

Memorie van toelichting

Algemeen deel

1. Inleiding

Dit wetsvoorstel strekt tot implementatie van Richtlijn 2018/957/EU van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEU 2018, L 173) (de herzieningsrichtlijn). Naar aanleiding van de herzieningsrichtlijn dient bepaalde Nederlandse wetgeving met betrekking tot het detacheren van werknemers uit andere EU-landen in het kader van grensoverschrijdende dienstverrichting aangepast te worden. Het doel van de herzieningsrichtlijn is een nieuwe en betere balans te vinden tussen enerzijds het bevorderen van het vrij verrichten van diensten in de Europese Unie en voor een gelijk speelveld voor ondernemingen te zorgen, en anderzijds de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers, waaronder met name de bescherming van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van deze werknemers. Hierbij is het uitgangspunt gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats. Hiermee dient de sociale bescherming van gedetacheerde werknemers te worden verbeterd en concurrentie op arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden tegen te worden gegaan. Deze richtlijn dient uiterlijk 30 juli 2020 te zijn geïmplementeerd. Aan het slot van deze memorie van toelichting is een transponeringstabel gevoegd.

2. Implementatiewetgeving

De herzieningsrichtlijn behelst de herziening van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L 018) (de detacheringsrichtlijn). Op grond van het Europese privaatrecht (Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst) (de Rome I-verordening) is in beginsel het arbeidsrecht van de uitzendstaat van toepassing. De detacheringsrichtlijn coördineert welke regels EU-lidstaten, in afwijking van de Rome I-verordening, moeten vastleggen ter bescherming van transnationale werknemers die in hun land gedetacheerd zijn, en faciliteert zo het vrij verkeer van diensten en de sociale bescherming van gedetacheerde werknemers. Met de herziening zijn onder meer de volgende wijzigingen doorgevoerd:

- het begrip 'loon' is vervangen door het begrip 'beloning', waarbij is verduidelijkt welke toeslagen onder dit begrip vallen;
- de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die dienstverrichters ten minste moeten waarborgen voor hun gedetacheerde werknemers (de "harde kern") zijn uitgebreid met huisvestingsvoorwaarden en bepaalde toeslagen en vergoedingen;
- na een detachingsduur van twaalf maanden, welke termijn onder omstandigheden kan worden verlengd tot achttien maanden, gelden aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (de "uitgebreide harde kern");
- de rechten van gedetacheerde uitzendkrachten en nationale uitzendkrachten zijn gelijkgetrokken;
- uitzendbureaus blijven verantwoordelijk voor de juiste betaling van de gedetacheerde werknemer, ook als de dienstontvanger de gedetacheerde werknemer doorzendt naar een volgende dienstontvanger;
- lidstaten dienen informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden op één nationale website te publiceren, op transparante wijze;
- lidstaten hebben de mogelijkheid om zich, in aanvulling op algemeen verbindend verklaarde cao's, te baseren op bepaalde cao's die niet algemeen verbindend zijn verklaard, zijnde:
 - o cao's of scheidsrechterlijke uitspraken die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of

- o cao's die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast

3. Hoofdpijnen van het voorstel

a. Aanleiding van het wetsvoorstel:

De detacheringsrichtlijn uit 1996 heeft drie doelstellingen, waartussen de herzieningsrichtlijn een beter evenwicht beoogt te treffen:

1. het grensoverschrijdend verrichten van diensten vereenvoudigen en bevorderen;
2. het bieden van bescherming aan gedetacheerde werknemers;
3. het waarborgen van gelijke mededingingsvoorwaarden voor buitenlandse en lokale concurrenten.

Sinds de inwerkingtreding van de detacheringsrichtlijn in 1996 is de situatie op de Europese arbeidsmarkt aanzienlijk veranderd. De interne markt is gegroeid door de uitbreiding van de EU, wat onder andere tot gevolg had dat de loonverschillen tussen de verschillende lidstaten zijn toegenomen. Het wetgevingskader dat tot stand is gekomen door de detacheringsrichtlijn beantwoordt niet meer aan de huidige realiteit, waardoor de vrijheid van diensten kan leiden tot oneerlijke concurrentie op loonkosten en arbeidsvoorwaarden. Dit leidt niet alleen tot een neerwaartse spiraal van arbeidsvoorwaarden, maar ook tot afkalving van het draagvlak voor de interne markt.

Nederland is een van de landen die zich om die reden hebben ingezet voor de aanpassing van de regels voor detachering. De Nederlandse regering streeft namelijk naar een diepere en eerlijkere interne markt, waarbij met name het dienstenverkeer binnen de EU een belangrijke impuls kan gebruiken. Concurrentie dient plaats te vinden door verbetering van het innovatief vermogen, het opleidings- en vaardighedeniveau van de arbeidskrachten, de kwaliteit van de dienstverrichting en verhoging van de arbeidsproductiviteit, niet voornamelijk op basis van arbeidsvoorwaarden. Alleen zo kan de EU zijn economische slagkracht behouden.

De inspanning van Nederland en enkele andere lidstaten hebben geleid tot de totstandkoming van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”) (PbEU 2014, L 159) (de handhavingsrichtlijn), die in Nederland onder meer is geïmplementeerd in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Hierdoor zijn de handhavingsmogelijkheden van de detacheringsrichtlijn verbeterd.

Daarnaast heeft Nederland aangedrongen op aanpassing van de inhoud van de detacheringsregels zelf, om zo het beginsel voor gelijk loon voor hetzelfde werk dichterbij te brengen. Dit was aanleiding voor de Commissie om de herziening van de detacheringsrichtlijn aan te kondigen in haar werkprogramma van 2016. Hierop volgde een brede raadpleging van belanghebbenden en een effectbeoordeling, op basis waarvan de Commissie in maart 2016, tijdens het Nederlandse voorzitterschap, het voorstel tot wijziging van de detacheringsrichtlijn heeft gepresenteerd. Uiteindelijk heeft dit op 21 juni 2018 geleid tot de vaststelling van de richtlijn door de Raad en het Europese Parlement.

b. Doel van het wetsvoorstel:

De herzieningsrichtlijn beoogt een nieuw en beter evenwicht te treffen de hierboven genoemde doelstellingen van de detacheringsrichtlijn, met name door het bieden van meer bescherming aan gedetacheerde werknemers. Deze bescherming dient te leiden tot minder verschil in arbeidsvoorwaarden, wat een gelijk speelveld tussen ondernemingen bevordert en verdringing van het

lokale arbeidsaanbod tegengaat. Daarnaast kan dit oneerlijke praktijken ondervangen die voor kunnen komen bij het tijdelijk detacheren van werknemers naar andere EU-landen, zoals concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden, en in ernstige gevallen uitbuiting en schijnconstructies.

Het wetsvoorstel beoogt dit te bewerkstelligen door een aantal maatregelen in te voeren die ertoe strekken om het verschil te verkleinen tussen de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden waarop gedetacheerde werknemers recht hebben, ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van nationale werknemers.

Zo is de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden uitgebreid met huisvestingsvoorwaarden en bepaalde toeslagen en vergoedingen, en hebben gedetacheerde werknemers na een detachingsduur van twaalf dan wel achttien maanden recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Daarnaast kunnen toeslagen enkel worden beschouwd als onderdeel van de beloning als zij niet worden uitgekeerd voor de vergoeding van in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten. Als niet uit een toeslag blijkt of deze wordt uitgekeerd als vergoeding voor deze gemaakte kosten, dan wordt de gehele toeslag gezien als vergoeding daarvoor, en wordt de gehele toeslag niet als onderdeel van de beloning beschouwd.

De initiële periode van twaalf maanden, waarin enkel de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden betaald hoeft te worden, kan door middel van een gemotiveerde kennisgeving verlengd worden tot maximaal achttien maanden. Deze periode is bedoeld om te voorzien in situaties waarin de in eerste instantie geschatte duur van de detachering wordt overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Daarom kan voor een detachering waarvan vooraf de verwachting bestond dat deze maximaal twaalf maanden zou duren, het van toepassing worden van de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden worden uitgesteld tot achttien maanden. Om na te gaan wanneer sprake is van een detachering van ten hoogste twaalf maanden, wordt gekeken naar de duur van de dienstverrichting. Wanneer een dienstverrichter een werknemer bijvoorbeeld gedurende een jaar voor drie dagen per week naar Nederland detacheert, en deze detachingsperiode na twaalf maanden verlengd dient te worden met drie maanden, wordt de dienstverrichter na twaalf maanden geacht de uitgebreide harde kern te waarborgen, tenzij de dienstverrichter de periode waarin enkel de harde kern betaald wordt met een gemotiveerde kennisgeving verlengt. Het totale aantal gewerkte dagen in Nederland is dus niet doorslaggevend, belangrijker is de startdatum van de werkzaamheden. Ook is het van belang om te bepalen of er sprake is van één ononderbroken transnationale dienstverrichting. In de toelichting van het nieuwe artikel 2, derde lid, van de WagwEU worden handvatten geboden om te beoordelen of een detachering met onderbrekingen als een doorlopende transnationale dienstverrichting moet worden beschouwd. Dit kan betrekking hebben op meerdere werknemers, wanneer er sprake is van vervanging van een werknemer die op dezelfde plaats dezelfde werkzaamheden verricht.

Het vergroten van het aantal cao's waaraan gedetacheerde werknemers bescherming kunnen ontlenu draagt bij aan een gelijk speelveld voor meer ondernemingen, en het realiseren van gelijk loon voor gelijk werk voor meer werknemers. Daarom is besloten om van de mogelijkheid gebruik te maken om ook de kernarbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit andere dan algemeen verbindend verklaarde cao's te garanderen, binnen de in de herzieningsrichtlijn genoemde categorieën, met dien verstande dat wordt aangesloten bij het Nederlandse cao-stelsel.

