

Vergaderjaar 2019–2020

35 358

Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en enkele andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2018/957 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) (Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn)

Nr. 3

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 treffen tussen enerzijds het bevorderen van het vrij verrichten van diensten in de Europese Unie en het zorgen voor een gelijk speelveld voor ondernemingen, en anderzijds het beschermen van de rechten van gedetacheerde werknemers. Hierbij ligt de nadruk op het waarborgen van de bescherming van gedetacheerde werknemers tijdens hun detachering, door het vaststellen van aanvullende bepalingen inzake de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van deze werknemers, met als uitgangspunt gelijke beloning voor hetzelfde werk op dezelfde plaats. 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 (PbEU 2008, L 177)) (de Rome I-verordening) is in beginsel het arbeidsrecht van het gewoonlijk werkland van toepassing op de arbeidsovereenkomst van een werknemer. Uit artikel 23 van de Rome I-verordening blijkt dat deze verordening de toepassing van bijzondere bepalingen uit het Gemeenschapsrecht over het toepasselijke recht op verbintenissen uit overeenkomst onverlet laat. De detacheringsrichtlijn coördineert welk recht van toepassing is op het dienstverband van grensoverschrijdend gedetacheerde werknemers, door te bepalen welke regels EU-lidstaten moeten toepassen ter bescherming van werknemers die grensoverschrijdend op hun grondgebied gedetacheerd zijn. Zo faciliteert deze richtlijn het vrij verkeer van diensten en bevordert het 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 vrijwel geheel 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. Wanneer deze informatie niet beschikbaar is, dient hierbij het bepalen van sancties rekening mee gehouden te worden;
- lidstaten hebben de mogelijkheid om zich, in aanvulling op algemeen verbindend verklaarde cao's, te baseren op bepaalde cao's waarvan de bepalingen 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 detachingsrichtlijn 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 heeft gehad dat de loonverschillen tussen de verschillende lidstaten zijn toegenomen. Het wetgevingskader dat tot stand is gekomen door de detachingsrichtlijn beantwoordt niet meer aan de huidige realiteit, waardoor de vrijheid van diensten kan leiden tot oneerlijke concurrentie op loonkosten en arbeidsvoorwaarden. Dit kan niet alleen leiden 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 vaardigheden-niveau 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 detachingsrichtlijn verbeterd.

Daarnaast heeft Nederland aangedrongen op aanpassing van de inhoud van de detachingsregels zelf, om zo het beginsel voor gelijk loon voor hetzelfde werk op dezelfde plaats dichterbij te brengen. Dit was aanleiding voor de Commissie om de herziening van de detachingsrichtlijn 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 detachingsrichtlijn heeft gepresenteerd. Uiteindelijk heeft dit op 21 juni 2018 geleid tot de vaststelling van de herzieningsrichtlijn door de Raad en het Europese Parlement.

b. Doel van het wetsvoorstel

De herzieningsrichtlijn beoogt een nieuw en beter evenwicht te treffen tussen de hierboven genoemde doelstellingen van de detachingsrichtlijn, met name door het bieden van meer bescherming aan gedetacheerde werknemers. Deze bescherming betekent 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 wordt de bewijslast omtrent toeslagen omgedraaid: als niet uit een toeslag blijkt of deze wordt uitgekeerd als vergoeding van in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten, dan wordt de gehele toeslag gezien als vergoeding daarvoor, en wordt de gehele toeslag niet als onderdeel van de beloning beschouwd.

Nieuwe regels omtrent detacheringen die elkaar opvolgen dienen draaideurconstructies te voorkomen, evenals de maatregel dat uitzendbureaus verantwoordelijk blijven voor de juiste betaling van de gedetacheerde werknemer, ook als de dienstontvanger de gedetacheerde werknemer doorzendt naar een volgende dienstontvanger. Tot slot worden de rechten van gedetacheerde uitzendkrachten en nationale uitzendkrachten (die binnen dezelfde lidstaat worden uitgezonden) vrijwel geheel gelijkgetrokken, waardoor gedetacheerde uitzendkrachten recht hebben op vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als nationale uitzendkrachten.

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 onderneming of concern naar een vestiging in een andere lidstaat) 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 omzeiling, 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 met name geïmplementeerd in de WagwEU, waarin ook de bepalingen van de detacheringsrichtlijn 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 detacheringsrichtlijn van 1996. Daarnaast vult de herzieningsrichtlijn bepaalde artikelen 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 voor de WagwEU.¹

d. Maatregelen in de herziene detacheringsrichtlijn

Hieronder zal kort worden toegelicht op welke wijze de regering de maatregelen uit de herziene detacheringsrichtlijn implementeert. Voor gedetailleerde informatie omtrent de implementatie wordt verwezen naar de artikelsgewijze toelichting.

Rechten gedetacheerde uitzendkrachten gelijkgetrokken met rechten nationale uitzendkrachten

De herzieningsrichtlijn trekt de rechten van gedetacheerde en nationale uitzendkrachten vrijwel geheel gelijk door te bepalen dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die krachtens artikel 5 van de Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid (PbEU 2008, L 327) (de uitzendrichtlijn) van toepassing zijn op nationale uitzendkrachten, ook voor gedetacheerde uitzendkrachten gelden. Artikel 8 van de Waadi betreft de implementatie van artikel 5 van de uitzendrichtlijn. Dit houdt in dat de gedetacheerde uitzendkracht, ingevolge het eerste en derde lid van artikel 8 van de Waadi, recht heeft op ten minste hetzelfde loon en andere vergoedingen als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt. Op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet-wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de

¹ Kamerstukken II, 2015/16, 34 408, nr. 3.

onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, kan de gelijke behandeling zich ook uitstreken met betrekking tot de arbeidstijden. Ingevolge het vierde lid van artikel 8 Waadi kan onder voorwaarden bij cao worden afgeweken van het eerste tot en met het derde lid. Dit kan bijvoorbeeld op basis van de CAO voor Uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU). Aangezien de toepassing van artikel 8 van de Waadi er niet toe mag leiden dat voor gedetacheerde werknemers andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden gelden dan voor nationale uitzendkrachten, zijn, als wordt afgeweken bij cao met algemeen verbindende bepalingen, alle algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit deze cao van toepassing op de gedetacheerde uitzendkracht. Hiervan zijn uitgezonderd de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst uitgezonderd, aangezien gedetacheerde uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan buiten Nederland. Het is hierdoor onwenselijk de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer te doorkruisen met Nederlandse regelgeving omtrent het sluiten en beëindigen van arbeidsovereenkomsten. Ook zijn de bepalingen inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen uitgezonderd.

