke aard uit te voeren tegen een te betalen prijs.”¹⁰⁶

Werk van stoffelijke aard wordt verder niet omschreven in de Invorderingswet 1990, maar wel in de wetsgeschiedenis. In de wetsgeschiedenis wordt een niet uitputtend overzicht gegeven van werkzaamheden van stoffelijke aard. Onder andere volgende werkzaamheden zijn werkzaamheden van stoffelijke aard:

- vervaardigen van bouwwerken;
- onderhoud van gebouwen;
- afbreken en slopen van gebouwen of andere zaken;
- herstelwerkzaamheden van allerlei aard.

Werken van hoofdzakelijk intellectuele aard worden niet gezien als werken van stoffelijke aard. Hierbij kan gedacht worden aan het werkzaamheden uitgevoerd door een engineer, advocaat of adviseur.¹⁰⁷

De ketenaansprakelijk is dus van kracht op het moment dat een aannemer een werk van stoffelijke aard verricht. Bijvoorbeeld het opleveren van een bepaalde installatie op een afgesproken datum en tijd. De aannemer draagt bij de uitvoering van dergelijke werkzaamheden het financiële risico voor de werkzaamheden. Daarnaast is de aannemer er ook verantwoordelijk voor dat de werkzaamheden tijdig worden afgerond, het werk van goede kwaliteit is en eventuele gebreken worden hersteld.

Voorgaande resulteert erin dat de buitenlandse aannemer bij de uitvoering van dergelijke werkzaamheden wordt gezien als de verdragswerkgever. De buitenlandse werknemer moet in het vestigingsland van de verdragswerkgever loonbelasting betalen. In dit geval is dat het land waar de buitenlandse aannemer is gevestigd. Er is dus sprake van een buitenlandse belastingschuld. Op buitenlandse belastingschulden is de ketenaansprakelijkheid niet van toepassing, want de invorderingswet 1990 geldt alleen bij de invordering van rijksbelastingen.¹⁰⁸

Wel kan Kivit Staalbouw BV worden geconfronteerd met de ketenaansprakelijkheid indien 183-dagenregeling op een vreemdeling van toepassing is.

5.3.2 De inlenersaansprakelijkheid

De inlenersaansprakelijkheid kan wel van toepassing zijn bij het inlenen van buitenlandse werknemers. Bij het inlenen van buitenlandse werknemers wordt Kivit Staalbouw BV in beginsel als verdragswerkgever gezien. Indien Kivit Staalbouw BV de verdragswerkgever van de ingeleende werknemer is, dan moet in Nederland loonbelasting worden betaald. Moet in Nederland loonbelasting worden betaald dan geldt de Invorderingswet 1990.

¹⁰⁶ Art. 36 lid 2 sub a IW 1990.

¹⁰⁷ *Kamerstukken II* 1987/88, 20 588 nr. 3, p. 89.

¹⁰⁸ Art. 1 IW 1990; Vakstudie Invorderingswet commentaar op art. 35 IW 1990.

De inlenersaansprakelijkheid maakt onderdeel uit van de Invorderingswet 1990. Op het moment dat Kivit Staalbouw BV de verdragswerkgever van de ingehuurde werknemer is, dan is de inlenersaansprakelijkheid dus van toepassing.

De inlenersaansprakelijkheid wordt in artikel 34 van de Invorderingswet 1990 als volgt omschreven:

“Ingeval een werknemer met instandhouding van de dienstbetrekking tot zijn inhoudingsplichtige, de uitlener, door deze ter beschikking is gesteld aan een derde, de inlener, om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn, is de inlener hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbelasting welke de uitlener verschuldigd is in verband met het verrichten van die werkzaamheden door die werknemer alsmede voor de omzetbelasting welke de uitlener, dan wel – in geval doorlening plaatsvindt – de in het tweede lid bedoelde doorlener verschuldigd is in verband met dat ter beschikking stellen.”

Een doorlener is iemand aan wie een werknemer ter beschikking is gesteld en die deze vervolgens ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten.