Draaideurconstructies worden voorkomen doordat uitzendbureaus verantwoordelijk blijven voor de juiste betaling van de gedetacheerde werknemer, ook als de dienstontvanger de gedetacheerde werknemer doorzendt naar een volgende dienstontvanger.

Daarnaast worden de rechten van gedetacheerde uitzendkrachten en nationale uitzendkrachten gelijkgetrokken, waardoor gedetacheerde uitzendkrachten recht hebben op de beloning waar werknemers van de inlener recht op hebben. De arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden die voor uitzendkrachten gelden, moeten ten minste dezelfde zijn als die welke voor deze werknemers zouden gelden als zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen.

Voor verdere toelichting over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van die gelden voor gedetacheerde uitzendkrachten wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I.

De Nederlandse regering streeft met dit wetsvoorstel een diepere en eerlijkere interne markt na. Zij zet zich in Europa in voor een gelijk speelveld voor bedrijven en werknemers, om te voorkomen dat op arbeidsvoorwaarden van werknemers wordt geconcurrereerd tussen werkgevers uit verschillende EU-lidstaten. Nederland ziet arbeidsmobiliteit binnen Europa als een essentieel onderdeel van de Europese integratie en vindt het daarom van belang dat dit in goede banen wordt geleid. De regering beschouwt de herzieningsrichtlijn als een gewenste aanvulling op het bestaande regelgevend kader.

c. Europeesrechtelijk kader

De detachingsrichtlijn is gebaseerd op het vrij verkeer van diensten, vastgelegd in artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Dit betreft het recht van ondernemingen om in een andere lidstaat diensten aan te bieden en werknemers tijdelijk te detacheren om die diensten te verrichten. De detachingsrichtlijn verplicht lidstaten om bepaalde kernarbeidsvoorwaarden (vastgelegd in wetgeving, algemeen verbindend verklaarde cao's of scheidsrechterlijke uitspraken) toe te passen op gedetacheerde werknemers. Het gaat om een basispakket van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarop iedere naar een andere lidstaat gedetacheerde werknemer recht heeft, tenzij de arbeidsvoorwaarden gunstiger zijn in het land waar de werknemer gewoonlijk werkt.

De detachingsrichtlijn is van toepassing op ondernemingen gevestigd in een lidstaat, die in het kader van transnationale dienstverrichting werknemers tijdelijk ter beschikking stellen op het grondgebied van een andere lidstaat. Het gaat om drie vormen van detachering: zuivere dienstverrichting (een dienstverrichter die met eigen personeel in een andere lidstaat een klus komt uitvoeren), detachering binnen multinationale concerns (tijdelijke overplaatsing van personeel binnen een concern) en uitzendarbeid (het ter beschikking stellen van uitzendkrachten in een andere lidstaat). Deze vormen van detachering hebben gemeenschappelijke uitgangspunten. Zo dient er in alle gevallen een dienstverband te bestaan tussen de werknemer en de onderneming die de werknemer detacheert. Daarnaast dient er bij zuivere dienstverrichting en uitzendarbeid een overeenkomst te zijn tussen de dienstverrichter en de dienstontvanger.

In 2016 is de handhavingsrichtlijn geïmplementeerd. De handhavingsrichtlijn heeft voorzien in nieuwe en sterkere instrumenten om omzeilingen, fraude en misbruik te voorkomen en bestrijden. Deze richtlijn geeft Nederland meer mogelijkheden om toezicht te houden op de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers en om toepasselijke regels te handhaven. Dit kan door middel van gegevensuitwisseling, grensoverschrijdende boete-inning, de mogelijkheid tot ketenaansprakelijkheid voor loon en administratieve eisen en controlemaatregelen die de lidstaten kunnen opleggen. De handhavingsrichtlijn is geïmplementeerd in de WagwEU, waarin ook de bepalingen van de detachingsrichtlijn opgenomen zijn. De herzieningsrichtlijn behandelt grotendeels onderwerpen die niet zijn behandeld in de handhavingsrichtlijn en richt zich voornamelijk op onderwerpen die deel uitmaken van het regelgevingskader van de oorspronkelijke richtlijn van 1996. Daarnaast vult de herzieningsrichtlijn bepaalde bepalingen uit de handhavingsrichtlijn aan, zoals die aangaande informatievoorziening en samenwerking tussen lidstaten. De twee richtlijnen vullen elkaar daardoor aan en versterken elkaar.

Voor gedetailleerde informatie over het Europeesrechtelijk kader wordt verwezen naar de memorie van toelichting behorende bij het voorstel van de WagwEU.¹

d. Instrumentkeuze

¹ Kamerstukken II, 2015/16, 34408, nr. 3.

De detachingsrichtlijn werd geïmplementeerd in de Wet arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid (Waga). Er was toentertijd een beperkt aantal wijzingen nodig, omdat de meeste bepalingen van de detachingsrichtlijn al geldend recht waren. Op grond van artikel 7 van het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (EVO) (nu artikel 9 van de Rome I-verordening) zijn de bepalingen uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml), de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en de Algemene wet gelijke behandeling al van toepassing op gedetacheerde werknemers, vanwege hun status als bijzonder dwingend recht.

Bij de implementatie van de handhavingsrichtlijn in 2016 is de Waga ingetrokken en vervangen door de WagwEU, waarin de bepalingen van de detachingsrichtlijn aangevuld zijn met de bepalingen aangaande de uitvoering en handhaving voortvloeiend uit de handhavingsrichtlijn.

De implementatie van de herzieningsrichtlijn vereist aanpassingen in de WagwEU, het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (BagwEU), de Wml, de Waadi de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv) en het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

Bij de implementatie is gekozen voor een beleidsneutrale implementatie, in navolging van staand kabinetsbeleid (Aanwijzing 9.5 van de Aanwijzingen voor de regelgeving).

e. Relatie tot derdelanders

De WagwEU is ook van toepassing op vreemdelingen in de zin van artikel 1e van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen (BuWav). Dit zijn derdelanders die in het kader van detachering tijdelijk in Nederland werken, in dienst van een werkgever die is gevestigd in een andere lidstaat van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte of Zwitserland.

f. Monitoring

PM

4. Gevolgen (m.u.v. financiële gevolgen)

PM

5. Uitvoering

PM

6. Toezicht en handhaving

PM

7. Financiële gevolgen

a. Administratieve lasten

Met dit wetsvoorstel gaan administratieve lasten gepaard, die voortvloeien uit het voorgestelde artikel 2, tweede en vierde lid, van de WagwEU en het voorgestelde artikel 2a, derde en vijfde lid, van de Wet Avv. Deze zien enerzijds op de verplichting om vanaf de 13^e dan wel de 19^e maand alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden aan gedetacheerde werknemers te garanderen (met uitzondering van procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en aanvullende bedrijfspensioenregelingen), en anderzijds op de mogelijkheid om de periode waarin enkel de harde kern van arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden gegarandeerd dient te worden te verlengen van 12 naar 18 maanden. Deze verlenging is mogelijk

wanneer een detachering met een duur van maximaal 12 maanden uitloopt en wordt verlengd tot ten hoogste 18 maanden.

De administratieve lasten bedragen ongeveer 185.000 euro per jaar en slaan neer bij de buitenlandse dienstverrichters. Deze berekening betreft een schatting die is gemaakt op basis van gegevens van de SVB, de Europese Commissie en andere lidstaten.

De invoering van de herziene detacheringsrichtlijn brengt voor buitenlandse werkgevers die in Nederland werknemers hebben gedetacheerd kennisnamekosten met zich mee van circa 20.000 euro. Buitenlandse werkgevers moeten namelijk op de hoogte zijn dat door de herziene detacheringsrichtlijn aanvullende arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden gegarandeerd moeten worden voor haar werknemers die in Nederland gedetacheerd zijn.

Het garanderen van aanvullende arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden voor de gedetacheerde werknemers brengt administratieve lasten van circa 140.000 euro voor hun buitenlandse werkgevers met zich mee. Deze dienstverrichters moeten zich namelijk bekend maken met deze aanvullende arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, die kunnen voortvloeien uit de wet en uit cao's. Hiervoor zullen zij na moeten gaan welke arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden van toepassing zijn buiten de harde kern, die zij reeds tijdens de eerste 12 dan wel 18 maanden hebben moeten waarborgen. Deze stijging van administratieve lasten is gerechtvaardigd uit het oogpunt van bescherming van de gedetacheerde werknemer en het bevorderen van een gelijk speelveld voor ondernemingen.

Ook de mogelijkheid voor dienstverrichters om de periode waarin enkel de harde kern van arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden gegarandeerd dient te worden te verlengen van 12 naar 18 maanden brengt administratieve lasten met zich mee van ongeveer 25.000 euro. In het geval de dienstverrichter ervoor kiest de periode waarin enkel de harde kern van arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden gegarandeerd hoeft te worden te verlengen, kan dit door middel van een gemotiveerde kennisgeving in het online meldloket van de Sociale verzekeringsbank. Deze kennisgeving zal doorgaans gelijklopen met de melding voor het verlengen van de werkzaamheden zelf, waardoor het een beperkte administratieve handeling betreft. Deze zeer beperkte lastentoename is evenredig, doordat de verlenging van de periode waarin enkel de harde kern hoeft te worden gegarandeerd vrijwillig wordt aangevraagd door de dienstverrichter, en deze een administratief voordeel oplevert voor de dienstverrichter.

b. Uitvoeringskosten

De optie tot verlenging van de periode waarin enkel de harde kern gegarandeerd hoeft te worden, van maximaal 12 naar maximaal 18 maanden, vereist een aanpassing van het meldingssysteem waarin de dienstverrichter voorafgaande aan de dienst de melding heeft verricht, als bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de WagwEU. Dit betreft het online meldloket van de Sociale verzekeringsbank. Om deze periode te verlengen, dient er de mogelijkheid te zijn om een gemotiveerde kennisgeving in te dienen die ziet op dit punt. De kosten van het toevoegen van deze mogelijkheid aan het meldloket worden voorsnog geschat op 150.000 euro. Deze kosten zijn reeds begroot voor 2019 en 2020.