Uitbreiding van harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

De herzieningsrichtlijn wijzigt het begrip «minimumloon» naar «beloning». In Nederland werden reeds alle relevante looncomponenten, zoals geldende periodeloon in de schaal, toeslagen voor overwerk, periodieken en eindejaarsuitkering gezien als onderdeel van het begrip minimumloon, in navolging op de uitleg van de detacheringsrichtlijn door het Hof van Justitie van de Europese Unie.²

De harde kern is uitgebreid met huisvestingsvoorwaarden en bepaalde toeslagen en vergoedingen. De kernbepaling omtrent huisvestingvoorwaarden ziet erop 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. De kernbepaling omtrent toeslagen en vergoedingen ziet op de vergoedingen van uitgaven voor reis-, maaltijden 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.

Uitgebreide harde kern van toepassing na twaalf dan wel achttien maanden

Gedetacheerde werknemers hebben na een detacheringsduur van twaalf dan wel achttien maanden recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. 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 (hierna: de verlengingsmogelijkheid). 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. Er is voor deze implementatievorm gekozen, om recht te doen aan het doel van de

² HvJ C-341/02, Commissie/Bondsrepubliek Duitsland, ECLI:EU:C:2005:220, en HvJ C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry, ECLI:EU:C:2015:86.

herzieningsrichtlijn om gedetacheerde werknemers meer sociale bescherming te bieden. 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. De herzieningsrichtlijn stelt namelijk dat wanneer de dienstverrichter de gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats dezelfde werkzaamheden verricht, voor de duur van de detachering wordt gekeken naar de totale duur van de perioden van detachering van de verschillende gedetacheerde werknemers. In de toelichting van artikel 2, vierde lid, van de WagwEU worden handvatten geboden om te beoordelen of een detachering met onderbrekingen als een doorlopende transnationale dienstverrichting moet worden beschouwd.

Nieuwe regels omtrent het doorzenden van uitzendkrachten

Indien een werknemer die door het uitzendbureau waarmee hij een dienstverband heeft ter beschikking wordt gesteld aan een dienstontvanger, en vervolgens door die dienstontvanger opnieuw ter beschikking wordt gesteld aan een andere dienstontvanger, wordt deze werknemer geacht ter beschikking te zijn gesteld door het uitzendbureau waarmee hij het dienstverband heeft. 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. De dienstontvanger die de werknemer van het uitzendbureau ontvangt en doorzendt naar een andere dienstontvanger, dient het uitzendbureau tijdig op de hoogte te stellen van het doorzenden.

Wanneer een dienstontvanger de gedetacheerde werknemer doorzendt naar een volgende dienstontvanger in Nederland, dient de dienstverrichter de melding die hij voorafgaande aan de dienst heeft verricht in het online meldloket te wijzigen, zodat het meldloket de juiste informatie over de dienstontvanger en de werklocatie reflecteert.

Nieuwe regels omtrent vergoedingen en toeslagen in verband met de detachering

Vergoedingen en toeslagen in verband met de detachering worden als onderdeel van de beloning beschouwd, voor zover deze niet worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten. In aanvulling hierop bepaalt artikel 3, zevende lid, derde alinea (nieuw), van de detachingsrichtlijn 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 verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, de volledige toeslag geacht wordt te zijn betaald als vergoeding voor in verband met de detachering gemaakte kosten. Deze toeslag kan dus niet worden gerekend tot, of ingehouden op het minimumloon.

Deze maatregel strekt ertoe om onduidelijkheid te vermijden over welke onderdelen van vergoedingen of toeslagen zijn bestemd voor daadwer-

kelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, en bevordert de naleving en handhaving van het wettelijk minimumloon en de beloning die volgt uit algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. Hierbij wordt benadrukt dat de benaming van de geldelijke inkomsten door de werkgever niet doorslaggevend is, en dat aan de strekking van een geldelijke vergoeding meer gewicht toekomt dan aan de duiding als toeslag, toelage, vergoeding, enzovoorts. In de Wml is aangesloten bij het begrip «vergoeding», dat reeds gebruikt wordt in artikel 6, eerste lid, onderdeel e. In de Wet Avv is de bewoording uit de herzieningsrichtlijn overgenomen, te weten toeslag die al dan niet wordt uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten. Zowel de vergoedingen genoemd in artikel 6, vierde lid, Wml als de toeslagen genoemd artikel 2a, tweede lid, onderdeel c, Wet Avv, zien op een geldelijke aanvulling van het loon in het kader van de detachering van het gewoonlijk werkland naar het tijdelijk werkland, die al dan niet betaald worden ter vergoeding van de in verband met de detachering gemaakte kosten.

Transport

Op grond van artikel 3, derde lid, van de herzieningsrichtlijn wordt deze richtlijn van toepassing op de sector wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG inzake minimumvoorwaarden voor de uitvoering van de Verordeningen (EEG) nr. 3820/85 en (EEG) nr. 3821/85 van de Raad betreffende voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer en tot intrekking van Richtlijn 88/599/EEG van de Raad (PbEU 2006, L 102), betreffende handnavingsvoorschriften 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 wegvervoersector. De vast te stellen wetgevingshandeling is onderdeel van de onderhandelingen in het kader van het eerste mobiliteitspakket. Het wegvervoer waarop de herzieningsrichtlijn tijdelijk niet van toepassing is omvat zowel het goederen- als het personenvervoer over de weg. De overige sectoronderdelen van de transportsector niet zijn uitgezonderd van de herzieningsrichtlijn en dit wetsvoorstel ter implementatie daarvan. De detacheringsrichtlijn geldt echter niet voor het zeevarend personeel van koopvaardij schepen, gelet op artikel 1, tweede lid, van de WagwEU. Het huidig regelgevend kader op basis van de detacheringsrichtlijn, waaronder begrepen de WagwEU en de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv), blijft van toepassing op de sector wegvervoer, totdat de nieuwe regels voor het wegvervoer van toepassing worden.

Voor informatie over wanneer er in de transportsector sprake is van detachering wordt verwezen naar de memorie van toelichting behorende bij het voorstel voor de WagwEU.