In de definitie van de inlenersaansprakelijkheid staat dat de inlener hoofdelijk aansprakelijk is voor de loonbelasting en omzetbelasting die de uitlener en doorlener verschuldigd zijn.¹⁰⁹ In de definitie van de inlenersaansprakelijkheid wordt niet vermeld dat de inlener ook aansprakelijk is voor de sociale premies die de uitlener en doorlener verschuldigd zijn. Dit is echter wel het geval. Voor de invordering van de sociale premies zijn de regels namelijk gelijk aan de regels die gelden voor de invordering van de loonbelasting.¹¹⁰

Het kan voorkomen dat een ingehuurde werknemer wel loonbelasting in Nederland moet betalen, maar geen sociale premies.¹¹¹ Mocht dit het geval zijn, dan is de inlener alleen hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbelasting en omzetbelasting die de uitlener en doorlener verschuldigd zijn. Afhankelijk van iemands inkomen bedraagt de te betalen loonbelasting tussen de 1,85% en de 52% van het verdiende salaris. Dit percentage wordt jaarlijks opnieuw vastgesteld.¹¹²

Indien de uitlener geen of een slechte loonadministratie voert, dan kan de Belastingdienst het anoniementarief in rekening brengen. Dit betekent dat de uitlener 52% loonbelasting moet afdragen. Wordt de inlener hoofdelijk aansprakelijk gesteld op grond van de ketenaansprakelijkheid dan moet hij in beginsel ook het anoniementarief betalen. De hoofdelijke aansprakelijkheid voor het anonimiteitstarief wordt echter gematigd, indien:

- de inlener de identiteit van de werknemer kan aantonen;
- de inlener desgevraagd kan aantonen dat de werknemer over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt

¹⁰⁹ Veel gebruikte synoniemen voor omzetbelasting zijn btw en bruto toegevoegde waarde.

¹¹⁰ Art. 60 Wfsv.

¹¹¹ Zie hoofdstuk 6.

¹¹² Art. 2.10 Wet IB 2001.

- de inlener gegevens overlegt aan de hand waarvan het loon van de werknemer voor zijn werkzaamheden kan worden geïndividualiseerd.

De inlener kan voorgaande doen door een door hem bijgehouden administratie te overleggen waarin de volgende gegevens zijn opgenomen;

- de naam-, adres- en woonplaatsgegevens van het ingeleende personeel;
- de geboortedatum van het ingeleende personeel;
- de burgerservicenummers/sofinummers van het ingeleende personeel;
- een kopie van het identiteitsbewijs van het ingeleende personeel;
- een specificatie van de door het ingeleende personeel gewerkte uren¹¹³.

Een ondernemer die mensen uitleent aan een Nederlandse inlener dient in Nederland omzetbelasting te betalen. De verplichting omzetbelasting te betalen moet worden verlegd naar de inlener, indien de uitlener geen vaste inrichting in Nederland heeft.¹¹⁴

Bij het verleggen van omzetbelasting brengt de uitlener geen omzetbelasting bij de inlener in rekening. Wel vermeldt de uitlener op de factuur dat de omzetbelasting is verlegd. De inlener draagt vervolgens zorg voor de afdracht van de omzetbelasting aan de Nederlandse Belastingdienst. Een ondernemer mag echter de omzetbelasting over de inkopen van zijn belastingschuld aftrekken.¹¹⁵ Dus enerzijds ontstaat er door het verleggen van de omzetbelasting een belastingschuld, anderzijds mag de omzetbelasting over de inkopen van de belastingschuld worden afgetrokken. Per saldo ontstaat er bij het verleggen van de omzetbelasting dus geen belastingschuld of belastingvordering. Indien er sprake is van verlegde omzetbelasting dan is Kivit Staalbouw BV verantwoordelijk voor de afdracht van de omzetbelasting. Dit betekent dat Kivit Staalbouw BV op grond van de inlenersaansprakelijkheid geen risico loopt, omdat de uitlener niet kan verzuimen de omzetbelasting af te dragen.

Van een eventuele aansprakelijkheid op grond van Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid kan Kivit Staalbouw BV zich vrijwaren door een bepaald bedrag over te maken op de G-rekening van de uitlener of onderaannemer. Daarnaast kan Kivit Staalbouw BV zich vrijwaren door een bepaald bedrag rechtstreeks bij de Belastingdienst te storten. Het is dan wel van belang de buitenlandse uitlener over een G-rekening en loonbelastingnummer beschikt. Het gevrijwaard betalen op de G-rekening of rechtstreeks bij de Belastingdienst zal in dit rapport verder niet worden behandeld. Binnen Kivit Staalbouw BV is men namelijk al bekend met het fenomeen gevrijwaard betalen op de G-rekening of rechtstreeks bij de Belastingdienst, omdat dit reeds gebeurd bij het inlenen van binnenlandse arbeidskrachten.

