



Bezoekadres
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht

Postadres
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

T 088 368 0 368
I fnv.nl

Datum 17 juni 2019

Uw kenmerk

Ons kenmerk

Telefoonnr.

Onderwerp

E-mail Imke.vangardingens@fnv.nl

Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn

Geachte heer Koolmees,

Met deze brief reageert FNV op de internetconsultatie Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn (hierna; herzieningsrichtlijn) en de onderliggende aanpassingen op onder andere de Waadi, WagwEU, Wml en Wet AVV.

De herzieningsrichtlijn biedt kansen om – bij een correcte implementatie – gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek te realiseren. In de praktijk zien we dat verworven rechten zoals het vrij verkeer van diensten en werknemers nog steeds volop worden misbruikt om te concurreren op loon, wat in het ergste geval leidt tot ernstige misstanden en uitbuiting. Correcte implementatie van de herzieningsrichtlijn moet daarom de hoogste prioriteit krijgen.

Uit het implementatiewetsvoorstel blijkt dat de Minister er werk van maakt om de onderliggende problematiek die gepaard gaat met detachering aan te pakken. FNV ziet enkele verbeteringen die de implementatiewet mogelijk met zich zal brengen. Echter, concurrentiemogelijkheden op loonkosten en structurele cao ontduikingsmogelijkheden worden met de voorgenomen wijzingen onvoldoende aangepakt. Dit terwijl de herzieningsrichtlijn daar wel ruimte toe biedt. Door hier geen of onvoldoende gebruik van te maken, schiet de implementatie het doel van de herzieningsrichtlijn voorbij en zullen misstanden rondom detachering voortduren.

Voor wat betreft de cao toepassing is nog onvoldoende vooruitgang geboekt. FNV ziet dat er onvoldoende wordt ingezet op het uitgangspunt van de herzieningsrichtlijn; gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek. In het huidige implementatievoorstel wordt teveel ruimte gelaten om de cao te ontduiken. Als er geen avv cao van toepassing is, ontvangen de gedetacheerde werknemers

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

2 van 12

slechts het minimum loon. Door uit te gaan van de toepasselijke cao op werkplek, indien er geen avo cao van toepassing is, kan dit worden voorkomen.

Het uitsluiten van aanvullende pensioenpremieafdrachten baart FNV zorgen. Doordat deelname hieraan door de herzieningsrichtlijn wordt uitgesloten, zien we dat er een grote bron van kostenconcurrentie blijft bestaan. Dit schaadt niet alleen de gedetacheerden en de werkgevers, maar ondermijnt ook het draagvlak van pensioenregelingen. Zolang deze situatie voortduurt, blijft dit een bron van concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

FNV ziet kortom goede punten waarop daadwerkelijk verbeteringen worden voorgesteld om noodzakelijke aanpassingen door te voeren in de detachingspraktijk. Maar ook constateert FNV dat de Minister niet de gegeven ruimte gebruikt die de herzieningsrichtlijn biedt om daarin nog enkele cruciale stappen te nemen. Tot slot zijn er kwesties in de detachingspraktijk die dringend herzien/aangepakt moeten worden, en waarover FNV in gesprek wil met de Minister indien hij van mening is dat de herzieningsrichtlijn daartoe onvoldoende mogelijkheden biedt.

Voorstellen FNV

FNV doet de volgende voorstellen die zullen bijdragen aan een juiste implementatie van de richtlijn, die recht doen aan de tekst én het doel van de herzieningsrichtlijn en concurrentie op arbeidsvoorwaarden door de inzet van gedetacheerde werknemers, uitbuiting en onderbetaling aanpakt. De punten worden onderstaand toegelicht en hebben betrekking op:

1. *Toepassing CAO harde kernvoorwaarden, en wijziging Waadi*
2. *Toeslagen die onderdeel zijn van loon en vergoedingen bovenop het loon*
3. *Kostenconcurrentie door uitsluiting bedrijfspensioen*
4. *Termijnen 12+6, draaideurconstructie en werklandbeginsel*
5. *Overgangsrecht wegtransport*
6. *Registratie, melding, handhaving en bestuurlijke boetes*

FNV meent dat de onderstaande aanpassingen op de genoemde punten cruciaal zijn om misstanden in de praktijk rondom detachering en concurrentie op loonkosten tegen te gaan en dat deze voornamelijk onvoldoende in de concept implementatiewet zijn doorgevoerd. Ieder punt is als volgt opgebouwd; een korte toelichting op het punt, de betreffende artikelen uit de implementatiewet en het voorstel tot aanpassing van FNV.