Mogelijkheid tot uitbreiding naar cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard

De herzieningsrichtlijn biedt voorts de mogelijkheid aan lidstaten om zich, in aanvulling op cao's waarvan de bepalingen algemeen verbinden zijn verklaard, te baseren op bepaalde cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard. Tijdens het implementatietraject is geïnventariseerd in hoeverre deze mogelijkheid in Nederland kan worden toegepast. Hieruit blijkt dat de in de herzieningsrichtlijn genoemde opties voor Nederland in zeer beperkte gevallen kunnen worden toegepast. Deze beperkte toepassing ziet met name op sector-cao's met een volledige dekkinggraad aan werkgeverszijde, waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard. De overige cao's worden niet door de

mogelijkheid bestreken, gelet op het beginsel van gelijke behandeling in het aangepaste artikel 3, achtste lid, van de detacheringsrichtlijn. Buitenlandse dienstverrichters kunnen immers niet worden gehouden tot naleving van cao-bepalingen waar niet alle betrokken Nederlandse werkgevers in een soortgelijke situatie aan gebonden zijn. Er is, na raadpleging van de sociale partners, besloten om vooralsnog geen gebruik te maken van de mogelijkheid tot verruiming van de soorten cao's waarvan de dienstverrichter de arbeidsvoorwaarden dient te waarborgen. Cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard, maar die wel een volledige dekkingsgraad aan werkgeverszijde hebben, komen zeer beperkt voor, en er zijn geen problemen bekend omtrent arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden voor gedetacheerden in de sectoren waarin deze cao's wel voorkomen. Hierdoor wegen de beperkte baten naar de huidige omstandigheden niet op tegen de administratieve en uitvoeringslasten. Wel is deze mogelijkheid overgenomen in de Wet Avv, zodat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld over de voorwaarden waaronder andere dan verbindend verklaarde bepalingen gelden voor dienstverrichters en hun gedetacheerde werknemers, indien verruiming op een later moment alsnog wenselijk blijkt.

e. Instrumentkeuze

De detacheringsrichtlijn is in 1999 geïmplementeerd in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Er was toentertijd een beperkt aantal wijzigingen nodig, omdat de meeste bepalingen van de detacheringsrichtlijn 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 detacheringsrichtlijn aangevuld zijn met de bepalingen aangaande de uitvoering en handhaving voortvloeiend uit de handhavingsrichtlijn.

De implementatie van de herzieningsrichtlijn vereist aanpassingen in de WagwEU, de Wml, de Waadi, de Wet Avv en het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv).

Bij de implementatie is gekozen voor een beleidsneutrale implementatie, in navolging van staand kabinetsbeleid (aanwijzing 9.4 van de Aanwijzingen voor de regelgeving).

f. 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 werknemers in dienst van een werkgever die is gevestigd in een andere lidstaat van de Europese Unie, een andere staat die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, die een andere nationaliteit dan van een van deze landen hebben en die in het kader van detachering tijdelijk in Nederland werken.

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

De gevolgen van de implementatie van de herzieningsrichtlijn voor Nederlandse burgers en bedrijven zijn beperkt, aangezien de regeling ziet op buitenlandse dienstverrichters die in Nederland een dienst verrichten, en op hun naar Nederland gedetacheerde werknemers. Buitenlandse dienstverrichters zullen rekening moeten houden met de aanvullende harde kernbepalingen die ze moeten garanderen, en zullen zich in het geval van detachering van meer dan twaalf dan wel achttien maanden moeten vergewissen van de aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Daarnaast dienen zij via een gemotiveerde kennisgeving een verlenging van de periode waarin enkel de harde kern gegarandeerd hoeft te worden aan te vragen, indien ze gebruik willen maken van deze verlengingsmogelijkheid.

Nederlandse dienstontvangers die bij hen gedetacheerde werknemers doorzenden naar een volgende dienstontvanger, zullen dit voorts moeten melden aan dienstverrichters. Voor gedetacheerde werknemers zal de sociale bescherming verbeteren, doordat zij doorgaans recht zullen hebben op meer Nederlandse arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden dan nu het geval is, voornamelijk in het geval van langdurige detachering. De gevolgen voor de overheid zijn beperkt. Er zijn geen directe gevolgen voor het milieu.

5. Uitvoering en handhaving

a. Uitvoeringstoets SVB

De SVB heeft het wetsvoorstel beoordeeld op uitvoerbaarheid³, voor zover dit gevolgen heeft voor het online meldloket voor gedetacheerde werknemers. De SVB heeft gekeken of de verlengingsmogelijkheid kan worden ingebouwd in het meldingssysteem. De SVB is uitgegaan van de mogelijkheid die ervoor zorgt dat de dienstverrichter, op het moment dat hij de detacheringduur in het meldloket aanpast, en daarbij de twaalf maanden overschrijdt, de optie krijgt aangeboden om de periode van het basisniveau van arbeidsvoorwaarden te verlengen tot maximaal achttien maanden.

De SVB acht het wetsvoorstel uitvoerbaar, onder een aantal voorwaarden. Ten eerste dienen de wijzigingen in het online meldloket van eenvoudige aard te zijn. De SVB gaf in eerste instantie aan dat er binnen het meldloket geen ruimte is voor het opgeven van een motivatie voor de verlenging, zodat deze elders beschikbaar dient te zijn. Ook zal er vanuit het meldloket geen terugmelding komen. Daarnaast stelt de SVB als voorwaarde dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de verantwoordelijkheid draagt voor de voorlichting omtrent de verlenging. Tot slot zullen de gegevens over de verlenging enkel aan de Inspectie SZW worden verstrekt, waarna ze door de Inspectie SZW desgevraagd aan private handhavinginstanties verder kunnen worden verstrekt op grond van artikel 10a Wet Avv.

Voorts maakt de SVB een opmerking over het doorzenden van een gedetacheerde werknemer naar een volgende dienstontvanger binnen Nederland. De SVB stelt dat de dienstverrichter deze nieuwe detachering logischerwijs in het meldloket dient te registreren. Dit volgt nu niet duidelijk uit artikel 8, eerste lid, WagwEU, doordat deze enkel ziet op het melden van een detachering naar Nederland. De SVB verzoekt dit te verduidelijken en hier een grondslag voor te creëren.

³ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Aangezien hier sprake is van een wijziging in de situatie, waarbij zowel de dienstontvanger en meestal ook de werkplek wijzigt, dient de dienstverrichter de melding aan te passen. Indien één of enkele gedetacheerde werknemers bij de eerste dienstontvanger blijven werken, dient de dienstverrichter een nieuwe melding te registreren aangaande de werknemer of werknemers die naar de volgende dienstontvanger binnen Nederland worden gezonden. Een dergelijke aanpassing van de melding, of het registreren van een nieuwe melding, vallen beide onder artikel 8, eerste lid, WagwEU. Ook in de voorlichting over de meldplicht zal hier aandacht aan worden besteed.