Het voorschrijven dat voor gedetacheerde werknemers ook de hardekernbepalingen uit niet algemeen verbindend verklaarde cao's moeten worden gewaarborgd vereist naar verwachting het opzetten van een systeem waarbij sociale partners een verzoek in kunnen dienen om een niet-avv'de cao, die onder de reikwijdte van de detacheringsrichtlijn valt, van toepassing te verklaren op buitenlandse werkgevers en deze cao kenbaar te maken. De precieze uitwerking van dit systeem wordt in een algemene maatregel van bestuur vastgelegd. De kosten voor het opzetten van dit systeem zullen daarom bij algemene maatregel van bestuur uiteen worden gezet.

8. Evaluatiebepaling

PM

9. Advies en consultatie

PM

10. Overgangsrecht en inwerkingtreding

11. Bijlagen bij de toelichting

PM

CONCEPT

Artikelsgewijs

Artikel I. Wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)

Deze wijziging heeft betrekking op de verhouding tussen de Waadi en de Wet Avv voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden die gelden voor gedetacheerde uitzendkrachten, en volgt uit een vergelijkbare verhouding tussen de herzieningsrichtlijn en Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid (PbEU 2008, L 327) (de uitzendrichtlijn).

Aan artikel 3 van de detacheringsrichtlijn is een nieuw lid 1 ter toegevoegd. Dit lid schrijft voor, dat voor transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden gewaarborgd die gelden voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld door uitzendbedrijven die zijn gevestigd in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, krachtens artikel 5 van de uitzendrichtlijn. Het gewijzigde negende lid van artikel 3 van de detacheringsrichtlijn bepaalt voorts, dat de lidstaten kunnen voorschrijven dat uitzendondernemingen aan transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten, naast de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden bedoeld in lid 1 ter, andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die voor uitzendkrachten gelden in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd.

Artikel 5 van de uitzendrichtlijn legt het beginsel van gelijke behandeling en gelijke beloning voor uitzendkrachten neer, en laat toe dat de lidstaten uitzonderingen maken op deze beginselen. Dit artikel is geïmplementeerd in artikel 8 van de Waadi. Op grond van dit artikel heeft de arbeidskracht die ter beschikking is gesteld recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt met betrekking tot het loon en overige vergoedingen. Op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet-wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, kan de gelijke behandeling zich ook uitstreken met betrekking tot de arbeidstijden. Het # lid vult de arbeidsvoorwaarden van het eerste lid aan. Op grond van het # lid kan onder voorwaarden bij cao worden afgeweken van het eerste en # lid.

De Waadi geldt momenteel al voor gedetacheerde werknemers die ter beschikking worden gesteld. De bepalingen van de Waadi zijn immers bepalingen van bijzonder dwingend recht van Nederland in de zin van artikel 9 van de Rome I-verordening. Zie in dit verband de toelichting bij artikel II, onderdeel A. Wel wordt nu bepaald dat, gelet op het nieuwe lid 1 ter van artikel 3 van de detacheringsrichtlijn, een afwijking bij cao van artikel 8 van de Waadi er echter niet toe mag leiden dat voor een gedetacheerde uitzendkracht andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden gelden dan voor binnen Nederland ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Om dit te voorkomen wordt een nieuw # lid toegevoegd aan artikel 8. Dit bepaalt dat bij collectieve arbeidsovereenkomst geen onderscheid kan worden gemaakt tussen de, en andere ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

Voorts dient te worden voorkomen dat onduidelijkheid ontstaat over mogelijke doorkruising van de werking van artikel 8 van de Waadi door artikel 2a van de Wet Avv. Indien het namelijk zo zou zijn, dat op grond van artikel 8, # lid, van de Waadi bij cao zou worden afgeweken van het eerste lid, en de gedetacheerde uitzendkracht op grond van artikel 2a van de Wet Avv enkel bescherming zou kunnen ontlenen aan de verbindend verklaarde bepalingen van deze cao die zien op hardekernonderwerpen, dan zou dit in de meeste gevallen op gespannen voet staan met lid 1 ter. In zulke gevallen zouden immers meestal niet dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden voor gedetacheerde uitzendkrachten als voor andere ter beschikking gestelde arbeidskrachten, aangezien op laatstgenoemden de volledige cao als bedoeld in het vierde lid van toepassing is. Indien van deze cao geen of slechts enkele bepalingen verbindend zijn verklaard, zou er sprake zijn van ongelijke behandeling. Daarnaast is van belang dat dienstverrichters die uitzendkrachten naar Nederland detacheren alleen verplicht worden tot naleving van verbindend verklaarde bepalingen in de zin van de Wet Avv, ook dit om geen ongelijke behandeling te laten ontstaan ten opzichte van niet-gebonden Nederlandse uitzendbureaus. Daarom bepaalt het # lid van artikel 8 Waadi, dat in afwijking van artikel

2a, eerste en derde lid, van de Wet Avv, op de gedetacheerde werknemer als bedoeld in het # lid alle verbindend verklaarde bepalingen van toepassing zijn van de collectieve arbeidsovereenkomst, bedoeld in het # lid. Het gaat dus niet slechts om de verbindend verklaarde bepalingen, die betrekking hebben op de onderwerpen, genoemd in artikel 2a, eerste lid, van de Wet Avv. Dit heeft dus ook tot gevolg, dat wanneer de cao verbindend verklaarde bepalingen kent over pensioenen, deze daarmee eveneens van toepassing zijn op de gedetacheerde uitzendkracht. Dit is slechts anders indien tijdens de detachering in Nederland de betaling van bijdragen in een andere lidstaat worden voortgezet (zie artikel 97 van de Pensioenwet, en artikel 6, tweede lid, van Richtlijn 98/49/EG van de Raad van 29 juni 1998 betreffende de bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen).

Schema verhouding Waadi, WagwEU en Wet Avv



Artikel II. Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)

Onderdeel A (artikel 2)

Met de voorgestelde wijziging van artikel 2 van de WagwEU is allereerst verduidelijkt welke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek onderdeel uitmaken van de harde kern van artikel 3, eerste lid, van de detacheringsrichtlijn. Het gaat om de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon, vakantie en verlof, verplichtingen van de werkgever en de rechten van de werknemer ten aanzien van het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit betreft geen inhoudelijke wijziging. Met de verwijzing naar individuele artikelen wordt duidelijk gemaakt dat de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers per onderdeel moeten worden vergeleken. Indien een van de genoemde arbeidsvoorwaarden niet of in onvoldoende mate wordt geboden, kan dit niet worden gecompenseerd met een gunstigere behandeling op een ander onderdeel. Hier doet niet aan af dat bij het vergelijken van de aan een gedetacheerde werknemer betaalde beloning en de beloning die verschuldigd is overeenkomstig het Nederlandse recht en het Nederlandse cao-stelsel, het totale brutobedrag van de beloning in aanmerking moet worden genomen, in plaats van de afzonderlijke beloningscomponenten. Overigens omvat deze harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden meer dan de genoemde bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. In de memorie van toelichting bij de Waga werd er reeds op gewezen dat de overige hardekernbepalingen zijn opgenomen in de Wml, de

Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Waadi en de Algemene wet gelijke behandeling.² De harde kernbepalingen in die wetten hoeven niet van toepassing te worden verklaard op gedetacheerde werknemers op grond van de WagwEU, omdat zij reeds van toepassing zijn als sprake is van transnationale dienstverrichting in Nederland. De inachtneming van deze bepalingen is van zoveel belang voor de handhaving van de Nederlandse openbare belangen, dat zij moeten worden toegepast op elk geval dat onder de werkingssfeer ervan valt, ongeacht welk recht overigens van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Deze overwegingen blijven onverkort van toepassing. De genoemde harde kernbepalingen zijn slechts van toepassing voor zover deze artikelen gunstiger zijn voor de gedetacheerde werknemers dan de bepalingen van het recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst. Deze regel vloeide reeds voort uit de detacheringsrichtlijn en blijft onverkort van kracht. Dit voorschrift was niet opgenomen in artikel 1 van de Waga, en later artikel 2 van de WagwEU, omdat reeds uit de systematiek van het Europees recht volgt dat toepassing van de harde kernbepalingen van het nationale recht niet mag leiden tot lagere bescherming van de gedetacheerde werknemer. Het zou een ongeoorloofde beperking van het vrij verkeer van diensten opleveren om naast of in plaats van het gunstiger niet-Nederlandse recht de genoemde bepalingen uit het BW onverkort toe te passen. Ook deze lijn wordt voortgezet.

Tevens is van de gelegenheid gebruikgemaakt om de aanhef van artikel 2 in te korten. Aangezien uit de definitie van gedetacheerde werknemer in artikel 1 reeds volgt dat deze werknemer in het kader van transnationale dienstverrichting tijdelijk in Nederland arbeid verricht, kan worden volstaan met het hanteren van het begrip gedetacheerde werknemer. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd.