1. Toepassing CAO harde kernvoorwaarden, wijziging Waadi

Toelichting; toepassing cao

Het uitgangspunt bij de herzieningsrichtlijn is om te komen tot gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek. Concurrentie tussen werkenden op dezelfde werkplek is onwenselijk en moet worden tegengegaan. Voorkomen moet worden dat op één werkplek de ene werkende onder een sector cao valt en de gedetacheerde werknemers alleen aanspraak maken op minimumbepalingen. Dit blijft met het huidige voorstel echter mogelijk. Daarom moet als er geen avv cao van toepassing is op de dienstverrichter, en ook geen andere avv cao van toepassing is, de cao die op de werkplek van toepassing is (de cao van de dienstontvanger) van toepassing verklaard worden, voor zowel de buitenlandse als de Nederlandse dienstverstreker.

- 1.1 Een belangrijke aanpassing in de herzieningsrichtlijn – ten opzichte van de oorspronkelijke richtlijn- is de toepassing van harde kernvoorwaarden uit de nationale cao's. Zodoende hebben gedetacheerde werkenden uit alle sectoren niet alleen recht op minimumbepalingen, maar ook op overeengekomen cao harde kernvoorwaarden. Deels kwam dit reeds voort uit jurisprudentie en codificatie hiervan in de WagwEU, maar met de herzieningsrichtlijn is het mogelijke toepassingsbereik van overeengekomen cao-bepalingen vergroot. Dit is bepaald in de herzieningsrichtlijn, art. 3 (8),(9),(10).
- 1.2 In de implementatiewet is gekozen voor een beperkte benadering van art. 3, lid (8),(9),(10) herzieningsrichtlijn door enkel de AVV cao's van toepassing te verklaren. Hiermee krijgen de gedetacheerde werknemers die niet onder een avv cao vallen of onder een avv cao vallen waarvan de termijn is verstreken, niet de beoogde bescherming, en vallen zij terug op minimumlonen en voorwaarden.

Voorstel implementatiewet

- 1.3 In de implementatiewet zijn 3 categorieën onderscheiden waarbij cao bepalingen van toepassing kunnen zijn. Hiervoor zijn de volgende wetsvoorstellen voorgesteld;
 - Art. 2a Wet AVV; Toepassing harde kern bepalingen indien er een AVV cao van toepassing is
 - Lid 6 (art. 2a AVV); Niet AVV cao's zijn niet van toepassing, maar, *'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.'*
 - Art. 8 Waadi; Bij uitzending is de inleners CAO van toepassing. Hierbij gelden niet alleen de harde kern voorwaarden, maar alle bepalingen uit de AVV inleen-CAO. Met betrekking tot de ABU-cao geldt dat alle ge-avvde bepalingen (dus niet alleen de harde kern voorwaarden) van toepassing zijn. Dit is een belangrijke verbetering voor de positie van uitzendkrachten.