Tot slot wijst de SVB erop dat de benodigde ICT-aanpassing van het meldloket voorzien is voor eind 2020. Dit houdt in dat de verlengingsmogelijkheid niet per de voorziene inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel beschikbaar is. Er is echter een overgangsregime voorzien. Dit houdt in dat voor detacheringen die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn ingediend de verlengingsmogelijkheid van rechtswege zal plaatsvinden, en de uitgebreide harde kern pas na 18 maanden na het aanvangen van de detachering gegarandeerd hoeft te worden. Voor detacheringen die na de inwerkingtreding zijn aangevangen geldt het overgangsregime niet, en kan de kennisgeving omtrent de verlengingsmogelijkheid worden ingediend wanneer de dienstverrichter in de laatste drie maanden van de in eerste instantie opgegeven verwachte duur van de werkzaamheden van maximaal twaalf maanden, de detacheringduur in het online meldloket aanpast tot maximaal achttien maanden. Hierdoor is het te verwachten dat er in 2020 niet van de verlengingsmogelijkheid gebruik wordt gemaakt. Voor meer informatie wordt verwezen naar het onderdeel «Overgangsrecht en inwerkingtreding» in deze memorie van toelichting.

Naar aanleiding van het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State heeft er een nadere analyse plaatsgevonden. Deze analyse heeft geleid tot de keuze voor een simpele procedure, waarbij de dienstverrichter die aan de voorwaarden voor de verlengingsoptie voldoet, een optie kan selecteren om de periode waarin enkel de harde kern van toepassing is te verlengen, en tegelijkertijd verklaart dat de in eerste instantie vermoede duur van detachering tot maximaal achttien maanden wordt overschreden.

b. Handhavingstoets ISZW

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van onder meer de Wml en de WagwEU en heeft in dat verband het wetsvoorstel beoordeeld op handhaafbaarheid. De gevolgen voor de Inspectie SZW zien met name op de regeling over het specificeren van onkostenvergoedingen in artikel 6, vierde lid, Wml en op de ondersteuning van sociale partners bij het toezicht op de naleving van de cao-voorwaarden. De Inspectie SZW acht het wetsvoorstel handhaafbaar, met inachtneming van een aantal punten.

Ten eerste ziet de Inspectie SZW overeenkomsten tussen het nieuwe artikel 6, vierde lid, Wml en het eerste lid, onderdeel e, in de zin dat beide betrekking hebben op onkostenvergoedingen, terwijl tegelijkertijd het nieuwe lid enkel ziet op gedetacheerde werknemers en het reeds bestaande onderdeel ook op werknemers ziet met een Nederlands arbeidscontract. De Inspectie voorziet dat de handhaving van het minimumloon in relatie tot onkostenvergoedingen complexer en daardoor arbeidsintensiever wordt door de introductie van twee verschillende regimes binnen één wet. De Inspectie SZW geeft in overweging om het nieuwe lid ook van toepassing te verklaren op andere vergoedingen dan uitsluitend in verband met detachering. De suggestie van de Inspectie

SZW is overwogen, maar wordt binnen dit implementatietraject niet overgenomen, in lijn met het staand kabinetsbeleid om Europese wetgeving op een beleidsneutrale wijze te implementeren. Daarnaast biedt de herzieningsrichtlijn met deze bepaling extra bescherming aan gedetacheerde werknemers omtrent toeslagen, omdat aan hun detachering bepaalde kosten verbonden zijn met betrekking tot de verplaatsing van hun gewoonlijk werkland naar het tijdelijk werkland, waaronder reis-, maaltijd- en verblijfskosten.

Ten tweede is naar aanleiding van de suggestie van Inspectie SZW de toelichting omtrent toeslagen te verhelderd, door bij Artikel III aan te geven op welke bewijsmiddelen de Inspectie SZW zich kan baseren, en de eis op te nemen dat toeslagen een heldere doelomschrijving dienen te hebben.

6. Financiële gevolgen

a. Administratieve lasten

De administratieve lasten (het voldoen aan informatieverplichtingen voortvloeiend uit wet- en regelgeving) en de inhoudelijke nalevingskosten (de kosten voor het voldoen aan de inhoudelijke verplichtingen zoals vastgelegd in wet- en regelgeving) vormen gezamenlijk de kosten die samenhangen met regeldruk. Het kabinet streeft ernaar de regeldruk voor burgers, bedrijven en professionals terug te dringen. Bij de voorbereiding van dit voorstel is nagegaan of sprake is van regeldrukeffecten.

Met dit wetsvoorstel gaan administratieve lasten gepaard. Deze lasten vloeien in eerste instantie voort uit de kennisname van buitenlandse dienstverrichters van de aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gegarandeerd dienen te worden op basis van de herzieningsrichtlijn. Daarnaast vloeien er administratieve lasten voort uit het voorgestelde artikel 2, tweede en derde lid, van de WagwEU en het voorgestelde artikel 2a, vierde en vijfde lid, van de Wet Avv. Deze zien ten eerste op de verplichting om vanaf de dertiende dan wel de negentiende 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 ten tweede op de mogelijkheid om de periode waarin enkel de harde kern van arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden gegarandeerd dient te worden te verlengen van twaalf naar achttien maanden. Deze verlenging is mogelijk wanneer een detachering met een duur van maximaal twaalf maanden uitloopt en wordt verlengd tot ten hoogste achttien maanden.

De administratieve lasten bedragen ongeveer € 185.000 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 Commissie⁴ en andere lidstaten.

De invoering van de herzieningsrichtlijn brengt voor buitenlandse werkgevers die in Nederland werknemers hebben gedetacheerd kennisnamekosten met zich mee van in totaal circa € 20.000. Buitenlandse werkgevers moeten er namelijk van op de hoogte zijn dat er vanwege de

⁴ European Commission, Posting of Workers, Report on A1 Portable Documents issued in 2016 (2017) en Commission Staff Working Document, Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (SWD(2016) 52 final).

herzieningsrichtlijn aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden gegarandeerd moeten worden voor hun werknemers die in Nederland gedetacheerd zijn.

Het garanderen van aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor de gedetacheerde werknemers brengt administratieve lasten van in totaal circa € 140.000 voor 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 bepaalde cao's. Hiervoor zullen zij na moeten gaan welke arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden van toepassing zijn in aanvulling op de harde kern, die zij reeds tijdens de eerste twaalf dan wel achttien 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 twaalf naar achttien maanden brengt administratieve lasten met zich mee van ongeveer € 25.000. In het geval de dienstverrichter ervoor kiest gebruik te maken van de verlengingsmogelijkheid, kan dit door middel van een gemotiveerde kennisgeving in het online meldloket beheerd door de SVB. 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 lastentoeename is evenredig, doordat de verlengingsmogelijkheid vrijwillig wordt aangevraagd door de dienstverrichter, en deze een administratief voordeel oplevert voor de dienstverrichter.

b. Uitvoeringskosten

De verlengingsmogelijkheid 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 beheerd door de SVB. Om gebruik te maken van de verlengingsmogelijkheid, dient er de mogelijkheid te zijn om een gemotiveerde kennisgeving in te dienen die ziet op dit punt. De incidentele kosten zijn geschat op € 105.000. De structurele kosten zijn geraamd op € 7.500 in 2020 en € 30.000 in de volgende jaren. Deze kosten zijn reeds begroot. De inschatting van de kosten is gebaseerd op ervaringscijfers, waardoor de hoogte van het bedrag nog kan wijzigen.