Het tweede lid strekt tot implementatie van artikel 1, tweede lid, onderdeel b, van de herzieningsrichtlijn (artikel 3, lid 1 bis (nieuw)). In dit artikel wordt geregeld dat op gedetacheerde werknemers, na een daadwerkelijke detachering van meer dan twaalf maanden, na die twaalf maanden alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing zijn die volgen uit de wet. Welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing zijn die voortvloeien uit cao's is geregeld in artikel 2a van de Wet Avv. Van deze uitgebreide harde kern na twaalf maanden zijn twee categorieën van bepalingen uitgezonderd. Ten eerste de bepalingen die zien op de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen concurrentiebedingen. Deze uitzondering geldt onverminderd het bepaalde in het eerste lid, onderdeel d. De artikelen 670, tweede lid, en 681, eerste lid, onderdeel c, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek behoren dus ook tot de uitgebreide harde kern op grond van het tweede lid. Ten tweede zijn aanvullende pensioenregelingen uitgezonderd. Anders dan bij artikel 2a van de Wet Avv, is deze uitzondering niet uitdrukkelijk benoemd in artikel 2 van de WagwEU, omdat op basis van de Pensioenwet of de Wet verplichte beroepspensioenregeling geen pensioenplicht bestaat. Werkgevers zijn dus op grond van Nederlandse wetgeving niet verplicht een pensioenovereenkomst aan een werknemer aan te bieden, zodat deze uitzondering overbodig zou zijn in artikel 2, tweede lid, en mogelijk onduidelijkheid zou opleveren.

Op grond van het derde lid worden twee opeenvolgende detacheringen, waarbij de ene werknemer wordt vervangen door een andere werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, als één detachering beschouwd. De samengetelde duur van de afzonderlijke opeenvolgende detacheringen wordt dus beschouwd als de totale duur van de detachering. Werkgevers kunnen daarmee niet de werking van artikel 2, tweede lid, WagwEU omzeilen door achtereenvolgens werknemers voor een kortere periode te detacheren. In welke gevallen sprake is van vervanging door een gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk verricht, valt niet in zijn algemeenheid te zeggen en zal van geval tot geval moeten worden beoordeeld. De begrippen "vervangen" en "op dezelfde plaats hetzelfde werk" dienen uitgelegd te worden aan de hand van de vermoedelijke duur van de dienst, de periode tussen het vertrek van een werknemer en de komst van een ander, de aard van de dienst, de aard van de werkzaamheden van de dienstverrichter in de lidstaat waar zij is gevestigd, het uit te voeren werk van beide werknemers, de werkplek en het tijdstip van vervanging. Ook indien een

² Kamerstukken II, 1998/99, 26524, nr. 3.

werknemer vlak voor het intreden van de dertiende maand vervangen wordt, kan dit immers een aanwijzing vormen dat sprake is van een ontduikingsconstructie en dat de detachingsperioden moeten worden samengeteld. Onder "hetzelfde werk" moet in dit verband mede worden verstaan "vergelijkbaar werk". Dit begrip dient echter niet zo ruim te worden geïnterpreteerd, dat twee detacheringen worden samengeteld die onvoldoende verband met elkaar houden om ze aan te merken als constructie die is gericht op het ontduiken van de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld, indien een gedetacheerde werknemer elf maanden lang arbeid verricht op een bouwlocatie en een week na het einde van diens detachering vervangen wordt door een nieuwe gedetacheerde werknemer die op diezelfde bouwlocatie dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden voortzet, worden de periodes van detachering bij elkaar opgeteld en is vanaf de dertiende maand de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van toepassing op de nieuwe gedetacheerde werknemer, behoudens toepasselijkheid van het vierde lid. Wanneer de vervangen werknemer echter gedurende deze elf maanden op verschillende locaties werkzaamheden heeft verricht, dient voor de beoordeling of er sprake is van vervanging met name de aard van de werkzaamheden, en in mindere mate de locatie, in overweging genomen te worden. Hiervan dient te worden onderscheiden de situatie dat de detachingsperiode van dezelfde werknemer wordt onderbroken. Voor de beoordeling van de vraag of twee opeenvolgende detacheringen van dezelfde werknemer, die hetzelfde of vergelijkbaar werk verricht, moeten worden beschouwd als één ononderbroken detachering, gelden evenwel dezelfde criteria. Gelet dient te worden op de vermoedelijke totale duur van de dienst, de periode tussen het vertrek van de werknemer en de terugkeer van diezelfde werknemer, de aard van de dienst, de aard van de werkzaamheden van de dienstverrichter in de lidstaat waar zij is gevestigd, het uit te voeren werk in de eerste en opvolgende periode of periodes, de werkplek en het moment van de onderbreking. De strekking is om constructies tegen te gaan, waarbij een detachering wordt onderbroken teneinde het beschermingsregime te ontduiken dat van kracht wordt bij langdurige detacheringen.

In het voorgestelde vierde lid is op grond van de herzieningsrichtlijn bepaald dat de periode van twaalf maanden, bedoeld in het tweede lid, met een gemotiveerde kennisgeving van de dienstverrichter aan Onze Minister kan worden verlengd tot achttien maanden. Deze periode is bedoeld om te voorzien in situaties waarin de in eerste instantie geschatte duur van de detachering wordt overschreden tot ten hoogste achttien maanden. Het is daarom mogelijk om gedurende de laatste drie maanden van een detachering, waarvan vooraf de redelijke verwachting bestond dat deze uiterlijk twaalf maanden zou duren, de periode te verlengen tot achttien maanden. Uitstel van het van toepassing worden van de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden is dus niet mogelijk in geval van langdurige detacheringen. Bijvoorbeeld, indien bij de melding op grond van artikel 8 van de WagwEU een vermoedelijke duur van negen maanden is opgegeven, kan deze opgegeven duur vanaf de zevende maand en voor het verstrijken van deze negen maanden worden verlengd. Indien de opgegeven duur wordt verlengd tot ten hoogste achttien maanden, heeft de kennisgeving tot gevolg dat de gedetacheerde werknemers tot en met de achttiende maand recht hebben op de harde kern van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden als bedoeld in het eerste lid. Indien de opgegeven duur echter wordt verlengd tot 24 maanden, is reeds vanaf de dertiende maand de uitgebreide harde kern als bedoeld in het tweede lid van toepassing. Een dienstverrichter die als vermoedelijke duur in eerste instantie vijftien maanden heeft opgegeven, heeft geen aanspraak op verlenging van de termijn van twaalf maanden.

De kennisgeving wordt verricht via het meldingssysteem waarin de dienstverrichter voorafgaande aan de dienst de melding heeft verricht, als bedoeld in artikel 8, eerste lid, van de WagwEU. Dit betreft het online meldloket van de Sociale verzekeringsbank. De bij de melding opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden kan worden geobjectiveerd aan de hand van de dienstovereenkomst. De Inspectie SZW kan de overeenkomst tussen de dienstverrichter en de dienstontvanger controleren, om na te gaan of het daadwerkelijk gaat om een dienst van oorspronkelijk maximaal een jaar. Indien deze termijn de duur van een jaar overschrijdt, maar de dienstverrichter bij de melding een kortere vermoedelijke duur heeft opgegeven en de periode op basis van die melding is verlengd tot 18 maanden, kan de Inspectie SZW besluiten dat de verlenging ten onrechte is toegekend. In dat geval

dienst de dienstverrichter alsnog vanaf de dertiende maand de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden te bieden aan de betrokken werknemers. In de herzieningsrichtlijn wordt aan de kennisgeving de voorwaarde gesteld dat deze gemotiveerd is. Daarom dient bij kennisgeving via het meldloket een reden voor de verlenging te worden opgegeven. Het ontbreken van een motivering kan tot gevolg hebben dat het van toepassing worden van de uitgebreide harde kern niet wordt uitgesteld tot 18 maanden.

Indien sprake is van meerdere dienstverrichters, bijvoorbeeld in geval van onderaanneming, kan elke dienstverrichter slechts ten aanzien van zijn eigen werknemers –die hij tevens zelf heeft gemeld op grond van artikel 8– de periode verlengen tot achttien maanden door middel van deze kennisgeving.

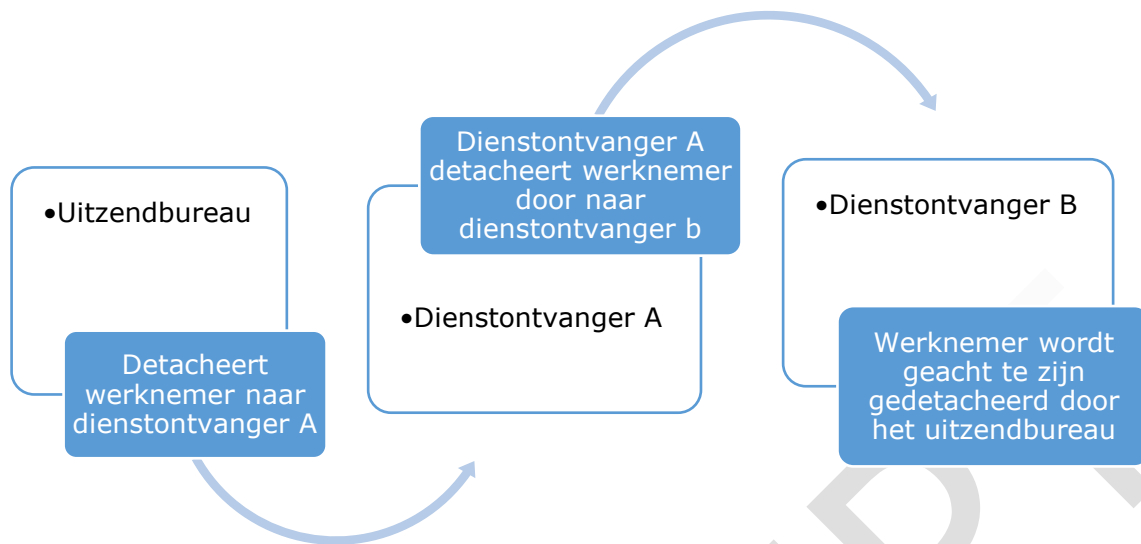
Schema voorbeelden toepassing harde en uitgebreide harde kern