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

4 van 12

Voorstel FNV

- 1.4 In het huidige wetsvoorstel blijft de toepassing van (harde kern) cao voorwaarden beperkt tot AVV cao's. De Minister kiest ervoor om de ruimere mogelijkheid die de herzieningsrichtlijn biedt om andere dan avv cao's van toepassing te verklaren, niet volledig te gebruiken en beperkt zich tot een uitwijkmogelijkheid via art. 2a (6) wet AVV.
- 1.5 Door deze beperkte implementatie valt een aanzienlijk deel van de gedetacheerde werknemers terug op minimumvoorwaarden, waardoor het 'gelijke loon voor gelijk werk op dezelfde plaats' uitgangspunt niet wordt gerealiseerd. Met deze omzetting blijft de mogelijkheid bestaan om te concurreren op loonkosten en daarmee het gelijke werk voor gelijk loon op dezelfde werkplek te omzeilen.
- 1.6 Om te komen tot een juiste implementatie die recht doet aan hetgeen de herzieningsrichtlijn voorschrijft en waartoe het de mogelijkheid biedt,
- zijn primair de harde kern voorwaarden van de van toepassing zijnde avv cao van kracht **of** in het geval van uitzend alle bepalingen uit de inleen cao of avv ABU cao;
 - moet indien de bovenstaande situatie niet van toepassing is, de werkplek het uitgangspunt zijn (immers; gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek), en de cao die op de werkplek van toepassing is.
- Daarom stelt FNV deze aanpassingen voor;
- een aanvullende bepaling in Wet AVV dat nawerking geldt van AVV cao, ook voor gedetacheerde werknemers;
 - Voor het toepassen van de cao op de dienstverrichter wordt nu gekeken naar de werkzaamheden die aansluiten bij de dienstverrichter. Echter, in lijn met het uitgangspunt 'gelijk loon voor hetzelfde werk op dezelfde plaats' is het passend om bij de toepassing van de cao op de dienstverrichter uit te gaan van de inleener cao, indien er geen avv cao van toepassing is.
- 1.7 Het uitgangspunt van de wijziging art. 8 Waadi – en MvT is toepassing alle avv cao bepalingen inleners cao en ABU-cao. FNV onderschrijft het belang van dit uitgangspunt om gelijk loon voor gelijk werk voor alle uitzendkrachten in Nederland te bereiken.

2. Toeslagen die onderdeel zijn van loon en vergoedingen bovenop het loon

Toelichting; toeslagen en vergoedingen

Een grote kostenconcurrentiepost zijn toeslagen die – toegekend ivm het werken in het buitenland- worden ingezet om het lage loon in het zendland aan te vullen tot het minimum of cao loon in Nederland. In veel gevallen wordt deze toeslag verstrekt zonder dat hier volgens de dienstverstrekker daadwerkelijke kosten tegenover staan, verband houdend met detachering. Het is onwenselijk dat substantiële delen van het loon worden betaald als toeslag, waarover geen sv premie- of werkgeverslasten worden afgedragen. Het huidige wetsvoorstel biedt hierin enige verbetering. Echter, onduidelijk blijft in hoeverre het bovenbeschreven probleem wordt opgelost; is een algemene toeslag/dagvergoeding, als zodanig omschreven, als substantieel onderdeel van het loon, – zonder

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

5 van 12

dat hier kosten tegenover staan-, waarmee het sv loon laag blijft en werkgeverspremies ontdoken worden, nog steeds mogelijk na de implementatie?

- 2.1 Op grond van art. 3(7) van de herzieningsrichtlijn moeten (onkosten)vergoedingen die worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met detachering gemaakte kosten, bovenop het (arbeidsrechtelijk) CAO/Wml loon komen. Indien niet blijkt of en zo ja welke onderdelen van een toeslag verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor de kosten.
- 2.2 Bij de totstandkoming van de herzieningsrichtlijn is onderkend dat de toekenning van toeslagen – die onderdeel zijn van het loon - de belangrijkste oorzaak is van onwenselijke concurrentie op loonkosten. Er ontstaat een groot kostenvoordeel door de veelal –lagere- minimumlonen in het zendland aan te vullen met dagvergoedingen (*'posting allowances'*, die niet premieplichting zijn en waar geen werkgeverslasten over worden afgedragen) tot het niveau van de minimum- of cao lonen in het werkland. FNV heeft met voorbeelden geïllustreerd hoe dit in de praktijk plaatsvindt.
- 2.3 De toegevoegde bepaling in Wml en de aangepaste toelichting in de MvT zijn een vooruitgang. Echter, de door FNV geïllustreerde praktijk wordt hiermee niet voldoende opgelost.