¹¹³ *Aansprakelijkheid voor loonheffingen en omzetbelasting bij inlening van personeel*, Apeldoorn: Belastingdienst/Centrum voor proces- en productontwikkeling 2009.

¹¹⁴ Art. 6 en 12 Wet OB 1968.

¹¹⁵ Art. 2 Wet OB 1968.

5.4 Buitenlandse belastingaansprakelijkheden

Niet alleen Nederland kent een Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid, maar ook andere landen hebben een soortgelijke wet. In deze paragraaf zullen de Belgische en Duitse equivalent van de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid worden behandeld. Speciale aandacht zal er zijn voor de eventuele aansprakelijkheidsrisico's die Kivit Staalbouw BV bij het tewerkstellen van vreemdelingen loopt.

5.4.1 Belgische belastingaansprakelijkheden

België heeft twee met de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid vergelijkbare regelingen. De eerste regeling richt zich op het tegengaan van fraude met sociale premies.¹¹⁶ De andere regeling richt zich op het tegengaan van fraude bij de belastingafdracht.¹¹⁷ Op basis van het territorialiteitsprincipe zijn de hiervoor genoemde regelingen niet van toepassing indien de Belgische aannemer de werkzaamheden niet in België uitvoert. Normaal gesproken zijn de Belgische regels dus niet van toepassing op Kivit Staalbouw BV. Dit is anders wanneer Kivit Staalbouw BV bepaalde werkzaamheden in België gaat verrichten. Dan kan het zijn de Belgische regelgeving op Kivit Staalbouw BV van toepassing is. Ook wanneer Kivit Staalbouw BV geen gebruik maakt van in België belastingplichtige werknemers. Gezien het feit dat er geen relatie bestaat tussen de Belgische regels en het tewerkstellen van in België belastingplichtige arbeidskrachten en de complexiteit van de Belgische regelgeving, zal de Belgische equivalent van de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid niet verder worden behandeld.

5.4.2 Duitse belastingaansprakelijkheden

De Duitse wet op het indammen van illegale activiteiten in de bouwsector is een met de Nederlandse Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid vergelijkbare regeling. De genoemde Duitse wet is terug te vinden in de artikelen 48 tot en met 48d van de Einkommensteuergesetz. Kivit Staalbouw BV is alleen onderworpen aan de Duitse wetgeving indien Kivit Staalbouw BV in Duitsland bouwwerkzaamheden verricht. Gezien het feit dat er geen relatie bestaat tussen de Duitse wet en het tewerkstellen van in Duitsland belastingplichtige arbeidskrachten, zal de Duitse equivalent van de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid niet verder worden behandeld.¹¹⁸

5.5 Conclusie

Nederland heeft met België en Duitsland een belastingverdrag gesloten. In deze verdragen is afgesproken waar iemand belasting moet betalen. In de verdragen is bepaald dat een werknemer in loondienst belasting over zijn inkomen betaalt in het land waar hij zijn werkzaamheden verricht. Van deze hoofdregel wordt slechts in één geval afgeweken. Een werknemer mag namelijk in zijn woonland loonbelasting betalen indien er aan de volgende 3 cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

¹¹⁶ Art. 30bis RSZ-wet.

¹¹⁷ Art. 400 – 406 Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.

¹¹⁸ *Informatieblad met toelichtingen voor belastingaftrek bij bouwwerkzaamheden*, StAb-Bau Merkblatt 2002.

- de werknemer verblijft maximaal 183 dagen per jaar in het werkland;
- de werkgever is niet in het werkland gevestigd;
- de werknemer werkt in het werkland niet in een buitenlandse vestiging van de werkgever.

De verdragswerkgever is niet altijd de werkgever waarmee een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft. In Nederland en Duitsland wordt als verdragswerkgever gezien de werkgever die:

- recht heeft op de opbrengsten van de werkzaamheden van de werknemer;
- de verantwoordelijkheid voor deze werkzaamheden draagt; en;
- het risico van deze werkzaamheden op zich neemt.

