

Werken in meer dan één EU-lidstaat



Mr. Willy Van Eeckhoutte

Advocaat-Venoot

willy.vaneeckhoutte@bellaw.eu

Wanneer iemand werkt in verschillende landen, denkt men al snel aan detachering. Maar dat is niet altijd het geval. Als een werknemer niet naar een onderneming in een ander land wordt uitgestuurd, maar in dat ander land blijft werken in opdracht en onder het gezag van zijn ene werkgever - en dat is de situatie waarover het in dit stukje gaat - is van detachering geen sprake. Het antwoord op de vraag welke socialezekerheidsregeling dan van toepassing is, wordt dan gegeven door andere regels dan die welke gelden voor detachering.

Bij een grensoverschrijdende tewerkstelling binnen de Europese Unie die geen detachering is, gelden de volgende regels, waarbij het uitgangspunt telkens is dat voor het geheel van de tewerkstelling of tewerkstellingen slechts de socialezekerheidswetgeving van één enkele EU-lidstaat van toepassing is.

In de *regel* is het socialezekerheidsrecht van toepassing van het land waar de werknemer zijn werkzaamheden uitoefent. Het land waar hij woont en dat waarin de onderneming van de werkgever is gevestigd, spelen in beginsel geen rol.

Is de werknemer werkzaam in twee of meer EU-lidstaten, dan wordt van de voornoemde regel afgeweken. De ene socialezekerheidswetgeving die dan van toepassing is op de tewerkstelling in alle landen, is die van

- de lidstaat waar de werknemer woont als hij een deel van zijn werkzaamheden in die lidstaat uitvoert,
- de lidstaat waar zich de zetel van de onderneming bevindt als hij niet woont in een van de landen waar hij werkzaam is (zie *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2020-2021*, [nr. 169](#)).

In het hieronder aangewezen arrest, diende het Hof van Justitie van de Europese Unie zich uit te spreken over de vraag of ingeval van opeenvolging van langdurige werkzaamheden voor één

werkgever in verschillende lidstaten, op elk van die tewerkstellingen de regel moet worden toegepast (telkens de socialezekerheidswetgeving van het land van tewerkstelling) dan wel de afwijking die geldt voor tewerkstelling in verschillende lidstaten (de socialezekerheidswetgeving van het woonland dan wel die van het land waar de zetel van de onderneming gevestigd is).

In zijn antwoord verwijst het Hof vooreerst naar vroegere rechtspraak volgens dewelke een werknemer die “gewoonlijk” werkt in een lidstaat, onder de regel valt en niet onder de afwijking daarop. Hij is m.a.w. niet te beschouwen als een werknemer die in twee of meer lidstaten werkzaam is.

Vraag is wanneer iemand moet worden geacht “gewoonlijk” te werken in een lidstaat van de EU. Het Hof laat zich daarbij inspireren door de termijn die wordt in acht genomen bij detachering: bij detachering van een werknemer naar een andere lidstaat voor een periode van maximaal twaalf maanden, blijft de socialezekerheidswetgeving van toepassing van het land van waaruit hij wordt uitgezonden. Welnu, zegt het Hof, laten wij aannemen dat buiten de context van detachering, bij opeenvolgende tewerkstellingen in verschillende landen maar sprake is van werkzaamheden in een of meer lidstaten voor zover de duur van de ononderbroken tijdvakken van arbeid in elk daarvan niet meer dan twaalf maanden bedraagt. Alleen met dergelijke uitlegging kan voorkomen worden dat de regel (toepassing van de socialezekerheidswetgeving van het land van tewerkstelling) wordt omzeild.

Auteur: Willy van Eeckhoutte

Bron: HvJ 20 mei 2021, C-879/19