Voorstel implementatiewet

- 2.4 Ter implementatie van het punt van de toeslagen en vergoedingen worden 2 wetswijzigingen voorgesteld;
 - Aanvullend lid 4 op Art. 6 WML; *'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, wordt de volledige vergoeding aangemerkt als vergoeding in de zin van het eerste lid, onderdeel e.'*
 - Aanpassing wet AVV; art. 2a, lid 2; *'Indien niet uit de arbeidsvoorwaarden – en omstandigheden die van toepassing zijn op de dienstbetrekking blijkt of, en zo ja welke onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor de kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering.'*

Voorstel FNV

- 2.5 De aanvullende bepaling op art. 6 Wml (Art. III implementatiewet; wijziging van Wml luidt dat als niet uit de arbeidsvoorwaarden – en omstandigheden die van toepassing zijn, blijkt of en zo ja welke onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor daadwerkelijk gemaakte kosten, en dus niet gespecificeerd zijn, de volledige toeslag geacht wordt te zijn betaald als vergoeding voor kosten, en geacht géén onderdeel te zijn van de beloning. Art. 7:626 BW verplicht om de bedragen waaruit het loon is samengesteld, waaronder eventuele onkostenvergoedingen te specificeren.

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

6 van 12

- 2.6 De aanvullende bepaling in Wml en wet AVV maakt onvoldoende duidelijk hoe dit betrekking heeft op de door FNV geïllustreerde praktijk waarbij er sprake is van toeslagen die geen verband houden met daadwerkelijk gemaakte kosten. De Memorie van Toelichting lijkt te stellen dat ongespecificeerde toeslagen (die geen verband houden met daadwerkelijk gemaakte kosten) op de loonstrook nog steeds mogelijk zijn, ook na de implementatie, *'mits er ook toeslagen staan vermeld waaruit duidelijk blijkt dat deze tegemoetkomen aan de daadwerkelijk gemaakte kosten. Indien er sprake is van een ongespecificeerde toeslag dan komt deze toeslag bovenop het in Nederland geldende minimumloon en telt niet tot beloning.'* In het wetsvoorstel en in de MvT komt de onderstreepte passage niet duidelijk genoeg tot uitdrukking. FNV stelt voor dit expliciet op te nemen.
- 2.7 Omdat de huidige verwoording in wettekst en MvT onvoldoende duidelijk is om te voorkomen dat de bestaande praktijk wordt aangepakt waarbij de lage lonen uit het zandland worden aangevuld tot het verplichte minimum of CAO loon in Nederland, met toeslagen die géén vergoeding zijn voor daadwerkelijk gemaakte kosten, aanvulling art. 6(4) Wml en art. 2a (2) wet AVV.

3. Kostenconcurrentie door uitsluiting aanvullende bedrijfspensioenen

Toelichting punt uitsluiting bedrijfspensioen

Het uitsluiten van aanvullende bedrijfspensioenregelingen laat kostenconcurrentie in stand. Dat is in ieder geval zo wanneer detacheringen lang duren en er sprake is van een situatie waarbij Nederland feitelijk het gewoonlijk werkland is. In dat geval moet deelname aan de aanvullende pensioenfondsen worden verplicht, zoals dit ook is gesteld in de recente uitspraak [zaaknummer 6724900 UC EPXL 18-2787 LH/1040, d.d. 22 mei jl.,]. Maar dit geldt ook voor situaties van 'echte' tijdelijke detachering waarbij kostenconcurrentie blijft bestaan. Hiervoor moet een regeling worden getroffen. Primair geldt dit voor bedrijfstakpensioenregelingen die in de avv cao zijn opgenomen. Ook is een voorziening in nationale regelgeving nodig waarbij de waarde van de premieafdrachten wordt gecompenseerd.

- 3.1 In de opsomming van harde kernvoorwaarden waarop de gedetacheerde werknemer aanspraak maakt, zijn aanvullende bedrijfspensioenregelingen uitgesloten op grond van art. 3 (1)(c) herzieningsrichtlijn. Doordat dit is uitgesloten, blijft een belangrijke bron van concurrentie op loonkosten bestaan. Deze ongelijke situatie duurt voort ook na de 12+6 maanden periode.
- 3.2 Een mogelijkheid om deze concurrentiemogelijkheid te voorkomen, in lijn met de tekst en intentie van de herzieningsrichtlijn, is door gedetacheerde werknemers wel aanspraak te laten maken op de waarde van de pensioenpremies zoals betaald door de werkgever. Immers, de werkgeverspremies dienen beschouwd te worden als onderdeel van het loon (met een doelbestemming).
- 3.3 In de implementatiewet is ervoor gekozen om de concurrentie op pensioenlasten niet in te perken. Het concurrentievoordeel dat hiermee wordt behaald door buitenlandse dienstverrichters en de ondermijnende werking hiervan is recent nog aangehaald in de uitspraak (zaaknummer 6724900 UC EPXL 18-2787 LH/1040. Deelname aan het bedrijfspensioenfonds is in