In België wordt één uitzondering gemaakt op de hierboven genoemde definitie van verdragswerkgever. In België wordt een uitzendbureau altijd gezien als verdragswerkgever.

Bij het inlenen van buitenlandse werknemers is het mogelijk dat Kivit Staalbouw BV als verdragswerkgever wordt gezien. Indien Kivit Staalbouw BV de verdragswerkgever van de ingeleende werknemer is, dan moet in Nederland loonbelasting worden betaald. Moet in Nederland loonbelasting worden betaald dan is de inlenersaansprakelijkheid van kracht. Wordt de uitlener gezien als verdragswerkgever dan is de inlenersaansprakelijkheid niet van kracht. Komt de uitlener uit België of Duitsland dan zal Kivit Staalbouw BV niet worden geconfronteerd met een buitenlandse equivalent van de Inlenersaansprakelijkheid.

Werkt een vreemdeling zonder tussenkomst van een uitlener voor Kivit Staalbouw BV, dan is de vreemdeling in Nederland belastingplichtig. Dit betekent dat Kivit Staalbouw BV loonbelasting op het loon van de vreemdeling dient in te houden. Als inhoudingsplichtige dient Kivit Staalbouw BV een loonadministratie te voeren.

Indien de uitlener geen of een slechte loonadministratie voert, dan kan de Belastingdienst het anoniementarief in rekening brengen. Dit betekent dat de uitlener 52% loonbelasting moet afdragen. Wordt de inlener hoofdelijk aansprakelijk gesteld op grond van de ketenaansprakelijkheid dan moet hij in beginsel ook het anoniementarief betalen. De hoofdelijke aansprakelijkheid voor het anoniementarief wordt echter gematigd indien de inlener wel over een goede administratie beschikt.

De uitlener dient in Nederland omzetbelasting te betalen. Deze betalingsverplichting moet worden verlegd naar Kivit Staalbouw BV. Na het verleggen van de omzetbelasting is Kivit Staalbouw BV verantwoordelijk voor een juiste afdracht van de omzetbelasting. Kivit Staalbouw BV kan niet langer aansprakelijk worden gesteld op grond van de inlenersaansprakelijkheid. De uitlener is namelijk niet langer verantwoordelijk voor de juiste afdracht van de omzetbelasting.

Bij het inhuren van een buitenlandse aannemer wordt de aannemer als verdragswerkgever gezien. Dit betekent dat de werknemers in het vestigingsland van de aannemer loonbelasting moet en betalen. Er is dus sprake van een buitenlandse belastingschuld. Op buitenlandse

belastingsschulden is de ketenaansprakelijkheid niet van toepassing, want de invorderingswet 1990 geldt alleen bij de invordering van rijksbelastingen.

6 Sociale premies

Binnen Europa kent ieder land zijn eigen sociale zekerheidsstelsel met de daarbij behorende premies. Zonder overkoepelde regelgeving bestaat de kans dat iemand die in het buitenland gaat werken, zowel in zijn woonland alsook in zijn werkland sociale premies moet betalen. Om dit gevaar weg te nemen heeft de EU twee verordeningen opgesteld, namelijk EEG-verordening 833/04¹¹⁹ en EEG-verordening 987/09.¹²⁰

6.1 De EG-verordeningen

De EG-verordeningen 833/04 en 987/09 vervangen sinds 1 mei 2010 de verouderde verordeningen 1408/71 en 574/72. De nieuwe verordeningen gelden voorlopig nog niet voor onderdanen van Noorwegen, IJsland, Liechtenstein en Zwitserland.¹²¹ In dit rapport zal echter alleen aandacht worden besteed aan de EG-Verordeningen 833/04 en 987/09, omdat dit rapport zich vooral richt op het inlenen van buitenlandse werknemers in dienst bij een Belgische of Duitse onderneming.

De hoofdregel geformuleerd in de artikel 11 lid 3a EG-verordeningen 833/04 luidt:

“Behoudens de artikelen 12 tot en met 16: geldt voor degene die werkzaamheden al dan niet in loondienst verricht in een lidstaat, de wetgeving van die lidstaat.”

