

WAT ZIJN DE REGELS VOOR DETACHERING VAN WERKNEMERS IN DE EU?

# Tijdelijk over de grens werken

**Als uw organisatie werknemers detacheert binnen de Europese Unie (EU) kunt u te maken krijgen met de Europese detachingsrichtlijn en de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Deze richtlijn en wet regelen dat gedetacheerde werknemers binnen de EU recht hebben op de ‘harde kern’ aan arbeidsvoorwaarden in het land waar zij gedetacheerd zijn. Wat zijn uw verplichtingen?**

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) is op 18 juni 2016 in werking getreden en vervangt de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA). In deze wet staan regels voor de arbeidsvoorwaarden waar werknemers recht op hebben als zij binnen de EU gedetacheerd worden. In de WagwEU zijn regels opgenomen die voortvloeien uit de Europese detachingsrichtlijn en de Europese Handhavingsrichtlijn.

## Dienstverrichting

De WagwEU geldt bij zogenoemde transnationale dienstverrichting. Hier van is in de volgende situaties sprake:

- Een dienstverrichter uit de ene lidstaat met personeel komt onder zijn leiding en toezicht een klus uitvoeren in een andere lidstaat. Denk bijvoorbeeld aan een Duitse organisatie die in opdracht van een Nederlandse organisatie een brug komt bouwen.
- Een werknemer van een multinational concern gaat werken bij een vestiging in een andere lidstaat.

- Een uitzendkracht gaat in een andere lidstaat werken dan waar het uitzendbureau is gevestigd.

## Richtlijnen

In de Europese detachingsrichtlijn is een harde kern van arbeidsvoorwaarden opgenomen. Dit zijn de arbeids-

### Welk recht geldt voor de arbeidsovereenkomst?

Bij detachering binnen de EU kan een werkgever in principe zelf bepalen welk rechtsstelsel hij op de arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer toepast. In de praktijk wordt er vaak voor gekozen – en schriftelijk vastgelegd – dat het arbeidsrecht van het land waar de werknemer vandaan komt van toepassing blijft. Op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie kunnen dan echter alsnog bepaalde regels van het werkland van kracht zijn.

voorwaarden en -omstandigheden waar een werknemer die naar het buitenland wordt gedetacheerd recht op heeft. Ongeacht het recht dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, gelden voor zo'n werknemer dan de regels van het land waar hij aan de slag is. Het gaat hier om de regels voor:

- de maximale werktijden en minimale rusttijden;
- het minimumaantal betaalde vakantiedagen;
- het minimumloon, inclusief vergoedingen voor overwerk;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen voor zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het verbod op discriminatie;
- de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder door uitzendbureaus.

Let wel op het volgende: zijn de bovenstaande arbeidsvoorwaarden of -omstandigheden gunstiger in het land waar de werknemer gewoonlijk werkt, dan blijven deze regels gewoon van toepassing. De wet biedt als het ware een ondergrens, zodat gedetacheerden binnen de EU niet slechter af zijn dan werknemers die in het land wonen.

## Verplichtingen

Om de regels uit de Europese detachingsrichtlijn in de praktijk gemakkelijker te kunnen handhaven, zijn in

de Europese Handhavingsrichtlijn een aantal verplichtingen opgenomen, waaraan werkgevers zich bij transnationale dienstverrichting moeten houden.

#### *Informatieplicht*

Op verzoek van Inspectie SZW moet een werkgever alle gegevens en inlichtingen verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de WagwEU. Het gaat hier bijvoorbeeld om gegevens waarmee de Inspectie kan bepalen of er al dan niet sprake is van detachering.

#### *Aanwijzen contactpersoon*

Een werkgever moet voor de detachingsperiode een contactpersoon aanwijzen die als aanspreekpunt van de organisatie fungeert. Deze moet in de lidstaat waar de arbeid wordt verricht beschikbaar zijn voor het verzenden en ontvangen van informatie over de detachering.