7. Advies en consultatie

a. Toets Adviescollege toetsing regeldruk⁵

Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) heeft naar het wetsvoorstel gekeken. ATR geeft aan dat de beschrijving van nut en noodzaak, de minder belastende alternatieven en de werkbaarheid toereikend is, en dat deze geen aanleiding geven tot opmerkingen. ATR heeft eveneens geen opmerkingen over de beschrijving en berekening van de regeldruk. Daarnaast spreekt het college zijn waardering uit voor de volledigheid en het gedegen karakter van de toelichting.

⁵ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

b. Consultatie met sociale partners

Over de implementatie van de herzieningsrichtlijn is overleg gevoerd met de werkgevers- en werknemersorganisaties binnen het kader van de Stichting van de Arbeid. Naar aanleiding van deze overleggen is het wetsvoorstel op meerdere punten aangescherpt.

c. Internetconsultatie

Het wetsvoorstel is van 20 mei 2019 tot en met 17 juni 2019 opengesteld voor internetconsultatie.⁶ Er zijn in totaal vier reacties binnengekomen, waaronder reacties van werknemersorganisaties FNV en CNV, werkgeversorganisatie ABU en van ATR. Hieronder zullen in hoofdlijnen de reacties op de verschillende maatregelen worden geschetst. Op de reactie van ATR is reeds ingegaan onder «Toets Adviescollege toetsing geldruk».

Algemeen

Zowel FNV, CNV als ABU staan positief tegenover de herzieningsrichtlijn en de mogelijkheden die deze biedt om gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats te realiseren. FNV merkt op dat uit het wetsvoorstel blijkt dat de Minister er werk van maakt om de onderliggende problematiek die gepaard gaat met detachering aan te pakken. Echter, FNV is van mening dat concurrentiemogelijkheden op loonkosten en cao-ontduikingsmogelijkheden onvoldoende worden aangepakt.

Uitgebreide harde kern van toepassing na twaalf dan wel achttien maanden

ABU ziet het als een goede ontwikkeling dat na twaalf dan wel achttien maanden de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden gegarandeerd dient te worden en dat de harde kern is uitgebreid. Deze maatregelen bieden volgens ABU een gelijk spelveld tussen ondernemingen en meer bescherming voor transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten.

ABU uit zorgen over de verlengingsmogelijkheid, en ziet een risico op moedwillige aansturing op verlenging. Daarnaast had wat ABU betreft de initiële periode van twaalf maanden nog verder dienen te worden verkort. Ook CNV geeft aan de periode van twaalf maanden te lang te vinden. CNV wil dan ook waken voor een automatische verlenging tot 18 maanden. Verder geeft CNV aan graag te zien dat de kennisgeving inhoudelijk wordt getoetst door de SVB. In reactie hierop wordt vermeld dat het aangepaste artikel 3, lid 1 bis, van de detachingsrichtlijn stelt dat de lidstaat de periode waarin enkel de harde kern wordt gegarandeerd naar achttien maanden verlengt, indien de dienstverrichter een gemotiveerde kennisgeving verstrekt. De herzieningsrichtlijn laat zeer beperkte ruimte voor een inhoudelijke toets van deze kennisgeving.

Daarnaast geven ABU en FNV aan voorstander te zijn van de nieuwe maatregel voor gedetacheerde uitzendkrachten, die erop ziet dat alle algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de cao waarmee bij artikel 8, vierde lid, Waadi wordt afgeweken gegarandeerd moeten worden, in plaats van enkel de harde kern van die cao.

⁶ Deze is terug te vinden op: https://www.internetconsultatie.nl/implementatie_herziene_detacheringsrichtlijn.

Het vervangen van werknemers die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoeren

CNV en FNV zien problemen omtrent draaideurconstructies waarbij de gedetacheerde werknemer achtereenvolgens door verschillende dienstverrichters naar dezelfde werkplek wordt gedetacheerd. FNV verzoekt daarom om een bepaling die uitgaat van een rechtsvermoeden dat Nederland na een bepaalde detachingsduur het gewoonlijk werkland wordt geacht te zijn. In reactie hierop wordt gesteld dat de detachingsrichtlijn en de WagwEU de dienstverrichter als normadressaat hebben. Hierdoor is het niet mogelijk om de regeling over de uitgebreide harde kern bij langdurige diensten op een andere dienstverrichter toe te passen, ook al detacheert deze dezelfde werknemer op dezelfde plaats. Een regeling voor opeenvolgend werkgeverschap bij hetzelfde werk op dezelfde plaats zou op Europees niveau getroffen moeten worden. Wel kan er op basis van artikel 7 van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (BagwEU) worden nagegaan of de nieuwe dienstverrichter geen postbusonderneming is en of er sprake is van een tijdelijk gedetacheerde werknemer. Dit artikel biedt handvatten om te beoordelen of een werknemer zo vaak of langdurig op dezelfde plaats wordt gedetacheerd voor hetzelfde werk, dat Nederland als het gewoonlijk werkland moet worden aangemerkt.

Nieuwe regels omtrent toeslagen in verband met de detachering

FNV vraagt zich af in hoeverre de aanvullende bepaling omtrent toeslagen betrekking heeft op toeslagen die geen verband houden met daadwerkelijk gemaakte kosten. Als reactie hierop wordt gewezen op het aangepaste artikel 3, zevende lid, van de detachingsrichtlijn, waaruit volgt dat toeslagen die in verband met de detachering worden betaald, maar niet zien op daadwerkelijk gemaakte kosten, als onderdeel van de beloning worden beschouwd. Niettemin is van belang dat de dienstverrichter inzichtelijk maakt of een toeslag al dan niet strekt tot vergoeding van daadwerkelijk gemaakte kosten in verband met detachering. Daarom volgt uit de artikelsgewijze toelichting bij Artikel III dat ook deze toeslagen gespecificeerd dienen te worden en van een heldere doelomschrijving moeten zijn voorzien.