Vooraf geschatte periode	Periode inclusief verlenging	Daadwerkelijke tijdsduur detachering	Harde kern van toepassing tot en met:	Maand vanaf wanneer uitgebreide kern van toepassing is
12 maanden	16 maanden	16 maanden	16 ^e maand	-
12 maanden	18 maanden	20 maanden	18 ^e maand	19 ^e maand
6 maanden	16 maanden	20 maanden	18 ^e maand	19 ^e maand
12 maanden	24 maanden	24 maanden	12 ^e maand	13 ^e maand
14 maanden	Verlenging niet mogelijk	14 maanden	12 ^e maand	13 ^e maand

Onderdeel B (artikel 3a)

Het voorgestelde artikel 3a strekt tot implementatie van artikel 1, eerste lid, onderdeel c, subonderdeel ii, van de herzieningsrichtlijn (het nieuwe artikel 1, eerste alinea). Dit artikel ziet op een werknemer die door het uitzendbureau waarmee hij een dienstverband heeft ter beschikking wordt gesteld in de zin van onderdeel 3 van transnationale dienstverrichting, als bedoeld in artikel 1, eerste lid, aan een dienstontvanger (inlener). Vervolgens wordt de werknemer door die dienstontvanger opnieuw ter beschikking gesteld aan een andere dienstontvanger, in het kader van een transnationale dienstverrichting, ongeacht de vorm als bedoeld in onderdeel 1, 2 of 3 van artikel 1, eerste lid, van de WagwEU. De werknemer wordt geacht ter beschikking te zijn gesteld door de dienstverrichter waarmee hij een dienstverband heeft, zijnde het uitzendbureau. Het uitzendbureau blijft daarmee verplicht de arbeidsvoorwaarden op de werknemer toe te passen die van toepassing zijn of zouden zijn op de werknemers van de laatste inlener. Overigens wordt in het eerste lid bewust de term werknemer gebruikt in plaats van gedetacheerde werknemer, om er geen misverstand over te laten bestaan dat het criterium uit de begripsbepaling van gedetacheerde werknemer in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU, dat die werknemer tijdelijk arbeid verricht in Nederland, in dit geval niet van toepassing is. Deze bepaling ziet immers niet alleen op de situatie dat de bij een Nederlandse dienstontvanger gedetacheerde werknemer door die dienstontvanger naar een andere dienstontvanger in Nederland wordt gedetacheerd, maar ook indien de uitzendkracht naar een dienstontvanger in een andere lidstaat door wordt gedetacheerd. Indien de gedetacheerde werknemer opnieuw wordt gedetacheerd naar de lidstaat waar hij gewoonlijk werkt voor hetzij de dienstverrichter, hetzij de dienstontvanger, is deze bepaling niet van toepassing.

De strekking van dit artikel is om te voorkomen dat dienstverrichters de verplichtingen van artikel 1, tweede lid, onderdeel b (het nieuwe artikel 1 ter), van de detacheringsrichtlijn ontwijken door middel van doorleenconstructies (zie in dat kader de toelichting bij artikel I van dit wetsvoorstel).



In het tweede lid is bepaald dat de dienstontvanger (inlener), bedoeld in het eerste lid, die de werknemer van het uitzendbureau ontvangt en deze vervolgens detacheert bij een derde partij, het uitzendbureau tijdig en voor aanvang van de werkzaamheden informeert over deze detachering. Nu de werknemer in deze situatie immers wordt geacht door het uitzendbureau ter beschikking te zijn gesteld, is het uitzendbureau verantwoordelijk voor het naleven van de verplichtingen die voortvloeien uit de detacheringsrichtlijn. Het uitzendbureau dient daarom binnen een redelijke termijn voorafgaande aan de detachering door de dienstontvanger geïnformeerd te worden, zodat het zich voor aanvang van de werkzaamheden kan vergewissen van de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. De informatieverplichting geldt slechts voor de in Nederland woonachtige of gevestigde dienstontvanger, nu een in een andere lidstaat woonachtige of gevestigde dienstontvanger deze verplichting reeds heeft op grond van het nationale recht van die lidstaat, namelijk de bepaling waarin de informatieplicht op grond van de herzieningsrichtlijn is geïmplementeerd. Wanneer de dienstontvanger, die de werknemer van het uitzendbureau ontvangt en deze vervolgens detacheert bij een derde partij, deze informatieverplichting niet nakomt, kan de dienstverrichter de geleden schade verhalen op de dienstontvanger middels een civiele procedure. Nu de dienstontvanger via de ketenaansprakelijkheid bovendien hoofdelijk aansprakelijk is ten opzichte van de werknemer voor niet-genoten loon, is ook de inlener erbij gebaat om te zorgen dat de dienstverrichter juist is geïnformeerd over de detachering en in staat is om de verplichtingen die voortvloeien uit de detacheringsrichtlijn te kunnen naleven. De fictie die wordt geïntroduceerd met het voorgestelde artikel doorbreekt deze aansprakelijkheid immers niet.

Artikel III. Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)

Artikel 6

Met de herzieningsrichtlijn het begrip "minimumlonen" in artikel 3, eerste lid, onderdeel c, van de detacheringsrichtlijn vervangen door het begrip "beloning". Deze wijziging noopt niet tot aanpassing van het loonbegrip in de Wml, omdat dit begrip reeds de volledige beloning in de zin van de herzieningsrichtlijn omvat. Hieronder vallen bijvoorbeeld ook loonschalen en periodieke loonsverhogingen. Daarnaast was in artikel 6, eerste lid, reeds expliciet aangegeven welke vergoedingen niet tot het loon kunnen worden gerekend.

Voorts wordt met artikel 1, tweede lid, onderdeel c, van de herzieningsrichtlijn de tweede alinea aangepast van artikel 3, zevende lid, van de detacheringsrichtlijn, en wordt een nieuwe derde alinea ingevoegd.

Op grond van de tweede alinea (nieuw) worden toeslagen in verband met de detachering als onderdeel van de beloning beschouwd, voor zover ze niet worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd-, en verblijfkosten. Een bepaling met deze strekking is reeds opgenomen in artikel 6, eerste lid, onderdeel e, van de Wml. Deze bepaling is naar aanleiding van jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie verduidelijkt voor detacheringssituaties.³ Naar aanleiding van onder meer die arresten is toegevoegd dat onder vergoedingen die geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken, in ieder geval worden begrepen kosten voor reizen, huisvesting of voeding die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken, ook in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft.⁴ Het staat dus reeds vast dat onkosten in verband met de detachering die de werkgever betaalt aan de gedetacheerde werknemer niet tot het wettelijk minimumloon worden gerekend.

Er kan echter onduidelijkheid ontstaan over welke onderdelen van toeslagen bestemd zijn voor de vergoeding van kosten in verband met de detachering. Om dit te vermijden bepaalt het zevende lid, derde alinea (nieuw), van de detacheringsrichtlijn, dat indien niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten die daadwerkelijk in verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, de volledige toeslag geacht wordt te zijn betaald als vergoeding voor kosten. Deze regeling is geïmplementeerd door artikel 6 van de Wml uit te breiden. In het nieuwe vierde lid is bepaald dat indien niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op de dienstbetrekking blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een vergoeding strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten die de werknemer heeft te maken in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft, de volledige vergoeding dan geacht wordt te zijn betaald als vergoeding in de zin van het eerste lid, onderdeel e. De volledige vergoeding kan in dat geval dus niet worden gerekend tot, of ingehouden op het minimumloon.

De werkgever is op grond van artikel 18b, tweede lid, Wml onder meer verplicht om bescheiden te overleggen waaruit blijkt welk loon aan de werknemer is voldaan, en om een opgave te verstrekken van het loonbedrag en van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld. Dit ten behoeve van het toezicht en de naleving van de Wml. De Inspectie SZW kan aan de hand van deze bescheiden beoordelen of bepaalde vergoedingen al dan niet terecht zijn gerekend tot het minimumloon. Indien de Inspectie SZW vaststelt dat een vergoeding moet worden aangemerkt als vergoeding in de zin van artikel 6, eerste lid, onderdeel e, en deze vergoeding onterecht is gerekend tot het loon waardoor een loon is uitbetaald onder het minimumloonniveau, is er sprake van onderbetaling en kan de werkgever hiervoor een bestuurlijke boete worden opgelegd.

Voor wat betreft de beloning waarop de gedetacheerde werknemer recht heeft op grond van de toepasselijke cao, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel IV, onderdeel B.

Artikel IV. Wijziging van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv)

Onderdeel A

In verband met de implementatie van de herziene detacheringsrichtlijn wordt een aantal bepalingen toegevoegd aan de Wet Avv. Uit wetstechnisch oogpunt is het wenselijker om deze bepalingen op te

³ HvJ EU 14 april 2005, C-341/02 (Commissie/Bondsrepubliek Duitsland) en HvJ EU 12 februari 2015, C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spolka Akcyjna).