Op deze hoofdregel zijn een aantal uitzonderingen van toepassing, waarvan er één van belang is voor Kivit Staalbouw BV, namelijk de uitzondering die geldt voor gedetacheerden.

6.1.1 Gedetacheerde medewerkers

Binnen Europa wordt onderscheid gemaakt tussen gedetacheerden die werken in loondienst en gedetacheerden die werken als zelfstandige. Voor beide groepen kunnen regels gelden die afwijken van de hoofdregel.

De gedetacheerden die werken in loondienst betalen onder bepaalde voorwaarden sociale premies in het uitzendland en niet in het werkland. Zou dit niet het geval zijn, dan zijn gedetacheerde werknemers kortstondig in een ander land verzekerd. Dit brengt veel administratieve lasten met zich mee. Deze administratieve lasten belemmeren het vrij verkeer van werknemers en zijn derhalve in strijd met artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

Een in het buitenland gedetacheerde werknemer mag alleen in een uitzendland verzekerd blijven, indien:

- de werknemer voor aanvang detacheringsperiode tenminste één maand viel onder het sociale zekerheidsstelsel van het uitzendland;

¹¹⁹ Verordening 2004/883/EG (pbEU 2004, L 166/1).

¹²⁰ Verordening 2009/987/EG (pbEU 2009, L 284/1).

¹²¹ *Toelichting Europese basisverordening sociale zekerheid*: Commissie Verzekeringsaangelegenheden, april 2010.

- de werknemer onder gezag staat van de persoon die hem heeft gedetacheerd;¹²²
- de werkgever zijn werkzaamheden normaliter in het uitzendland verricht. Deze werkzaamheden moeten verder gaan dan intern beheer. Dus een vestigingsadres hebben in een bepaald land is onvoldoende.
- de gedetacheerde werknemer niet langer dan 24 maanden wordt gedetacheerd, niet binnen 2 maanden opnieuw wordt gedetacheerd naar dezelfde ondernemer in dezelfde lidstaat en niet wordt gedetacheerd ter vervanging van een andere gedetacheerde werknemer.¹²³

Naast regels voor gedetacheerden in loondienst zijn er ook regels voor gedetacheerde zelfstandigen. Een in het buitenland gedetacheerde zelfstandige blijft de periode dat hij gedetacheerd is, sociaal verzekerd in het uitzendland, indien:

- de gedetacheerde zelfstandige voorafgaande aan de detachering al verzekerd was in het uitzendland.
- de gedetacheerde in het uitzendland en in het werkland soortgelijke werkzaamheden uitvoert. Een kapper moet zowel in het uitzendland alsook in het werkland haren knippen, en niet ineens poetswerkzaamheden gaan uitvoeren.
- de gedetacheerde zelfstandige ook in het uitzendland als zelfstandige werkt.
- de detachering maximaal 24 maanden duurt.¹²⁴

Van de hierboven genoemde periode van 24 maanden kan worden afgeweken. Wanneer iemand langer dan 24 maanden gedetacheerd wordt en hij wil in het uitzendland verzekerd blijven, dan moet hij een verzoek indienen bij de bevoegde autoriteit het uitzendland. De bevoegde autoriteit van het uitzendland neemt vervolgens contact op met de bevoegde autoriteit van het werkland. Deze autoriteiten kunnen gezamenlijk een uitzonderingsregel treffen. Op grond van deze uitzonderingsregel kan een gedetacheerde maximaal 5 jaar in een uitzendland sociaal verzekerd

¹²² Of een persoon onder gezag staat van de persoon die hem heeft gedetacheerd blijkt bijvoorbeeld uit de verantwoordelijkheid voor aanwerving, met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft, wie de werknemer kan ontslaan en de aard van de werkzaamheden. In zijn algemeen kan worden gesteld dat een persoon onder gezag staat van de persoon die hem aanwerft, kan ontslaan en met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft.

¹²³ Art. 12 lid 1 Verordening 2004/883/EG (*pbEU* 2004, L 166/1); *Toelichting Europese basisverordening sociale zekerheid*: Commissie Verzekeringsaangelegenheden, april 2010.