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

7 van 12

dit licht omschreven als *'bepalingen aan de inachtneming waarvan een land zoveel belang hecht voor de handhaving van zijn openbare belangen zoals zijn politieke, sociale en economische organisatie, dat zij moet worden toegepast op elk geval dat onder de werkingssfeer ervan valt, ongeacht welk recht overeenkomstig deze verordening overigens van toepassing is op de overeenkomst'*. Onder verwijzing naar deze bepaling is door de rechter de urgentie onderschreven om kostenconcurrentie op pensioenlasten tegen te gaan. In de onderhavige zaak is bepaald dat de bedrijfspensioenregeling dwingend recht geworden is.

Voorstel implementatiewet

3.4 De uitsluiting van de aanspraken op bedrijfspensioenen is in 2 artikelen opgenomen;

- Art. 2a (2) Wet AVV; van de beloning worden aanspraken op aanvullende bedrijfspensioenregelingen uitgesloten;
- Art. 2a (3) en (5); na 12 of 12+6 maanden zijn niet alleen de harde kernvoorwaarden, maar alle verbindend verklaarde bepalingen die zijn neergelegd in de cao van toepassing, maar ook dan blijft de beroepspensioenregeling uitgesloten.

Voorstel FNV

3.5 Een belangrijk aspect in de aanhef van artikel 3(7) herzieningsrichtlijn is gelijke behandeling.

Gelijke behandeling wordt ook benadrukt in de preambule van de herzieningsrichtlijn. Dit fundament van de herzieningsrichtlijn rechtvaardigt dat de gedetacheerden die niet deelnemen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen, hiervoor wél worden gecompenseerd. Dit mede om ongelijke concurrentie voor nationale dienstverleners tegen te gaan, hetgeen past in de doelstelling van het eerlijke speelveld voor ondernemingen.

3.6 Een dergelijke interpretatie is in lijn met de doelstelling van de richtlijn om te komen tot een eerlijk speelveld (gelijke kosten voor gelijk werk) en de werknemersbeschermingsgedachte van de herzieningsrichtlijn, preambule nr. 1, 3, 10 e.a., omdat deze vergoeding door de gedetacheerde werknemer kan worden ingezet voor eigen pensioenopbouw in het woonland. Dit ontbreekt nu vaak nog bij werknemers die veel gedetacheerd zijn.

3.7 Uit de voornoemde gerechtelijke uitspraak blijkt de urgentie om kostenconcurrentie tegen te gaan, zelfs in die mate dat het noodzakelijk geacht wordt ter handhaving van de openbare belangen (rechtsoverweging 4.7). Het is daarom passend om deze te codificeren in een wettelijke bepaling die de gelijke rechten op dit punt beschermt door de waarde van de pensioenpremieafdrachten te compenseren.

4. Termijnen 12+6, draaideurconstructie en werklandbeginsel

Toelichting punt tijdelijke detachering

Het uitgangspunt is dat detachering de tijdelijke uitzonderingssituatie is. Voorkomen moet worden dat banen, of werkplekken structureel tijdelijk via detacheringsconstructies worden ingevuld. Hiertoe zijn termijnen gemaximeerd, waarna een breder pakket aan rechten geldt voor de gedetacheerde werknemers. Echter, hiermee wordt niet voorkomen dat bijvoorbeeld één werknemer structureel door

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

8 van 12

verschillende dienstverrichters wordt aangeboden, of dat een werkplek structureel door verschillende dienstverrichters wordt ingevuld. Dit wordt beperkt opgelost door de voorwaarden als vermeld in de Bagweu waarin criteria zijn opgesomd op basis waarvan gesproken kan worden van 'echte detachering'. Een oplossing die reeds door jurisprudentie wordt geboden, en indien deze als zodanig ook gecodificeerd wordt, daadwerkelijk verschil maakt, is dat er bij lange detachering kan worden uitgegaan van een rechtsvermoeden dat Nederland het gewoonlijk werkland is (zie Alpenrind arrest (C-527/16)).