Pensioen

FNV en CNV zien graag dat gedetacheerde werknemers gecompenseerd worden voor het niet deelnemen aan aanvullende bedrijfspensioenregelingen, om ongelijke concurrentie voor nationale dienstaanbieders tegen te gaan. In reactie hierop wordt vermeld dat de regering zich tijdens de onderhandelingen over de herzieningsrichtlijn in de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (EPSCO) hard heeft gemaakt om aanvullende pensioenen op te nemen in de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden. Voor dit voorstel was echter onvoldoende steun. De herzieningsrichtlijn heeft aanvullende bedrijfspensioenregelingen uitgesloten van de (uitgebreide) harde kern. Hierdoor is het niet mogelijk om bij de implementatie van de herzieningsrichtlijn aanvullende (compensatie)maatregelen te treffen.

Transport

CNV pleit ervoor om het internationaal wegvervoer, waarbij wordt geladen en/of gelost in Nederland, niet uit te zonderen van de implementatiewet. FNV is van opvatting dat de tijdelijke uitzondering van de sector wegvervoer geen betrekking dient te hebben op het binnenlands wegvervoer.

Als reactie hierop wordt gemeld dat ingevolge artikel 3 van de herzieningsrichtlijn, die richtlijn van toepassing is op de sector wegvervoer vanaf tot de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG betreffende handavingsvoorschriften 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 herzieningsrichtlijn biedt geen ruimte om het internationaal wegvervoer onder de werking van de implementatiewet te scharen, totdat deze wetgevingshandeling van toepassing wordt. Met betrekking tot het punt omtrent binnenlands wegvervoer (cabotage) wordt opgemerkt dat in Europees verband wordt onderhandeld over specifieke regels voor cabotage in het kader van het eerste mobiliteitspakket. Daarom heeft de Europese wetgever ervoor gekozen om in de herzieningsrichtlijn de volledige sector wegvervoer uit te zonderen. De Nederlandse overheid heeft vanwege die keuze geen eigen beleidsruimte om het onderdeel cabotage van de sector wegvervoer alsnog onder de werking van de herzieningsrichtlijn te brengen.

Handhaving

ABU vraagt zich af in hoeverre het conceptwetsvoorstel de handhaving van de WagwEU versterkt en of er belemmeringen in de handhaving worden weggenomen. In reactie wordt vermeld dat de herzieningsrichtlijn zich voornamelijk richt op de onderwerpen die deel uitmaken van het regelgevingskader van de detacheringsrichtlijn uit 1996, waar de handavingsrichtlijn die in 2016 geïmplementeerd is Nederland meer mogelijkheden geeft om beter toezicht te houden en te handhaven. Een maatregel uit de herzieningsrichtlijn die de handhaving versterkt is de nieuwe maatregel omtrent toeslagen, die erop ziet dat toeslagen waarvan de werkgever onvoldoende heeft gespecificeerd welke onderdelen ervan zijn uitgekeerd als vergoeding voor daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, niet tot het minimumloon worden gerekend. Deze maatregel bevordert de naleving en handhaving van het wettelijk minimumloon en de beloning die volgt uit algemeen verbindend verklaarde de cao-bepalingen.

Mogelijkheid tot uitbreiding naar cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard

FNV ziet graag dat wanneer er geen cao met algemeen verbindend verklaarde bepalingen is waarvan de dienstverrichter de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden dient te garanderen, de cao van de inlener van toepassing wordt. Ook pleit FNV ervoor dat voor gedetacheerde werknemers nawerking geldt wanneer de bepalingen van een doorgaans algemeen verbindend verklaarde cao niet meer algemeen verbindend zijn en er nog geen nieuwe bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard (de avv-loze periode). Als reactie hierop wordt vermeld dat de herzieningsrichtlijn enkel de mogelijkheid biedt aan lidstaten om zich te baseren op bepaalde cao's waarvan de bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard, wanneer dit gelijke behandeling waarborgt tussen buitenlandse dienstverrichters en Nederlandse dienstverleners. In beide door FNV geschetste situaties zouden buitenlandse dienstverrichters gehouden zijn tot naleving van cao-bepalingen waar niet alle betrokken Nederlandse werkgevers aan gebonden zijn. Hierdoor zouden beide situaties in strijd zijn met de herzieningsrichtlijn.

FNV stelt daarnaast voor om gelijke behandeling te garanderen, in die zin dat ook voor de Nederlandse dienstverlener de cao die geldt voor de inlener van toepassing zou moeten zijn, wanneer er geen andere cao op die dienstverlener van toepassing is. Echter, dit zou een fundamentele wijziging in het Nederlandse cao-stelsel zijn. Een meenemen van een

dusdanige wijziging in de implementatieregeling zou niet stroken met het staand kabinetsbeleid om Europese wetgeving op een beleidsneutrale wijze te implementeren.

8. Overgangsrecht en inwerkingtreding

Het moment van inwerkingtreding is voorzien op 30 juli 2020. In beginsel kennen de wijzigingen onmiddellijke werking, met uitzondering van de sector wegvervoer, voor welke op basis van artikel 3, derde lid, van de herzieningsrichtlijn in uitgestelde werking is voorzien. Dit houdt in dat voor alle overige sectoren de periode waarin de dienstverrichter zijn gedetacheerde werknemer(s) reeds naar Nederland detacheerde vóór de inwerkingtreding van deze wet, in aanmerking moet worden genomen om te bepalen op welk moment de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing wordt.

Na de inwerkingtreding van deze wet heeft de dienstverrichter echter de mogelijkheid het garanderen van de uitgebreide harde kern uit te stellen tot na de achttiende maand van detachering. Een dienstverrichter die voor de inwerkingtreding van de wet werknemers naar Nederland detacheerde, heeft weinig tijd gehad om kennis te nemen van de regeling omtrent de verlengingsmogelijkheid. Daarom zal de verlenging voor deze doelgroep van rechtswege plaatsvinden. Dit houdt in dat voor detacheringen die voor de inwerkingtreding zijn aangevangen, de uitgebreide harde kern pas na achttien maanden na het aanvangen van de detachering gegarandeerd hoeft te worden. Bijvoorbeeld, als een dienstverrichter reeds zeven maanden voor de inwerkingtreding van de wet zijn gedetacheerde werknemer(s) naar Nederland heeft gedetacheerd, dan wordt elf maanden na de inwerkingtreding de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing. Wanneer een dienstverrichter zijn gedetacheerde werknemer(s) al meer dan achttien maanden naar Nederland heeft gedetacheerd, dient de uitgebreide harde kern per de inwerkingtreding van de wet toegepast te worden. Voor detacheringen die na de inwerkingtreding zijn aangevangen geldt het overgangsregime niet; voor deze detacheringen dient na een periode van twaalf maanden de uitgebreide harde kern gegarandeerd te worden, of na een periode van achttien maanden indien er een kennisgeving is ingediend om gebruik te maken van de verlengingsmogelijkheid.