⁴ Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen (Stb. 2017, 24). Zie ook Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3.

nemen in een afzonderlijk artikel gericht op gedetacheerde werknemers in Nederland dan ze in te voegen in artikel 2, dat van oudsher ziet op het algemeen verbindend verklaren van bepalingen van een cao. Daarom wordt voorgesteld het zesde en zevende lid van dit artikel, die tevens betrekking hebben op detachering, te verplaatsen en samen met de te implementeren bepalingen op te nemen in een nieuw artikel (zie onderdeel B). Voor een logische indeling en nummering is het wenselijk de bepalingen inzake detachering op te nemen in artikel 2a, onder vernumming van het huidige artikel 2a naar 2b. Dit hangt samen met de wijziging van artikel 38 van de Wet Personenvervoer 2000, waarin de verwijzing naar artikel 2a van de Wet Avv wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 2b (zie artikel V van deze wet).

Onderdeel B (artikel 2a)

Artikel 2a, eerste lid, van de Wet Avv betreft het voormalige zesde lid van artikel 2. Met deze wet zijn hierin verschillende wijzigingen aangebracht, waaronder enkele redactionele aanpassingen. In de aanhef is bepaald dat dienstverrichters als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU, voor hun gedetacheerde werknemers, wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden waarborgen met betrekking tot de onderwerpen genoemd in artikel 3, eerste lid, van de detacheringsrichtlijn, die zijn neergelegd in verbindend verklaarde bepalingen, of in bepalingen die zijn aangewezen met de algemene maatregel van bestuur op grond van het zesde lid. Om te bepalen welke arbeidsvoorwaarden door de dienstverrichter dienen te worden gewaarborgd, is allereerst van belang om vast te stellen van welke cao de bepalingen dienen te worden nageleefd. Dit wordt beoordeeld aan de hand van de werkingssfeer van cao's. Veel werkingssfeerartikelen bevatten een hoofdzakelijkheids criterium, en zijn zo vormgegeven dat de cao van toepassing is als de werkgever overwegend actief is in de betreffende beroepsgroep of bedrijfstak. Als een bedrijf in meerdere sectoren activiteiten verricht, is in beginsel de cao van toepassing van de sector waarin dat bedrijf hoofdzakelijk actief is. Voor de dienstverrichter die in een andere lidstaat is gevestigd, gelden de hardekernbepalingen uit de cao van de bedrijfstak waarin de dienstverrichter hoofdzakelijk actief is in Nederland, indien deze bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins dienen te worden toegepast door buitenlandse werkgevers. Hierbij wordt uitsluitend gekeken naar de werkzaamheden die de dienstverrichter in Nederland verricht. Werkzaamheden van de dienstverrichter in het buitenland blijven dus buiten beschouwing. Zo kan de conclusie zijn dat de dienstverrichter bepalingen moet naleven van de cao die van toepassing is op de dienstontvanger, indien de dienstverrichter in dezelfde sector als de dienstontvanger actief is. Dit is echter niet altijd het geval. Indien een dienstontvanger door een buitenlandse dienstverrichter een dienst laat verrichten die niet valt binnen de reguliere activiteiten die de dienstontvanger zelf verricht, dient de dienstverrichter niet de bepalingen uit de cao die van toepassing is op de dienstontvanger toe te passen. Het toepassen van de bepalingen uit cao's die passen bij de werkzaamheden van de dienstverrichter in Nederland, sluit het best aan bij het vrij verkeer van diensten. Op deze manier worden buitenlandse dienstverrichters gelijk behandeld ten opzichte van Nederlandse dienstverrichters die dezelfde werkzaamheden uitvoeren. Er is dus niet voor gekozen om de dienstverrichter te verplichten om de hardekernbepalingen te waarborgen uit de cao die van toepassing is op de dienstontvanger, zoals wel het geval is voor uitzendkrachten. Hier zit namelijk een aantal doorslaggevend nadelen aan. Zo kan het voorkomen dat op de werknemers van de dienstontvanger geen cao, een cao zonder algemeen verbindend verklaarde bepalingen of een ondernemings-cao van toepassing is. Dit zou dus met zich mee kunnen brengen dat op de werknemers van de dienstontvanger slechtere of andere arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn dan gelden voor vergelijkbare werknemers binnen dezelfde sector, of dan gelden voor werknemers van de dienstontvanger. Een Nederlandse aannemer is bijvoorbeeld doorgaans niet verplicht om de cao van zijn Nederlandse opdrachtgever toe te passen. Indien deze Nederlandse aannemer hierdoor aan geen enkele cao gebonden is, zou hij een ongerechtvaardigd concurrentievoordeel hebben ten opzichte van de buitenlandse aannemer, indien die aannemer wel de harde kern zou moeten toepassen van de cao waar de dienstontvanger aan gebonden is. Daarnaast kan het voorkomen dat de cao die van toepassing is op de dienstontvanger niet goed aansluit op de aard van de werkzaamheden van de gedetacheerde werknemers. Indien de dienstontvanger bijvoorbeeld een IT-bedrijf is, dat een dienstverrichter contracteert om schilderwerkzaamheden te laten uitvoeren, past de cao van de

dienstontvanger niet goed bij de werkzaamheden van de gedetacheerde werknemers. Door uit te gaan van de cao die aansluit op de werkzaamheden van de dienstverrichter in Nederland, zullen de gedetacheerde werknemers in de regel onder de relevante cao vallen, ongeacht of de dienstverrichter in de lidstaat van herkomst overwegend in een andere sector actief is. De minister neemt overigens geen beslissing of een werkgever onder de werkingssfeer van een cao valt. De burgerlijke rechter is bevoegd om kennis te nemen van geschillen daaromtrent.

Voor de volledigheid wordt benadrukt dat enkel voor gedetacheerde uitzendkrachten, op grond van de Waadi, de inleners-cao van toepassing is, ongeacht of de bepalingen daarvan algemeen verbindend zijn verklaard of dat het een ondernemings-cao betreft.

Daarnaast is van de gelegenheid gebruik gemaakt om in de aanhef de definitie van "gedetacheerde werknemers" aan te scherpen, overeenkomstig de wijziging van artikel 2, eerste lid, van de WagwEU. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd.

In onderdeel b vervalt de zinsnede "en extra vergoedingen in verband met vakantie", omdat uit onderdeel c, subonderdeel 8, reeds blijkt dat dit tot de beloning behoort.

Daarnaast is in onderdeel c het begrip "minimumloon" vervangen door het begrip "beloning". Met de invoering van de WagwEU is het begrip "minimumloon" uit de richtlijn op grond van jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie reeds zo uitgelegd dat daar ook loonschalen en periodieke loonsverhogingen onder vallen, en is expliciet aangegeven welke vergoedingen boven het minimumloon moeten worden vergoed, zodat reeds duidelijk was dat het begrip "minimumloon" ruim diende te worden geïnterpreteerd.⁵ Omdat met de herzieningsrichtlijn het begrip "minimumlonen" uit artikel 3, eerste lid, onderdeel c, van de detachingsrichtlijn is vervangen door het begrip "beloning" is hier in artikel 2a, eerste lid, onderdeel c, van de Wet Avv bij aangesloten.

In subonderdeel 5 is geëxpliciteerd dat tot de kostenvergoeding die als onderdeel van de beloning wordt beschouwd ook behoren de vergoedingen van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn. Het gaat daarbij uitsluitend om de kosten die gedetacheerde werknemers maken wanneer zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in Nederland, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden. Kosten die gemaakt worden in verband met de detachering als zodanig worden niet beschouwd als deel van de beloning, op grond van artikel 2a, tweede lid, conform artikel 1, tweede lid, onderdeel c, van de herzieningsrichtlijn (artikel 3, zevende lid (nieuw)).

In onderdeel h is een nieuwe harde kernbepaling opgenomen, die ertoe strekt dat werkgevers de voorwaarden ten aanzien van huisvesting van werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden, op basis van gelijke behandeling waarborgen voor gedetacheerde werknemers.

Het tweede lid bevat een nadere concretisering van het begrip beloning, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c. Ten eerste zijn hiervan uitgezonderd verbindend verklaarde bepalingen over pensioen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, en op bovenwettelijke socialezekerheidsaanspraken, zoals loondoorbetaling bij ziekte.

Ten tweede mogen toeslagen die worden uitgekeerd als vergoeding van kosten die daadwerkelijk gemaakt worden in verband met de detachering, zoals reis-, maaltijd-, en verblijfkosten, niet worden beschouwd als onderdeel van de beloning.

Om onduidelijkheid te vermijden over welke toeslagen, of onderdelen daarvan, bestemd zijn voor de vergoeding van kosten in verband met detachering, is voorts bepaald dat, indien niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband blijkt welke onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten die verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, de volledige toeslag geacht wordt te zijn betaald als vergoeding voor kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering. Die volledige toeslag mag in dat geval niet worden gerekend tot, en ingehouden op de beloning. Verwezen wordt voorts naar de toelichting bij artikel III.

⁵ HvJ EU 14 april 2005, C-341/02 (Commissie/Bondsrepubliek Duitsland) en HvJ EU 12 februari 2015, C-396/13 (Sähköalojen ammattiliitto ry/Elektrobudowa Spolka Akcyjna).

Het derde tot en met vijfde lid betreffen gelijksoortige bepalingen als artikel 2, tweede tot en met vierde lid (nieuw), van de WagwEU.