- 4.1 Detachering is de tijdelijke uitzonderingssituatie. Bij detachering blijft het 'gewoonlijk werkland' het zendland van waaruit tijdelijk in een ander land gewerkt wordt.
- 4.2 Een nieuwe bepaling in de herzieningsrichtlijn is dat er termijnen gesteld zijn aan de duur van de detachering; 12 maanden met een eventuele verlenging van 6 maanden.
- 4.3 De huidige implementatiewet voorziet niet in regelgeving om praktijksituaties tegen te gaan waarbij een detachering onder aangepaste voorwaarden onbeperkt voortduurt, ook na de termijn van 12+6 maanden, vanwege onvoldoende controle of er sprake is van daadwerkelijke detachering, en tijdelijke detacheringen elkaar kunnen opvolgen in draaideurconstructies

Voorstel implementatiewet

4.4 Aanpassingen in de WagwEU,

- Art. 2 (2) WagwEU regelt de beperking van de detacheringsduur (12 maanden), waarna alle wettelijke arbeidsvoorwaarden – en omstandigheden van toepassing zijn behalve de limitatief opgesomde uitzonderingen.
- lid 3 bepaalt dat bij vervanging van een gedetacheerde werknemer door dezelfde dienstverrichter de termijnen worden opgeteld.
- lid 4 geeft de verlengingsmogelijkheid van 6 maanden

4.5 Art. 2a Wet AVV regelt de beperking van de detacheringsduur (12+6 maanden), waarbinnen de limitatief opgesomde avv bepalingen van uit art. 2a(1) Wet AVV van toepassing zijn. Daarna gelden alle verbindend verklaarde bepalingen, behalve de limitatief opgesomde uitzonderingen in lid 3;

- De beperking tot 12 maanden is vastgelegd in lid 3
- de eventuele verlenging is opgenomen in lid (5) van hetzelfde artikel.
- Lid (4) bepaalt dat de periode van 12 maanden betrekking heeft op de dienstverrichter; 'indien een gedetacheerde werknemer door de 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.

Voorstel FNV

4.6 In de implementatiewet is niet opgenomen hoe de tussengelegen periode bepaald wordt; wanneer kan een nieuwe periode van 12 maanden ingaan. De rechtvaardiging om een dergelijke tussenperiode niet op te nemen –namelijk dat bedrijfsmodellen dan hierop anticiperen- is

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

9 van 12

twijfelachtig. Immers; bedrijfsmodellen kunnen ook anticiperen op draaideurconstructies, zonder dat de periode hiervoor is vastgelegd.

- 4.7 De implementatiewet voorziet niet in praktijksituaties waarbij niet de dienstverrichter structureel op dezelfde werkplek diensten verricht, maar de gedetacheerde werknemer die steeds door een andere dienstverrichter wordt 'aangeboden'.
- 4.8 Met elementen uit art. 2 BagwEU kan worden bepaald of een onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht om werknemers ter beschikking te stellen in het kader van transnationale dienstverrichting. Dit kan een toets zijn om te voorkomen dat één werknemer structureel op dezelfde werkplek, door verschillende dienstverrichters, wordt aangeboden. Dat is echter onvoldoende. Om dit te voorkomen, moet een bepaling worden opgenomen die uitgaat van een rechtsvermoeden waarbij na een bepaalde tijd Nederland het gewoonlijk werkland geacht wordt te zijn. Hierbij kan worden gekozen tussen 2 mogelijkheden,
- wanneer de totale periode van detachering - ook wanneer sprake is van verschillende dienstverrichters of verschillende werknemers op dezelfde werkplek - langer duurt dan 12 maanden is er een rechtsvermoeden dat Nederland voor de gedetacheerde werknemer het gewoonlijk werkland is
 - Het opvolgend werkgeverschap bij hetzelfde werk op dezelfde werkplek meenemen in de termijn van 12+6 maanden in de WagwEU.