De bepalingen hebben geen retroactieve werking. De gedetacheerde werknemers hebben dus geen recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en omstandigheden voor de periode die zij in Nederland hebben gewerkt vóór de inwerkingtreding van de wet.

Artikelsgewijs

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

Artikel 8, vijfde lid

Deze wijziging heeft betrekking op gedetacheerde uitzendkrachten en de arbeidsvoorwaarden waar zij recht op hebben. Beoogd wordt dat het beginsel, dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voor uitzendkrachten gelden ten minste dezelfde moeten zijn als die welke voor deze werknemers zouden gelden als zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen, ook komt te gelden voor uitzendkrachten die vanuit een andere lidstaat naar Nederland worden gedetacheerd – dit binnen de kaders van de herzieningsrichtlijn. Met andere woorden geldt de loonverhoudingsnorm (ook

wel de inlenersbeloning) van artikel 8 Waadi ook voor transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten, met dien verstande dat indien sprake is van een cao als bedoeld in het vierde lid, het buitenlandse uitzendbureau nagenoeg alle arbeidsvoorwaarden dient te garanderen die voortvloeien uit de algemeen verbindende bepalingen van die cao.

Met de herzieningsrichtlijn is in artikel 3 van de detacheringsrichtlijn een nieuw lid 1 ter ingevoegd. Dit lid schrijft voor dat voor transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden gewaarborgd, als 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. De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voor uitzendkrachten gelden in Nederland worden hoofdzakelijk gereguleerd door de Waadi. Artikel 8 van de Waadi betreft de implementatie van artikel 5 van de uitzendrichtlijn, dat het beginsel van gelijke behandeling en gelijke beloning voor uitzendkrachten neerlegt, en ruimte laat voor uitzonderingen op deze beginselen. Conform dit uitgangspunt heeft de uitzendkracht op grond van artikel 8, eerste lid, van de Waadi 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, voor zover deze betrekking hebben op het loon en overige vergoedingen. Dit geldt ook voor de grensoverschrijdend gedetacheerde uitzendkracht, in aanvulling op de rechten die voortvloeien uit de WagwEU en de Wet Avv. Artikel 8 van de Waadi is immers van toepassing op elk geval dat onder de werkingssfeer ervan valt, ongeacht eventueel ander recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Het derde lid vult de arbeidsvoorwaarden van het eerste lid aan. Op grond van het vierde lid kan onder voorwaarden bij cao worden afgeweken van het eerste tot en met het derde lid. Dit kan de cao betreffen die van toepassing is op de uitlener, zoals de CAO voor Uitzendkrachten van de ABU, of de toepasselijke bedrijfstak-cao. Welke cao van toepassing is dient te worden beoordeeld aan de hand van de werkingssfeer van cao's, waarbij in dit verband wordt gekeken naar de werkzaamheden die de dienstverrichter in Nederland verricht.

Om te waarborgen dat er geen strijdigheid ontstaat met de herzieningsrichtlijn indien op grond van het vierde lid is afgeweken van de voorgaande leden, is een aanvullende regeling getroffen. In het nieuwe vijfde lid is bepaald dat de uitzendkracht, die door een dienstverrichter is gedetacheerd bij een Nederlandse inlener, recht heeft op ten minste de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de toepasselijke cao, voor zover die geen betrekking hebben op de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en op aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Nu de loonverhoudingsnorm uitdrukkelijk voor transnationaal gedetacheerde uitzendkrachten geldt betekent dat immers ook, dat indien er sprake is van een cao als bedoeld in het vierde lid, de transnationaal gedetacheerde uitzendkracht in beginsel recht heeft op de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit deze cao. Evenwel blijft de toepasselijkheid van deze cao voor deze uitzendkracht beperkt tot de algemeen verbindend verklaarde bepalingen ervan, om te voorkomen dat de dienstverrichter gebonden is aan cao-bepalingen die niet gelden voor alle Nederlandse uitzendbureaus in vergelijkbare omstandigheden. Van de algemeen verbindende bepalingen zijn slechts uitgezonderd de bepalingen inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen en inzake de procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het sluiten en beëindigen van de arbeidsovereen-

komst wordt immers gereguleerd door het andere recht dan het Nederlandse recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst. Dat er sprake dient te zijn van «ten minste» dezelfde arbeidsvoorwaarden, betekent dat er ten gunste van de gedetacheerde uitzendkracht mag worden afgeweken, in het bijzonder wanneer het gaat om arbeidsvoorwaarden die zien op de specifieke situatie van gedetacheerde arbeidskrachten.

Tot slot wordt erop gewezen dat het bepaalde in het vijfde lid een bijzondere regeling voor gedetacheerde uitzendkrachten betreft ten opzichte van artikel 2a, eerste en vierde lid, van de Wet Avv. Het nieuwe vijfde lid aangaande gedetacheerde uitzendkrachten wordt dus niet doorkruist door artikel 2a van de Wet Avv, dat betrekking heeft op gedetacheerde werknemers in het algemeen. Op grond van artikel 2a Wet Avv heeft de gedetacheerde werknemer enkel recht op de op de harde kern van arbeidsvoorwaarden die voortvloeit uit de verbindend verklaarde bepalingen van de toepasselijke cao, terwijl voor gedetacheerde uitzendkrachten nagenoeg alle algemeen verbindende bepalingen van de toepasselijke cao gelden.

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 in beginsel 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.⁷ 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 werkingsfeer 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. Dit gunstighedsbeginsel vloeide reeds voort uit de detachingsrichtlijn, en was niet expliciet 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.⁸ De genoemde bepalingen uit het BW kunnen dus niet onverkort toe worden gepast naast of in plaats van gunstiger niet-Nederlands recht. 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 Nederlandse wetgeving. 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. Verduidelijkt is dat deze uitzondering ziet op pensioen als gedefinieerd in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling. In het voorgestelde derde 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 van maximaal twaalf maanden 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

⁷ Kamerstukken II, 1998/99, 26 524, nr. 3.

⁸ HvJ C-341/05, Laval un Partneri Ltd, ECLI:EU:C:2007:809, HvJ C-346/06, Rüffert, ECLI:EU:C:2008:189.