Het derde lid betreft de implementatie van artikel 2, onderdeel b, van de herzieningsrichtlijn, waarmee een nieuw lid 1 bis in artikel 3 van de detachingsrichtlijn wordt ingevoegd. Daarin is bepaald dat, wanneer de daadwerkelijke duur van de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, voor de gedetacheerde werknemers op basis van gelijke behandeling nagenoeg alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden gewaarborgd moeten worden die zijn neergelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn overeenkomstig het eerste lid, waaronder begrepen de cao die van toepassing is op grond van het eerste lid in samenhang met het zesde lid. Voor langdurige detacheringen van twaalf dan wel achttien maanden is ervoor gekozen om ook de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden toe te passen van de cao die van toepassing is op de dienstverrichter. Bijvoorbeeld, indien een dienstverrichter werknemers detacheert voor tijdelijke constructiewerkzaamheden in Nederland, dient hij de toepasselijke harde kernbepalingen na te leven van de relevante cao voor die bedrijfstak. Na twaalf maanden dient hij voor zijn gedetacheerde werknemers niet alleen deze harde kernbepalingen te waarborgen, maar alle verbindend verklaarde bepalingen van diezelfde cao, met uitzondering van de bepalingen die betrekking hebben op arbeidsvoorwaardelijke pensioenregelingen en procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Onder deze laatste categorie wordt begrepen concurrentiebedingen, echter aangezien concurrentiebedingen moeten zijn overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer, maken zij per definitie geen onderdeel uit van de algemeen verbindend verklaarde kernbepalingen en is deze verduidelijking, die wel is aangebracht in de herzieningsrichtlijn, niet opgenomen in het derde lid. Aangezien in de herzieningsrichtlijn een expliciete uitzondering is gemaakt voor pensioenen en de sluiting en beëindigingen van de arbeidsovereenkomst, dienen na twaalf maanden alle overige bepalingen van de toepasselijke cao door de dienstverrichter te worden nageleefd voor zover hier rechten en aanspraken van de gedetacheerde werknemers tegenover staan. Indien de toepasselijke cao bijvoorbeeld een bepaling bevat over verplichte deelname aan een sociaal fonds of een opleidings- en ontwikkelingsfonds, geldt deze bepaling na twaalf maanden ook voor de dienstverrichter.

Het vierde lid betreft eenzelfde bepaling als artikel 2, derde lid, van de WagwEU, over de berekening van de totale duur van opvolgende detacheringen door verschillende werknemers. Indien een gedetacheerde werknemer door de dienstverrichter wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer, die op dezelfde plaats hetzelfde of vergelijkbaar werk uitvoert, geldt de totale duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke gedetacheerde werknemers gezamenlijk als de duur van de detachering.

Het vijfde lid is soortgelijk aan het voorgestelde vierde lid van artikel 2 van de WagwEU.

Het zesde lid betreft het voormalige zevende lid van artikel 2. Deze bepaling wordt uitgebreid ter implementatie van artikel 1, tweede lid, onderdeel d, van de herzieningsrichtlijn. Dit onderdeel maakt het mogelijk om, in aanvulling op een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten zoals Nederland kent, voor te schrijven dat voor gedetacheerde werknemers ook de harde kernbepalingen moeten worden gewaarborgd van:

- 1) de collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of
- 2) de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

Met het zesde lid wordt de mogelijkheid gecreëerd om van de optionele uitbreiding naar niet algemeen verbindend verklaarde cao's gebruik te maken, door te bepalen dat bij algemene maatregel van bestuur regels kunnen worden gesteld over het eerste lid, waaronder over de voorwaarden onder

welke andere dan verbindend verklaarde bepalingen gelden voor gedetacheerde werknemers en hun werkgevers.

Deze nadere regels strekken er ten eerste toe om deze cao's te beperken tot de in de herzieningsrichtlijn genoemde categorieën, met dien verstande dat wordt aangesloten bij het Nederlandse cao-stelsel. Ten tweede is voor een soepel dienstenverkeer van belang dat voor de buitenlandse dienstverrichter kenbaar is welke bepalingen van welke cao hij dient te waarborgen voor zijn gedetacheerde werknemers. Een aanvullende voorwaarde voor toepasselijkheid van deze cao's is daarom dat zij deugdelijk zijn gepubliceerd.

Om te verzekeren dat dienstverrichters uitsluitend gehouden zijn de hardekernbepalingen na te leven van niet algemeen verbindend verklaarde cao's die aan deze voorwaarden voldoen, kunnen de nadere regels bij algemene maatregel van bestuur inhouden dat een speciale aanvraagprocedure wordt ingericht. Te denken valt aan een systeem waarbij sociale partners een verzoek in kunnen dienen om een niet-avv'de cao die onder een van de twee categorieën valt van toepassing te verklaren op buitenlandse werkgevers en deze cao kenbaar te maken. Hierbij kan als voorwaarde worden gesteld dat de harde kern is gedefinieerd en de cao naar het Engels is vertaald. Vervolgens kan door de minister aan de hand van een kader worden getoetst of de cao daadwerkelijk onder een van de twee categorieën valt. Op die manier kan de bescherming van gedetacheerde werknemers worden vergroot, terwijl duidelijk is voor buitenlandse werkgevers en gedetacheerde werknemers welke cao's van toepassing zijn en welke arbeidsvoorwaarden gegarandeerd moeten worden.

Vergelijking artikel 2, zesde lid, Wet Avv (oud) en artikel 2a Wet Avv (nieuw)

Artikel 2, zesde lid, Wet Avv	Artikel 2a (nieuw) Wet Avv	Vershil
Zesde lid	Eerste lid	
a. maximale werktijden en minimale rusttijden	a. maximale werktijden en minimale rusttijden	-
b. Het minimum aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat, en extra vergoedingen in verband met vakantie	b. het minimale aantal vakantiedagen, gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat	Redactionele wijziging
c. minimumloon, waarbij tot dit minimumloon in ieder geval behoren:	c. beloning, waartoe in ieder geval behoren:	"Beloning" heeft het begrip "minimumloon" vervangen
1. het geldende periodeloon in de schaal;	1°. het geldende periodeloon in de schaal;	-
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingsperiode per week/maand/jaar/periode;	2°. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingsperiode per week, maand, jaar of periode;	Redactionele wijziging
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegtoeslag;	3°. toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, met inbegrip van feestdagtoeslag en ploegtoeslag;	Redactionele wijziging
4. tussentijdse loonsverhoging;	4°. tussentijdse loonsverhoging;	-
5. kostenvergoeding: reiskosten en	5°. kostenvergoeding: toeslagen of vergoeding van	Verduidelijkt dat het toeslagen en vergoedingen

reistijdvergoeding, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;	uitgaven voor de kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie, waaronder begrepen reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn	betreft voor werknemers die beroepshalve van huis zijn
6. periodieken;	6°. periodieken;	-
7. eindejaarsuitkeringen;	7°. eindejaarsuitkeringen;	-
8. extra vergoedingen in verband met vakantie,	8°. extra vergoedingen in verband met vakantie;	-
d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;	d. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers;	-
e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;	e. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;	-
f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werkneemsters;	f. beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en van zwangere of pas bevallen werknemers;	Redactionele wijziging
g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.	g. gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie;	Redactionele wijziging
	h. voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats in Nederland bevinden.	Nieuw onderdeel
Staarttekst onderdeel c	Tweede lid	
waarbij niet tot dit minimumloon behoren: aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen en op bovenwettelijke sociale zekerheidsaanspraken en vergoedingen boven het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding;	Tot de beloning, bedoeld in het eerste lid, onderdeel c, behoren niet bijdragen aan pensioenen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, bovenwettelijke socialezekerheidsaanspraken, en toeslagen die worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering	Redactionele wijziging

	gemaakte kosten, zoals reis, maaltijd-, en verblijfkosten.	
Zevende lid	Zesde lid	Nieuwe onderdelen
Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het zesde lid.	Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld met betrekking tot het eerste lid, waaronder over de voorwaarden onder welke andere dan verbindend verklaarde bepalingen gelden voor dienstverrichters en hun gedetacheerde werknemers.	Uitbreiding om mogelijk te maken dat in aanvulling op een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten voor te schrijven dat voor gedetacheerde werknemers andere dan verbindend verklaarde bepalingen moeten worden gewaarborgd

Artikel V. Wijziging van de Wet Personenvervoer 2000

Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel IV, onderdeel A.

Artikel VI. Wijziging van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering

Onderdelen A en B (artikelen 6 en 100)

Zowel artikel 6, onderdeel c, als artikel 100 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevatten een verwijzing naar artikel 2, zesde lid, van de Wet Avv. Nu dit zesde lid vervalt en wordt opgenomen in het nieuwe artikel 2a Wet Avv worden de verwijzingen overeenkomstig aangepast.

Artikel VII. Overgangsrecht

In artikel 3, eerste lid, tweede alinea, van de herzieningsrichtlijn is bepaald dat de lidstaten de bepalingen ter implementatie van de richtlijn toepassen met ingang van 30 juli 2020. Artikel 3 voorziet in het derde lid slechts in uitgestelde werking van de richtlijn voor de sector wegvervoer. Daarmee is voorgeschreven dat geen overgangsregeling kan worden getroffen voor de overige sectoren. Niettemin moet de tijd in aanmerking worden genomen die een dienstverrichter reeds in Nederland werkzaam is op het moment van inwerkingtreding van deze wet, voor het bepalen van het moment waarop de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden dient te worden toegepast. Dienstverrichters die een dienst in Nederland verrichten, waarvoor de werkzaamheden tussen de elf en achttien maanden voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zijn aangevangen, hebben weinig tot geen tijd om de kennisgeving te verstrekken waarmee het tijdstip waarop de uitgebreide harde kern moet worden toegepast wordt uitgesteld tot na de achttiende maand van de detachering.