¹²⁴ Art. 12 lid 2 Verordening 2004/883/EG (*pbEU* 2004, L 166/1); *Toelichting Europese basisverordening sociale zekerheid*: Commissie Verzekeringsaangelegenheden, april 2010.

blijven. Er wordt alleen een uitzonderingsregeling getroffen wanneer dit in het belang van de gedetacheerde is.¹²⁵

Naast de overkoepelende Europese regelgeving heeft Nederland met enkele landen een overeenkomst afgesloten. In deze overeenkomsten is afgesproken dat gedetacheerde medewerkers een bepaalde periode in het uitzendland verzekerd kunnen blijven. Soms mogen gedetacheerde zelfstandige ook een bepaalde periode in het uitzendland verzekerd blijven. Nederland heeft met 21 landen een overeenkomst gesloten. Voor Kivit Staalbouw BV is mogelijk de overeenkomst met Turkije van belang. Maar in de meeste gevallen zal dit echter niet het geval zijn, omdat Turkse onderdanen vanuit Duitsland worden gedetacheerd. Dit betekent dat Duitsland het uitzendland is en de Europese verordeningen op deze personen van toepassing is.

6.2 E101/A1-verklaring

De bevoegde autoriteit van het uitzendland legt op verzoek een verklaring af waaruit blijkt dat de gedetacheerde medewerker of zelfstandige in het uitzendland sociale premies betaald. Een verzoek kan worden ingediend door de buitenlandse werkgever, de werknemer en de zelfstandige.¹²⁶ Voor 1 mei 2010 verstrekke het bevoegde orgaan op grond van de verordeningen 1408/71 en 574/72 een E101-verklaring, na 1 mei 2010 moet het bevoegde orgaan op grond van de verordeningen 833/04 en 987/09 officieel een A1-verklaring verstrekken.

E101-verklaringen afgegeven voor 1 mei 2010 blijven geldig tot het moment dat op het document staat aangegeven. E101-verklaringen werden voor periode van maximaal vijf jaar verstrekt, dus de geldigheid van een E101-verklaring verloopt uiterlijk op 30 april 2015. Vanaf 1 mei 2015 kan een gedetacheerde medewerker of zelfstandige alleen met een A1-verklaring aantonen dat hij in het uitzendland sociale premies betaald.

De A1- en de E101-verklaring geven dus zekerheid over het feit welk sociaal zekerheidsstelsel op iemand van toepassing is. De verklaring sluit uit dat iemand tevens onder een ander sociaal zekerheidsstelsel valt. Het is daarom belangrijk om over een A1- of E101-verklaring te beschikken voordat facturen worden betaald. Beschikt Kivit Staalbouw BV voordat facturen worden betaald niet over een dergelijke verklaring, dan kan het beste een gedeelte van het factuurbedrag worden vastgehouden. Het bedrag dat wordt vastgehouden moet gelijk zijn aan de in Nederland te betalen sociale lasten. Blijkt later dat de ingehuurd werknemer zijn sociale premies toch in Nederland moet betalen, dan kan het vastgehouden bedrag worden overgemaakt aan de bevoegde Nederlandse instantie.¹²⁷

¹²⁵ Art. 16 lid 1 Verordening 2004/883/EG (*pbEU* 2004, L 166/1); *Tijdelijk werken buiten Nederland en toch in Nederland verzekerd*, Groningen: Sociale Verzekeringsbank.

¹²⁶ Art. 19 lid 2 Verordening 2009/987/EG (*pbEU* 2009, L 284/1).

¹²⁷ Art. 11 lid 1 Verordening 2004/883/EG (*pbEU* 2004, L 166/1); *Toelichting Europese basisverordening sociale zekerheid*: Commissie Verzekeringsaangelegenheden, april 2010.

6.3 Conclusie

Binnen Europa kent ieder land zijn eigen sociale zekerheidsstelsel met de daarbij behorende premies. Zonder overkoepelde regelgeving bestaat de kans dat iemand die in het buitenland gaat werken, zowel in zijn woonland alsook in zijn werkland sociale premies moet betalen. Om dit gevaar weg te nemen heeft de EU twee verordeningen opgesteld.