5. Overgangsrecht wegtransport

Toelichting punt wegtransport

Bij de tijdelijke uitzondering van de wegvervoersector van de herzieningsrichtlijn moet worden voorzien in overgangsrecht waarbij de huidige situatie – voor de implementatie- en de regelgeving hieromtrent behouden blijft. Bovendien moet duidelijk naar voren komen dat het gaat om internationaal wegvervoer (zie preambule 15).

- 5.1 Bij de omzetting en toepassing van de herzieningsrichtlijn is het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector tijdelijk uitgezonderd (art. 3 lid 3 herzieningsrichtlijn). In het licht hiervan is het van belang dat de WagwEU, Wet Avv en Wet Minimumloon (kortom: gelijk werk gelijk loon) van toepassing zijn en blijven, in ieder geval op het binnenland wegvervoer.

Voorstel implementatiewet

- 5.2 Artikel VII, lid 3 van de implementatiewet, *Deze wet is van toepassing 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 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in het wegvervoer*

Voorstel FNV

- 5.3 De Detacheringsrichtlijn gaat over het tijdelijk ter beschikking stellen van arbeidskrachten in een andere lidstaat. Het binnenland wegvervoer onderscheidt zich daarin niet van het tijdelijk ter

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

10 van 12

beschikking stellen op een scheepswerf of bouwplaats. De complexiteit van het internationaal wegvervoer, arbeid in verschillende landen, is bij binnenland wegvervoer niet aan de orde. Door de formulering 'wegvervoer' lijkt ook de tijdelijke detachering van buitenlandse werknemers in het binnenland wegvervoer uitgezonderd te worden van wetgeving die tot doel heeft gelijk werk gelijk loon te bewerkstelligen. Dat is opmerkelijk want binnenland wegvervoer is arbeid (uitsluitend) in Nederland. Bovendien is dit niet in lijn met hetgeen wordt voorgeschreven in de herzieningsrichtlijn, waarin bij preambule (15) expliciet benoemd wordt dat het gaat om internationaal wegvervoer.

5.4 Er zijn 2 mogelijkheden om dit te corrigeren,

- Door "...voor het detacheren van bestuurders in het wegvervoer", te vervangen door: "...voor het detacheren van bestuurders in het grensoverschrijdend wegvervoer"
- Artikel VII vervangen door: Deze wet is niet van toepassing op het goederenvervoer over de weg waarbij de laad- en losplaats buiten Nederland is gelegen.

5.5 Met betrekking tot de meldingsplicht wil FNV dat die in relatie tot buitenlandse werknemers en zelfstandigen ook gaat gelden voor de gehele transportsector (eventueel met uitzondering van transitovervoer), dus voor alle ritten waarbij geladen en/of gelost wordt in Nederland. Hierbij wordt ook geregistreerd waar de chauffeur in dienst is; welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn en waar sociale zekerheidspremies afgedragen worden. Zo kan de daartoe bevoegde Nederlandse instantie ter plekke (bij de chauffeur in de vrachtwagen) controleren of een chauffeur en diens werkgever voldoen aan de minimum arbeidsvoorwaarden. Ook zelfstandige chauffeurs dienen zich te registreren. We stellen voor dat de melding per rit plaats vindt.

6. Registratie, melding en handhaving

Toelichting registratie, melding en handhaving

Een juiste toepassing van de implementatiewet kan alleen slagen indien er deugdelijk wordt geregistreerd, gemeld en gehandhaafd. Op al deze drie aspecten ziet FNV nog onvoldoende ambitie. Daarbij begint het met de meldingsplicht die nu met de hoogste prioriteit moet worden ingevoerd.

6.1 In de BagwEU staan de bepalingen opgenomen om te beoordelen of een onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht om werknemers ter beschikking te stellen, in het kader van transnationale dienstverrichting en of er sprake is van een gedetacheerde werknemer die tijdelijk arbeid verricht in Nederland. Op grond van de herzieningsrichtlijn moet ook kunnen worden beoordeeld of de termijnen in acht genomen worden.

6.2 Uit de omzetting van de herzieningsrichtlijn spreekt onvoldoende ambitie om te komen tot een deugdelijke registratie, waarna melding en handhaving kan plaatsvinden.