Daarom wordt voorgesteld om voor deze doelgroep te bepalen dat de verlenging van deze termijn van rechtswege plaatsvindt. Daartoe is in het eerste lid van artikel VII bepaald dat in afwijking van artikel 2, tweede en vierde lid, van de WagwEU, zoals dat luidt na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel II, onderdeel A, de in het tweede lid van artikel 2 genoemde termijn van twaalf maanden achttien maanden bedraagt, indien de periode van detachering op dit tijdstip van inwerkingtreding ten minste elf en ten hoogste achttien maanden geleden zijn aangevangen.

In het tweede lid is hetzelfde geregeld met betrekking tot de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, die op grond van artikel 2a Wet Avv voortvloeien uit cao's.

In het derde lid is conform artikel 3, derde lid, van de herzieningsrichtlijn bepaald dat deze wet van toepassing is op de sector wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling

tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG betreffende handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector.

Met uitzondering van deze bepalingen waarmee wordt voorzien in overgangsrecht kennen de bepalingen uit dit voorstel onmiddellijke werking. Benadrukt dient te worden dat er geen terugwerkende kracht wordt toegekend aan de bepalingen die zien op de uitbreiding van de harde kern. Wanneer een detachering op het moment van inwerkingtreding van dit wetsvoorstel langer dan achttien maanden duurt, dient de uitbreiding van de harde kern derhalve met ingang van inwerkingtreding van dit voorstel plaats te vinden, maar niet met terugwerkende kracht tot de achttiende maand.

Artikel VIII. Inwerkingtreding

Artikel VIII van het wetsvoorstel bevat de inwerkingtredingsbepaling. Er wordt voorzien in inwerkingtreding op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld. Uiterlijk op 30 juli 2020 dient de herzieningsrichtlijn omgezet te zijn in nationale wetgeving.

Artikel IX

Deze wet wordt aangehaald als: Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn.

Implementatietabel

Artikel van de richtlijn	Artikel in richtlijn 96/71/EG	Bestaande implementatie wetgeving	Nieuwe implementatie wetgeving	Beleidsruimte?
Artikel 1 (Wijzigingen van richtlijn 96/71/EG)				
eerste lid, onderdeel a	Titel artikel 1	Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
eerste lid, onderdeel b	Artikel 1, leden -1 en -1 bis (onderwerp en toepassingsgebied)	Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
eerste lid, onderdeel c, onder i	Artikel 1, derde lid, onderdeel c (definitie uitzenden)	Niet gewijzigd (onderdeel 3, van transnationale dienstverrichting als bedoeld in art. 1, eerste lid, WagwEU)		N.v.t.
eerste lid, onderdeel c, onder ii	Artikel 1, eerste nieuwe alinea (uitgezonden werknemer die door inlenende onderneming tewerkgesteld wordt in een andere lidstaat wordt geacht in die lidstaat ter beschikking te zijn gesteld door het uitzendbureau)		Artikel 3a, eerste lid, WagwEU	N.v.t.
	Artikel 1, tweede nieuwe alinea (informatieverplichting inlenende onderneming)		Artikel 3a, tweede lid WagwEU	N.v.t.
Tweede lid, onderdeel a	Artikel 3, eerste lid, aanhef	Niet gewijzigd		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel a (maximale werk- en minimale rustperioden)	Artikel 2a, eerste lid, onderdeel a, Wet Avv) (zie het schema ter vergelijking van artikel 2, zesde lid, Wet avv en het nieuwe artikel 2a, eerste lid, wet Avv)		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel b (verlofdagen)	Artikel 2a, eerste lid, onderdeel b, Wet Avv, en artikel 2, eerste lid, onderdeel b, WagwEU (artikel 7:634 t/m 7:642, 7:645 BW		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel c (beloning)	Artikel 6, eerste lid, Wml	Artikel 2a, eerste lid, onderdeel c,	N.v.t.

			Wet Avv, artikel 2, eerste lid, onderdeel a, WagwEU (artikelen 7:616a tot en met 7:616f en 7:626 BW)	
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel d (voorwaarden voor ter beschikking stellen)	Artikel 2a, eerste lid, onderdeel d, Wet Avv		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel e (gezondheid, veiligheid en hygiëne)	Artikel 2a, eerste lid, onderdeel e, Wet Avv		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel f (arbeidsvoorwaarden zwangere of onlangs bevallen vrouwen, kinderen en jongeren)	artikelen 2a, eerste lid, onderdeel f, Wet Avv, en 1, tweede lid, en 5, Algemene wet gelijke behandeling		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel g (gelijke behandeling)	Artikelen 2a, eerste lid, onderdeel g, Wet Avv, 2 WagwEU (artikel 7:646, 7:648, 7:649 BW), 1, eerste lid, en 5, Algemene wet gelijke behandeling en 3 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel h (voorwaarden van huisvesting indien werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden)		Nieuw artikel 2a, eerste lid, onderdeel h, Wet Avv	N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel i (toeslagen of vergoeding voor werknemers die beroepshalve van huis zijn)		Artikel 2a, eerste lid, onderdeel c, onder 5°, Wet Avv	N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, paragraaf 1 (toelichting artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel i)		Artikel 2a, eerste lid, onderdeel c, onder 5°, Wet Avv	N.v.t.

	Artikel 3, eerste lid, paragraaf 2 (toelichting op begrip "beloning" uit artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel c)		Artikel 2a, eerste lid, onderdeel c, Wet Avv, artikel 2, eerste lid, onderdeel a, WagwEU (artikelen 7:616a tot en met 7:616f en 7:626 BW)	N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, paragraaf 3 -4 (informatie over arbeidsvoorwaarden op officiële nationale website)	Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
	Artikel 3, eerste lid, paragraaf 5 (toepassing evenredigheidsbeginsel bij sancties)	5:41 en 5:46 Awb		N.v.t.
Tweede lid onderdeel b	Artikel 3, lid 1 bis (toepassing arbeidsvoorwaarden bij detachering van meer dan 12 maanden, verlenging periode tot 18 maanden)		Nieuw artikel 2, vierde lid, WagwEU, nieuw artikel 2a, vijfde lid, Wet Avv	N.v.t.
	Artikel 3, lid 1 ter (arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten gelden ook voor door uitzendbedrijven ter beschikking gestelde werknemers)		Artikel 8, vijfde en zesde lid, Waadi	N.v.t.
Tweede lid, onderdeel c	Artikel 3, zevende lid, eerste alinea (geen beletsel voor gunstiger bepalingen)	Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
	Artikel 3, zevende lid, tweede en derde alinea (delen van toeslag die worden gerekend tot vergoeding van kosten)		Artikel 6, eerste lid, onderdeel e, Wml en artikel 2a, eerste lid, onderdeel c, Wet Avv	Ja, de regeling over delen van toeslagen die worden gerekend tot vergoeding van kosten wordt uitgebreid van kosten in verband met detachering naar alle noodzakelijke kosten die worden gemaakt in verband met het dienstverband.

Tweede lid, onderdeel d	Artikel 3, achtste lid, tweede alinea (alternatieven voor avv'de cao's)		Artikel 2a, zesde lid, Wet Avv	Ja, in aanvulling op avv'de cao's kunnen de lidstaten zich baseren op cao's die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, of die gesloten zijn door de meest representatieve organisaties van de sociale partners en die in heel Nederland worden toegepast.
	Artikel 3, achtste lid, derde alinea (gelijke behandeling)	Behoeft geen implementatie (toelichting begrip "gelijke behandeling" artikel 3, lid 1, en lid 1 bis)		N.v.t
Tweede lid, onderdeel e	Artikel 3, negende lid (andere arbeidsvoorwaarden die gelden voor uitzendkrachten in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd)	Artikelen 3, 8b, 8c, 9, 10, 11, Waadi	Artikel 8, vijfde en zesde lid, Waadi	Ja, het is wenselijk de bepalingen uit de Waadi van toepassing te verklaren op gedetacheerde uitzendkrachten.
	Artikel 3, tiende lid (het op gelijke wijze voorschrijven van bepalingen van openbare orde)	Geen implementatie nodig		Beleidsruimte t.a.v. openbare orde-bepalingen, invulling niet gewenst.
Derde lid	Artikel 4, tweede lid (samenwerking tussen bevoegde autoriteiten bevoegd voor het toezicht)	Artt. 4 en 10 WagwEU & # en 4 BagwEU .		N.v.t.
Vierde lid	Artikel 5 (toezicht, controle en handhaving)	Eerste alinea (monitoren, controleren, passende maatregelen): art. 4 t/m 9 (monitoren en controleren) WagwEU; Tweede alinea (sancties): art. 10 t/m 16 WagwEU, art. 5:40 t/m 5:47 Awb;		N.v.t.

		Derde alinea (passende procedures): artikelen 6, onderdeel c, en 100, Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, art. 3:305a BW; Vierde alinea (toepassing juiste recht bij schijndetachering): art. 2 en 3 BagwEU; Vijfde alinea (even gunstige voorwaarden voor betrokken werknemers): heeft naar zijn aard geen implementatie.		
Vijfde lid	Inleidende zin van de bijlage	Art. # BagwEU (afbakening inwerkingstelling goed na levering, uitzondering bouwsector)		N.v.t.
Artikel 2 (Evaluatie)		Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
Artikel 3 (omzetting en toepassing)		Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
Derde lid (omzettingstermijn en tijdelijke uitzondering wegvervoer)			Artikel VIII van deze wet	Overgangstermijn voor detacheringen die op moment van inwerkingtreding langer dan twaalf maanden duren.
Artikel 4 (inwerkingtrading)		Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.
Artikel 5 (adressaten)		Behoeft naar zijn aard geen implementatie		N.v.t.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

W. Koolmees