

## Bijlage 1 Routes om in Nederland te werken

Soort route	Titel om te mogen werken in NL	Toepasselijke arbeidsvoorwaarden	Toepasselijke SV regeling	Fiscaliteit
<b>A Werknemers</b>				
<b>1. Een EU-arbeidsmigrant<sup>1</sup> gaat voor een Nederlandse werkgever werken.</b>	Vrij verkeer van werknemers.	De Nederlandse wettelijke normen (o.a. WML) en de Nederlandse cao.	Verzekerd en premieplichtig in NL (indien er geen sprake is van detachering <sup>2</sup> ).	Nederlands belastingregime van toepassing.
<b>2. Een Roemeen, Bulgaar of derdelander<sup>3</sup> gaat voor een Nederlandse werkgever werken.</b>	Tewerkstellingsvergunning vereist.		Verzekerd en premieplichtig in NL (indien er geen sprake is van detachering). Op de legaal verblijvende derdelander zijn de EU-regels <sup>4</sup> van toepassing.	
<b>3. Een Roemeen, Bulgaar of derdelander gaat als kennismigrant voor een Nederlandse werkgever werken.</b>	Kennismigranten-regeling.	De Nederlandse wettelijke normen (kennismigrantensalaris) en de Nederlandse cao.	Verzekerd en premieplichtig in NL (indien er geen sprake is van detachering).	
<b>4. Een EU-arbeidsmigrant in dienst van een in een andere lidstaat gevestigd internationaal concern gaat tijdelijk bij een kantoor van dat bedrijf in Nederland werken.</b>	Vrij verkeer van werknemers.	De Nederlandse wettelijke normen (o.a. WML) en de harde kern van de ge-avv'de Nederlandse cao.	Indien de werknemer werkt voor rekening van het bedrijf in NL: verzekerd en premieplichtig in NL. Indien hij werkt voor rekening van het bedrijf in het andere land dan is er een keuze: als het concern hem detacheert en over een A1-formulier beschikt: verzekerd en premieplichtig in het andere land. Anders in NL.	Indien langer dan 183 dagen, wordt belasting in Nederland afgedragen. Ook bij korter dan 183 dagen is dat het geval als het bedrijf in NL als werkgever wordt aangemerkt. Onder bepaalde voorwaarden wordt bij werkzaamheden die niet langer dan 60 werkdagen duren, ervan uitgegaan dat er geen sprake is van een Nederlandse werkgever voor de toepassing van het belastingverdrag.
<b>B. Diensten</b>				
<b>5. Een EU-arbeidsmigrant in dienst van een in een andere lidstaat gevestigd</b>	Vrij verkeer van diensten en van werknemers.	De Nederlandse wettelijke normen (o.a.	Werkgever heeft keuze: indien werkgever hem	Als sprake is van ter beschikkingstelling van

<sup>1</sup> Met EU-arbeidsmigrant wordt bedoeld een werknemer uit een EER-land, exclusief Bulgarije en Roemenië. Voor werknemers uit EER-landen is geen tewerkstellingsvergunning vereist. Voor Bulgaren en Roemenen is tot 1-1-2014 een twv vereist. De sociale zekerheidsregelgeving is van toepassing op alle EER-burgers, inclusief Bulgaren en Roemenen.

<sup>2</sup> Detachering in de sociale zekerheid dient niet verward te worden met detachering in de zin van de Detacheringsrichtlijn. Van detachering in de zin van de sociale zekerheid (art. 12 Vo 883/2004) is sprake indien de werknemer werkzaamheden in loondienst verricht in een lidstaat voor rekening van een werkgever die daar zijn werkzaamheden normaliter verricht en door deze werkgever wordt gedetacheerd naar een andere lidstaat om voor zijn rekening werkzaamheden te verrichten, mits de te verwachten duur van de werkzaamheden de 24 maanden niet overschrijdt en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een ander te vervangen.

<sup>3</sup> Onder derdelander wordt verstaan een persoon met de nationaliteit van buiten de EER.

<sup>4</sup> Op grond van Verordening 1231/2010 vallen derdelanders die legaal op het grondgebied van een EU-lidstaat verblijven, bij grensoverschrijdende situaties onder de Coördinatieverordening sociale zekerheid en worden zij gelijk behandeld als EU-burgers.

<b>bedrijf dat een klus aanneemt in Nederland van een Nederlandse opdrachtgever.</b>		WML) en de harde kern van de ge-avvde Nederlandse cao.	detacheert en over een A1-formulier beschikt: verzekerd en premieplichtig in land van herkomst. Anders in NL.	arbeidskrachten is de buitenlandse werkgever inhoudingsplichtig voor de loonbelasting. Indien langer dan 183 dagen, wordt belasting in Nederland afgedragen.
<b>6. Een Bulgaar, Roemeen of derdelander in dienst van een in een andere lidstaat gevestigd bedrijf dat een klus aanneemt van een in Nederland gevestigde opdrachtgever.</b>	Vrij verkeer van diensten. Notificatie bij UWV vereist.		Werkgever heeft keuze: indien werkgever hem detacheert en over een A1-formulier beschikt: verzekerd en premieplichtig in land van herkomst. Anders in NL. Op de legaal verblijvende derdelander zijn de EU-regels van toepassing.	
<b>C. Uitzendbureaus</b>				
<b>7. Een EU-arbeidsmigrant in dienst van een in een andere lidstaat gevestigd uitzendbureau wordt ter beschikking gesteld bij een werkgever in Nederland.</b>	Vrij verkeer van werknemers en van diensten. Voor het uitzendbureau geldt een registratieplicht.		Werkgever heeft keuze: indien werkgever hem detacheert en over een A1-formulier beschikt: verzekerd en premieplichtig in land van herkomst. Anders in NL.	Vanaf dag één belastingplicht; Nederlands belastingregime van toepassing, Zakelijke verblijfskosten kunnen worden vergoed. Europees uitzendbureau is inhoudingsplichtig voor de loonbelasting.
<b>8. Een Bulgaar, Roemeen of derdelander in dienst van een in een andere lidstaat gevestigd uitzendbureau wordt ter beschikking gesteld bij een werkgever in Nederland.</b>	Vrij verkeer van diensten. Voor de werknemers geldt twv-plicht. Voor het uitzendbureau geldt een registratieplicht.		Werkgever heeft keuze: indien werkgever hem detacheert en over een A1-formulier beschikt: verzekerd en premieplichtig in land van herkomst. Anders in NL. Op de legaal verblijvende derdelander zijn de EU-regels van toepassing.	
<b>D. Zelfstandigen</b>				
<b>9. Een Europese zzp-er, inclusief Bulgaarse en Roemeense, biedt zich aan bij een Nederlandse werkgever.</b>	Vrij verkeer van diensten.	Geen.	Keuze: als de zelfstandige wil dat er sprake is van detachering en over een A1-formulier beschikt: verzekerd en premieplichtig in land van herkomst <sup>5</sup> . Anders in NL verzekerd voor de volksverzekeringen.	Nederlands belastingregime van toepassing. Feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend voor de soort belastingplicht.

<sup>5</sup> Art 12 lid 2 Verordening 883/2004: Op degene die in een lidstaat werkzaamheden anders dan in loondienst pleegt te verrichten en werkzaamheden van gelijke aard in een andere lidstaat gaat verrichten blijft de wetgeving van de eerste lidstaat van toepassing mits de te verwachten duur niet meer dan 24 maanden bedraagt.