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

11 van 12

Voorstel implementatiewet

6.3 In de implementatiewet worden op deze punten geen voorstellen gedaan. Er wordt verwezen naar lopende kwesties en de huidige handhavingsaspecten. Met betrekking tot de WagwEu wordt gewezen op deze handhavingsacties,

- ISZW houdt toezicht op naleving arbeidsmarktwetgeving; Wml, Waadi, Arbowet en Atw (bijzonder dwingend recht).
- art. 6 WagwEU, informatieplicht dienstverrichter jegens ISZW en art 9 het op de werkplek beschikbaar hebben van gegevens van gedetacheerde werknemers
- Inspectie op grond van art. 10 wet AVV of 8 Waadi verzoek.
- Met betrekking tot het sanctieregime wordt verwezen naar aanpassingen in de nieuwe beleidsregel boeteoplegging WagwEu die op komst is.

Voorstel FNV

6.4 Art. 5 herzieningsrichtlijn schrijft voor; *'lidstaten zorgen er met name voor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers toegang hebben tot passende procedures om de naleving van de verplichtingen krachtens deze richtlijn af te dwingen.'* Een van de voorwaarden om aan deze verplichting te kunnen voldoen, is dat Nederland op korte termijn zorg draagt voor de invoering van de meldingsplicht, zodat duidelijk is of er is voldaan aan de voorwaarden op grond waarvan naleving kan worden gevorderd. Belangrijk daarbij is de informatie die gekoppeld is aan de meldingsplicht en de mogelijkheid om die te delen met sociale partners. Onderdeel van de informatie is niet alleen werkgever, inlener en werkplek maar ook bijv. functieniveau, leeftijd, ervaring, opleiding en salaris. Dit dient in de implementatiewet expliciet te worden opgenomen.

6.5 Van belang is dat de transportsector als geheel wordt meegenomen (zie punt 5.6).

6.6 Voor de handhaving van de implementatiewet van de herzieningsrichtlijn, is nog relevanter dat boven Wml, namelijk cao loon wordt gecontroleerd, niet alleen na verzoek art. 10 AVV. Deze verplichting geldt voor lidstaten en naleving ervan kan niet worden overgelaten aan de sociale partners, of hun verzoek daartoe. Inspectie SZW moet ook ambtshalve op art. 8 WAADI en art. 10 Wet AVV kunnen controleren.

6.7 De praktijk van het door detacheren van derdelanders die in het ene EU land een tewerkstellingsvergunning ontvangen en naar een volgend EU land worden gedetacheerd, neemt toe. In de praktijk blijkt dit een vorm van detachering te zijn die extra kwetsbaar is voor misbruik. Het is van belang om inzicht te krijgen in de omvang hiervan. Daarom dient bij de uitvoering van art. 2a WAV opgenomen te worden dat derdelanders met een tewerkstellingsvergunning in één EU land en naar Nederland gedetacheerd worden (en dus niet opnieuw een tewerkstellingsvergunning hoeven aan te vragen) wél geregistreerd worden. Ook dient hiertoe art. 3 BagwEU te worden aangevuld met een bepaling die beoordeelt, in het geval het om een derdelander gaat, in welk land de tewerkstellingsvergunning is verstrekt.

Datum

Ons kenmerk

Pagina('s)

12 van 12

De herziene Detacheringsrichtlijn dwingt tot aanpassing van regelgeving in Nederland en tot scherpere handhaving daarvan. De bovenstaande voorgestelde aanpassingen op de implementatiewet vallen binnen de kaders en mogelijkheden die de herzieningsrichtlijn biedt om detacheringen eerlijker te laten verlopen waarbij gelijk loon voor hetzelfde werk op dezelfde werkplek het uitgangspunt moet zijn, met eerlijke concurrentie voor zowel Nederlandse als buitenlandse dienstverleners. FNV meent met de voorgestelde punten uit deze brief een bijdrage te hebben geleverd om dit te bereiken en vertrouwt erop dat deze punten in overweging genomen worden en dat de wettekst en/of de MvT hierop wordt aangepast. Uiteraard zijn we altijd bereid tot nadere toelichting.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Zakaria Boufangacha', written in a cursive style.

Zakaria Boufangacha

Vakbond FNV