In beginsel is iemand die werkzaamheden verricht onderhevig aan het sociale zekerheidsrecht in het werkland. Op deze hoofdregel geldt één voor Kivit Staalbouw BV relevante uitzondering. Gedetacheerde werknemers en zelfstandigen zijn onder bepaalde omstandigheden onderhevig aan het sociale zekerheidsrecht in het uitzendland. Deze uitzonderingsregel geldt voor een maximale duur van 5 jaar. Na deze periode van 5 jaar zijn de gedetacheerde werknemers en zelfstandigen onderhevig aan het sociale zekerheidsrecht in het werkland.

De bevoegde autoriteit van het uitzendland legt op verzoek een verklaring af waaruit blijkt dat een gedetacheerde medewerker of zelfstandige in het uitzendland sociale premies betaald. Sinds 1 mei 2010 verstrekt de bevoegde autoriteit desgevraagd een A1-verklaring. Voor 1 mei 2010 verstrekten de bevoegde autoriteit desgevraagd een E101-verklaring. Beide verklaringen hebben dezelfde functie.

7 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk zullen naar aanleiding van het uitgevoerde onderzoek een aantal conclusies worden getrokken. Deze conclusies beantwoorden de centrale vraag die aan het begin van het onderzoek is geformuleerd. Naar aanleiding van het onderzoek en de conclusies zullen tot slot enkele aanbevelingen worden gedaan.

7.1 Conclusies

Naar aanleiding van het onderzoek kunnen volgende conclusies worden getrokken:

De EU bestaat thans uit 27 lidstaten. Binnen de EU bestaat er een vrij verkeer van werknemers, goederen en diensten. Ten aanzien van Bulgaarse en Roemeense onderdanen geldt op dit moment een overgangsregeling. Naast de EU is er binnen Europa nog een ander minder vergaand samenwerkingsverband, de EER. Dit samenwerkingsverband bestaat uit alle EU-lidstaten, IJsland, Noorwegen en Liechtenstein. Ook binnen de EER bestaat er een vrij verkeer van werknemers, goederen en diensten. Zwitserland en de EU hebben met betrekking tot het vrije verkeer van werknemers een overeenkomst gesloten. Op grond van deze overeenkomst zijn Zwitserse onderdanen vrij om werkzaamheden in de EU te verrichten en visa versa.

In beginsel is het tewerkstellen van vreemdelingen zonder tewerkstellingsvergunning verboden. Onder andere EER-onderdanen en genotificeerde werknemer hoeven niet over een tewerkstellingsvergunning te beschikken.

Kivit Staalbouw BV kan een bestuurlijke boete krijgen indien tewerkgestelde vreemdelingen niet beschikken over een tewerkstellingsvergunning of niet is vrijgesteld van de tewerkstellingsvergunningsplicht. Ook dient Kivit Staalbouw zich aan enkele administratieve verplichtingen te houden. Ook het niet naleven van deze administratieve kan worden bestraft met een bestuurlijke boete

Ook kan de Kivit Staalbouw aansprakelijk worden gesteld voor de loonbelasting, sociale premies en de omzetbelasting die de uitlener/onderaannemer verzuimd af te dragen. Aansprakelijkheid kan ontstaan op grond van de inlenersaansprakelijkheid of de 183-dagenregeling. Van een eventuele aansprakelijkheid kan Kivit Staalbouw BV zich vrijwaren door een bepaald bedrag over te maken op de G-rekening van de uitlener of onderaannemer. Daarnaast kan Kivit Staalbouw BV zich vrijwaren door een bepaald bedrag rechtstreeks bij de Belastingdienst te storten.

Indien Kivit Staalbouw BV niet kan aantonen wie bij haar arbeid heeft verricht dan wordt Kivit Staalbouw BV aansprakelijk gesteld voor het anoniementarief. Dit betekent dat Kivit Staalbouw 52% loonbelasting moet betalen.

Uit een A1- en E101-verklaring blijkt in welk land iemand sociaal verzekerd is. Indien iemand buiten Nederland sociaal verzekerd is, dan loopt Kivit Staalbouw BV geen aansprakelijkheidsrisico. Is iemand in Nederland

sociaal verzekerd, dan dient Kivit Staalbouw rekening te houden met de Keten- en inlenersaansprakelijkheid.

