



Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

POSTADRES
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
BEZOEKADRES
Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht
TELEFOON
030 - 751 1100
INTERNET
www.cnv.nl

CONTACTPERSOON
Hester Houwing

DOORKIESNUMMER

PLAATS
Utrecht

DATUM
17 juni 2019

ONS KENMERK
19-010/AvW/hh/ja

UW KENMERK

E-MAIL
h.houwing@cnv.nl

BETREFT
Implementatiewet herziene
detacheringsrichtlijn

Geachte heer Koolmees,

Hierbij doe ik u graag de reactie van het CNV op de internetconsultatie Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn toekomen. Eind juni 2018 heeft het Europees Parlement en de Europese Raad een herziening van de Detacheringsrichtlijn uit 1996 aangenomen, zijnde Richtlijn 2018/957/EU. De Richtlijn uit 1996 was dringend aan herziening toe: deze richtlijn stamt immers uit een tijd waarin de EU nog bestond uit 15 lidstaten, die wat betreft welvaartsniveau niet veel van elkaar verschilden. Inmiddels is de EU veel groter, en hebben de substantiële welvaartsverschillen tussen met name oudere en nieuwere lidstaten ertoe geleid dat concurrentie op loonkosten een verdienmodel is geworden op de Europese arbeidsmarkt. Om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, was een grondige herziening van de Detacheringsrichtlijn cruciaal.

Nu de nieuwe Detacheringsrichtlijn is aangenomen, zal Nederlandse wetgeving op onderdelen ook aangepast moeten worden. In dit proces acht het CNV het essentieel dat de volgende elementen worden geadresseerd:

1. *Detacheringen niet vrijwel automatisch verlengen met 6 maanden*
2. *Detacheringen die elkaar opvolgen altijd bij elkaar optellen*
3. *Pensioenpremies moeten als 'lump sum' onderdeel uitmaken van de beloning*
4. *Gelijke behandeling ook voor het internationaal vervoer over de weg*

1. *Detacheringen niet vrijwel automatisch verlengen met 6 maanden*

In tegenstelling tot de Richtlijn uit 1996, stelt de nieuwe Detacheringsrichtlijn terecht een tijdslimiet aan detachering. Dit is niet meer dan logisch, aangezien transnationale detachering een tijdelijke uitzondering is op de gewone situatie, op "het gewoonlijk werkland", waarin een werknemer werkt¹. Hoewel dit een verbetering is, is de nu vastgestelde duur van 12 maanden nog steeds te lang. De gemiddelde periode van detachering is immers ongeveer vier maanden². Het CNV heeft in de herziening van de Detacheringsrichtlijn dan ook steeds ingezet op 6 maanden. Desondanks is 12 maanden een verbetering. Echter, de nieuwe Richtlijn 2018/957 maakt het mogelijk om deze termijn te verlengen met 6 maanden, waardoor de maximale termijn van detachering $12+6=18$ maanden wordt. Het CNV wil waken voor een te 'automatische' verlenging van de termijn, waarmee de feitelijke termijn van detachering zal uitkomen op 18 maanden.

In het conceptwetsvoorstel wordt op enkele plaatsen gesproken van een "gemotiveerde kennisgeving" die nodig is om een detachering te verlengen. In de Memorie van Toelichting wordt deze procedure enigszins toegelicht. De kennisgeving moet gedaan worden in het online meldloket van de Sociale verzekeringsbank (SVB). Daarbij wordt genoemd dat de kennisgeving doorgaans gelijk zal lopen met de melding voor het verlengen van de werkzaamheden, waardoor het een beperkte administratieve handeling betreft. Allereerst wil het CNV aangeven grote zorgen te hebben dat de meldingsplicht, die al voorkomt uit de Handhavingsrichtlijn van 2014, nog steeds niet operationeel is in Nederland. De website voor de meldingsplicht moet op zeer korte termijn operationeel zijn, aangezien dit allang het geval had moeten zijn. Zonder goede meldingen is er immers geen handhaving mogelijk.

Verder is het van belang te expliciteren welke eisen door de wet aan de gemotiveerde kennisgeving gesteld worden. Er wordt in de Memorie van Toelichting gesproken van een "zeer beperkte handeling". Het CNV wil dat het wetsvoorstel aangescherpt wordt door op te nemen dat de kennisgeving niet alleen een reden voor verlenging moet geven, maar dat de reden voor verlenging van de detachering wordt getoetst door de SVB. Wanneer de SVB aan de reden voor verlenging twijfelt, kan de Inspectie SZW besluiten dat de verlenging ten onrechte is toegekend.