#### *Administratieplicht*

Een werkgever moeten er tijdens de periode van detachering voor zorgen dat in ieder geval de volgende documenten op papier of digitaal beschikbaar zijn in de organisatie:

- de arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer;
- een loonstrookje;
- een overzicht waaruit blijkt hoeveel uur de gedetacheerde werknemer heeft gewerkt;

## Arbeidsvoorwaarden uit de wet of cao-bepaling

De harde kern aan arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op kunnen hebben, bestaat uit bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die in wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen zijn vastgelegd of die voortvloeien uit een algemeen verbindend verklaarde cao. Gaat het om een bepaling uit een cao, dan moeten cao-partijen wel expliciet hebben aangegeven dat deze ook geldt voor gedetacheerde werknemers. In zo'n geval moet een werkgever zich hieraan houden.

## Voorstel tot wijziging van de detachingsrichtlijn

Op dit moment ligt er een voorstel bij de Europese Commissie (EC) tot wijziging van de Europese detachingsrichtlijn. De EC wil namelijk dat gedetacheerde werknemers binnen de EU gelijk loon ontvangen voor gelijk werk als werknemers uit het land zelf.

### **Bonussen**

Nu krijgen gedetacheerde werknemers vaak nog steeds een lagere beloning omdat alleen de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden geldt en niet de standaard die binnen een sector gebruikelijk is. De 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden in de detachingsrichtlijn is nu bovendien nog beperkt tot het minimumloon. In het voorstel van de EC wordt dit gewijzigd naar het meeromvattende begrip 'bezoldiging', waaronder dus ook toeslagen en bonussen vallen. Ook stelt de EC voor

om de bepalingen over de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden niet alleen van toepassing te laten zijn op de bouwsector, maar uit te breiden tot alle sectoren. In Nederland geldt de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden al voor alle sectoren, maar in sommige andere EU-landen is dit nog niet het geval.

In het voorstel van de EC is verder opgenomen dat de detachingsperiode van een Europese werknemer wordt beperkt tot twee jaar. Duurt de detachering toch langer, dan gelden de volledige arbeidsvoorwaarden van het ontvangende land voor de gedetacheerde werknemer en dus niet meer alleen de harde kern van arbeidsvoorwaarden. Is vanaf het begin duidelijk dat de detachering langer duurt dan twee jaar, dan gelden de volledige arbeidsvoorwaarden van het ontvangende land vanaf het begin.

- bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen en de identiteit blijken van de dienstverrichter, de dienstontvanger, de gedetacheerde werknemer en de persoon die voor het loon verantwoordelijk is.

Als Inspectie SZW daarom vraagt moet een organisatie deze informatie binnen een redelijke termijn verstrekken.

#### *Meldplicht*

De meldplicht is een verplichting die al wel in de WagwEU staat, maar die nog niet van kracht is. Het is de verwachting dat deze meldplicht per 1 januari 2018 in werking treedt.

Werkgevers moeten dan voorafgaand aan de detachering de volgende gegevens melden aan Inspectie SZW:

- de identiteit van de dienstverrichter, dan wel zelfstandige;
- de identiteit van de dienstontvanger;
- de identiteit van de gedetacheerde werknemer;
- de contactpersoon die namens de dienstontvanger is aangewezen als aanspreekpunt voor zaken rondom de detachering;

- de identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon;
- de aard en de vermoedelijke duur van de werkzaamheden;
- het adres van de werkplek;
- de bijdrage voor toepasselijke socialezekerheidsregelingen.

### **Boete**

Het niet naleven van de Europese detachingsrichtlijn en de WagwEU is niet zonder gevolgen. Organisaties die niet voldoen aan de informatieplicht, administratieplicht en de (nog in te voeren) meldplicht riskeren een bestuurlijke boete van € 12.000 per overtreding. Bij bewuste ontduiking van de regels uit de WagwEU kan Inspectie SZW zelfs een verhoging van 50% opleggen. Een matiging van de boete is daarentegen ook mogelijk. Op het niet aanwijzen van een contactpersoon staat geen bestuurlijke boete.

*Michelle Maaijen, arbeidsrechtadvocaat bij Pallas Advocaten te Amsterdam, e-mail: [michelle.maaijen@pallas.nl](mailto:michelle.maaijen@pallas.nl), [www.pallas.nl](http://www.pallas.nl)*