7.2 Aanbevelingen

Op basis van de voorgaande conclusies worden volgende aanbevelingen gedaan:

Kivit Staalbouw BV moet voor aanvang van de werkzaamheden controleren of een vreemdeling voor Kivit Staalbouw BV werkzaamheden mag uitvoeren. Daarnaast dient Kivit Staalbouw BV betreffende de tewerkgestelde vreemdelingen een goede administratie te voeren. Deze administratie dient afhankelijk van de situatie 5 tot 7 jaar te worden bewaard.

Kivit Staalbouw BV kan beter geen mensen inhuren bij een Belgische uitzendbureau. Dit kan er namelijk voor zorgen dat er een dubbele belastingplicht ontstaat. Enerzijds moet de werknemer in Nederland loonbelasting betalen en anderzijds moet de werknemer in België personenbelasting betalen.

Ook dient Kivit Staalbouw BV te controleren of de Wet keten- en inlenersaansprakelijkheid van toepassing is. Indien dit het geval is dan dient Kivit Staalbouw BV zich te vrijwaren van een eventuele aansprakelijkheid.

Tot slot dient Kivit Staal BV te controleren of een vreemdeling over een A1- of E101-verklaring. Is dit niet het geval dan dient Kivit Staalbouw BV een bedrag, gelijk aan de Nederlandse sociale lasten, op een uit te betalen factuur in te houden.

Bibliografie

Deze bibliografie bevat een overzicht van alle bronnen die voor het onderzoek zijn geraadpleegd.

Jurisprudentie

- HvJ EG 7 september 2004, nr. C-456/02
- ABRvS 11 juli 2007, *LJN* BA9298
- ABRvS 17 maart 2010, *LJN* BL7833
- ABRvS 4 mei 2010, *AB* 2010,160
- ABRvS 19 mei 2010, *LJN* BM4982
- Rb. 's-Gravenhagen, zittingsplaats Haarlem 14 februari 2011, *LJN* BP4784

Kamerstukken

- *Kamerstukken II* 1987/88, 20 588, nr. 3
- *Kamerstukken II* 1993/94, 23 574, nr. 3
- *Kamerstukken II* 2005/06, 30 493, nr. 3
- *Kamerstukken II* 2009/10, 29 407, nr. 105
- *Kamerstukken II* 2010/11, 30 573, nr. 36
- *Kamerstukken II* 2010/11, 30 573, nr. 63

Elektronische bronnen

- www.antwoordvoorbedrijven.nl/product/vergunningen-en-vereisten/E101-verklaring, geraadpleegd 4 mei 2011
- www.auswaertiges-amt.de/EN/EinreiseUndAufenthalt/LernenUndArbeiten/ArbeiteninD_node.html, geraadpleegd 4 mei 2011
- www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/ArbeitenAusland/AnwendungE101/AntragE101.htm, geraadpleegd 4 mei 2011
- www.minbuza.nl/nl/Producten_en_Diensten/Burgerzaken/Visa/Visumverlening_Nederland_Schengenvisum/Overzicht_visumplichtige_nationaliteiten, geraadpleegd 4 mei 2011
- www.nu.nl/politiek/2449193/leers-in-hoger-beroep-visumplicht.html, geraadpleegd 4 mei 2011
- www.socialsecurity.be/site_nl/Applics/gotot/index.htm, 4 mei 2011
- www.svb.nl/int/nl/id/direct_regelen/e_101_aanvragen/index.jsp, geraadpleegd 4 mei 2011

Artikelen

- N. de Haan & A.M. Lahaije, *Het werkgeversbegrip voor de toepassing van belastingverdragen*, Deventer: Weekblad Fiscaal Recht 2005.

Brochures

- *Informatieblad met toelichtingen voor belastingaftrek bij bouwwerkzaamheden*, StAb-Bau Merkblatt 2002
- *Aansprakelijkheid voor loonheffingen en omzetbelasting bij inlening van personeel*, Apeldoorn: Belastingdienst/Centrum voor proces- en productontwikkeling 2009

- *Inschrijven bij de IND voor EU-onderdanen*, Rijswijk: IND 2010
- *Tijdelijk werken buiten Nederland en toch in Nederland verzekerd*, Groningen: Sociale Verzekeringsbank.

Overig

- *Toelichting Europese basisverordening sociale zekerheid*: Commissie Verzekeringsaangelegenheden, april 2010
- Tekst en Commentaar Arbeidsrecht (digitale versie via de Kluwer portel)