2. *Detacheringen die elkaar opvolgen altijd bij elkaar optellen*

Het is van groot belang dat er met de nieuwe Detacheringsrichtlijn aandacht is besteed aan het belemmeren van draaideurconstructies van elkaar opvolgende detacheringen. Met de nieuwe wetgeving wordt het extra relevant de bepalingen hieromtrent zo strikt mogelijk te formuleren, omdat er nu een termijn aan detacheringen is gesteld. In het conceptwetsvoorstel staat dat wanneer een ondernemer een gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, de duur van de detacheringen dan bij elkaar worden opgeteld. Dit is van belang en nodig. Echter, er kunnen ook draaideurconstructies zijn waarbij een gedetacheerde werknemer wordt

¹ Houwerzijl, M (2015) Aanpak van schijnconstructies op de Europeaniserende Nederlandse arbeidsmarkt, in: *Open grenzen, nieuwe uitdagingen. Arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa* (onder redactie van Bonjour, S. et al.). Amsterdam University Press, p. 81.

² European Commission - Fact Sheet 8 March 2016. Revision of the Posting of Workers Directive – frequently asked questions

vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, niet door zijn of haar eigen werkgever, maar een andere werkgever (detacheerder/dienstverrichter). Wanneer er bij een opdracht wisselingen zijn van werkgever terwijl het werk doorloopt, kunnen er ook draaideurconstructies worden gecreëerd. Het is van groot belang deze tegen te gaan.

Het CNV stelt dat ook Artikel II (wijziging WAGWEU), A, artikel 2, lid 3, en Artikel IV (wijziging Wet AVV) B, artikel 2a lid 4 als volgt te wijzigen: *Indien een gedetacheerde werknemer door de EIGEN OF EEN ANDERE DETACHEERDER/dienstverrichter wordt vervangen door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, is de duur van de detachering de totale duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke gedetacheerde werknemers gezamenlijk.* Aanvullend is het van belang dat opeenvolgend werkgeverschap bij hetzelfde werk op dezelfde werkplek, zoals met de hierboven genoemde formulering aangescherpt, wordt meegenomen in de termijn van 12+6 maanden van artikel 2 lid 2 WagwEU

3. Pensioenpremies moeten als 'lump sum' onderdeel uitmaken van de beloning

Het CNV heeft vanaf het begin van het proces van herziening aangeven dat pensioenregelingen niet uitgesloten moeten worden van de elementen van de beloning in de Detacheringsrichtlijn. Dit wordt bepaald in Artikel IV, wijziging wet AVV, B, artikel 2a, lid 2 van het conceptwetsvoorstel. In Nederland worden pensioenpremies beschouwd als uitgesteld loon en is pensioen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Pensioenpremies kunnen in het Nederlandse loongebouw tot ruim 20% uitmaken van het verschil tussen het bruto en netto loon. Vanuit het oogpunt van het belang van een gelijk speelveld, gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats en het tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden, zoals genoemd in de Memorie van Toelichting, is het van groot belang pensioenpremies niet uit te sluiten van beloning.

Cruciaal hierbij is dat de hoogte van de pensioenpremies niet moet worden uitgekeerd als afdracht van premies aan een pensioenfonds, maar als een extra bedrag "lump sum" bovenop het loon. Voorkomen moet immers worden dat er een dubbele pensioenafdracht plaatsvindt, dat is in strijd met de uitgangspunten rondom coördinatie van sociale zekerheidsstelsels.

Het belang van het uitbetalen van een aanvulling op het loon ter hoogte van de bijdrage aan een bedrijfs(tak)pensioenfonds kan worden onderbouwd met een recente uitspraak over een zaak van een aantal buitenlandse dienstverrichters tegen het bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (Bpf VLEP). In deze zaken is bepaald dat de dienstverrichters pensioenpremies verschuldigd waren aan Bpf VLEP. Het is met andere woorden wel degelijk mogelijk om voor gedetacheerde werknemers pensioenpremies af te dragen.

4. Gelijke behandeling ook voor het internationaal vervoer over de weg

Het CNV acht het van groot belang dat een gelijk speelveld, gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats en het tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden ook van toepassing op het internationaal vervoer over de weg. In Artikel VII wordt het overgangsrecht behandeld waarin onder3 wordt gesteld 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.”

De status quo van dit moment leidt ertoe dat ondernemingen gevestigd in de Zuid en Oost Europese landen een concurrentievoordeel op loonkosten hebben ten opzichte van ondernemingen gevestigd in Noord en West Europa. De oorzaak ligt in de welvaartsverschillen tussen lidstaten gecombineerd met de mogelijkheid chauffeurs in Noord- en West Europese lidstaten te laten rijden op basis van Zuid- en Oost Europese arbeidsvoorwaarden. Het is op dit moment helemaal niet zeker dat voor juli 2020 nieuwe EU-regelgeving tot stand komt op het onderdeel detachering en internationaal wegvervoer. Dan blijft de situatie van ongelijkheid voortbestaan zoals deze is. Het CNV pleit er dan ook voor om voor internationaal vervoer over de weg, waarbij wordt geladen en/of gelost in Nederland, zonder uitzondering te laten vallen onder de implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arend van Wijngaarden', written in a cursive style.

Arend van Wijngaarden
voorzitter CNV vakcentrale