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 vanaf de zevende maand en voor het verstrijken van deze negen maanden gebruik worden gemaakt van de verlengingsmogelijkheid. Indien de in eerste instantie opgegeven duur van de werkzaamheden 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 beheerd door de SVB. Omdat het een kennisgeving betreft en geen aanvraag, is gekozen voor een simpele procedure. De dienstverrichter die aan de voorwaarden voor verlenging voldoet, kan een optie aanvinken, waarmee hij aangeeft dat hij de periode wenst te verlengen waarin de Nederlandse harde kern van arbeidsvoorwaarden van toepassing is, en tegelijk verklaart dat de in eerste instantie vermoede duur van detachering wordt overschreden tot maximaal achttien maanden. De bij de melding opgegeven vermoedelijke duur van de werkzaamheden kan worden geobjectiveerd aan de hand van de dienstovereenkomst. De overeenkomst tussen de dienstverrichter en de dienstontvanger kan worden gecontroleerd, 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 achttien maanden, kan door de Inspectie SZW, hetzij de private toezichthouder van de toepasselijke cao, worden geconcludeerd dat de verlenging ten onrechte is toegekend. In dat geval dient de dienstverrichter alsnog vanaf de dertiende maand de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te bieden aan de betrokken werknemers.

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:	Uitgebreide harde kern van toepassing vanaf:
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	–	14 maanden	12 ^e maand	13 ^e maand

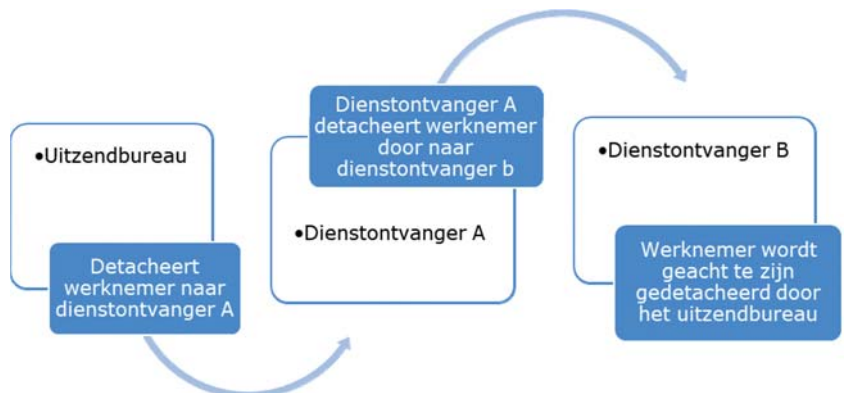
Op grond van het vierde lid worden twee opeenvolgende detacheringen, waarbij de ene werknemer wordt vervangen door een andere werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, als één detachering beschouwd. De samengetelde duur van de afzonderlijke opeenvolgende detacheringen wordt dus beschouwd als de totale duur van de detachering. Werkgevers kunnen daarmee niet de werking van artikel 2, tweede en derde lid, WagwEU of de anderszins toepasselijke regels 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 andere, de aard van de dienst, de aard van de werkzaamheden van de dienstverrichter in de lidstaat waar deze is gevestigd, het uit te voeren werk van beide werknemers, de werkplek en het tijdstip van vervanging. Ook indien een 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 derde 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. Nadere elementen ter beoordeling of sprake is van een gedetacheerde werknemer die tijdelijk arbeid in Nederland verricht zijn opgenomen in het BagwEU. De strekking is om ervoor te zorgen dat dergelijke vervangingen niet worden aangewend om de anderszins toepasselijke regels te omzeilen, zoals bij constructies waarbij een detachering wordt onderbroken teneinde het beschermingsregime te ontduiken dat van kracht wordt bij langdurige detacheringen.

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 aan een dienstontvanger (inlener), en vervolgens door die dienstontvanger opnieuw ter beschikking wordt 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. De strekking van dit artikel is om de werkgever in staat te stellen in voorkomend geval gunstiger arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toe te passen voor de ter beschikking gestelde werknemer.

In het eerste lid wordt 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, voor deze bepaling niet geldt. Deze bepaling ziet immers op de situatie dat de uitzendkracht naar een derde partij in een andere lidstaat door wordt gedetacheerd. Indien de gedetacheerde werknemer door wordt gedetacheerd naar de lidstaat waar hij gewoonlijk werkt is deze bepaling niet van toepassing.



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. Bijvoorbeeld, indien een in België gevestigd uitzendbureau een werknemer detacheert naar een in Nederland gevestigde dienstontvanger, en deze dienstontvanger de werknemer detacheert naar een in Duitsland gevestigde onderneming, blijft het Belgische uitzendbureau verantwoordelijk voor de toepassing van de juiste arbeidsvoorwaarden op de werknemer. De in Nederland

gevestigde partij informeert het Belgische uitzendbureau tijdig en voor aanvang van de werkzaamheden in Duitsland van deze verdere detachering, zodat het Belgische uitzendbureau zich kan vergewissen van de in Duitsland geldende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en deze op de werknemer kan toepassen. In dit verband wordt er nog op gewezen dat artikel 12a van de Waadi bepaalt, dat degene aan wie een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld, voor de aanvang van de terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch informatie verschafft over de arbeidsvoorwaarden, bedoeld in de artikelen 8 of 8a Waadi aan degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt.

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 vanwege deze tekortkoming 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 deze dienstontvanger 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 na te leven. De fictie die wordt geïntroduceerd met het eerste lid doorbreekt deze aansprakelijkheid immers niet.

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

Artikel 6

Met de herzieningsrichtlijn is 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. Het begrip beloning wordt immers vastgesteld overeenkomstig het nationale recht van de lidstaten, en daaronder wordt verstaan alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke bepalingen, of collectieve arbeidsovereenkomsten die toepasselijk zijn overeenkomstig artikel 3, achtste lid, van de gewijzigde detacheringsrichtlijn. In artikel 6, eerste lid, was reeds expliciet aangegeven welke vergoedingen niet tot het loon 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.⁹ Naar aanleiding van onder meer die arresten is toegevoegd dat onder geldelijke 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 kostenvergoedingen 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

⁹ HvJ C-341/02, Commissie/Bondsrepubliek Duitsland, ECLI:EU:C:2005:220, en HvJ C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry, ECLI:EU:C:2015:86.

dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft.¹⁰ Het staat dus reeds vast dat een vergoeding voor deze onkosten in verband met de detachering die de werkgever betaalt aan de gedetacheerde werknemer niet tot het wettelijk minimumloon wordt gerekend.

De werkgever is onder meer verplicht om bescheiden te overleggen waaruit blijkt welk loon aan de werknemer is voldaan, en, sinds de aanscherping van artikel 626 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek via de Wet aanpak schijnconstructies, om een opgave te verstrekken van het loonbedrag en van de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld. Dit ter bevordering van de naleving van en het toezicht op onder meer de Wml. Aan de hand van deze bescheiden kan worden beoordeeld 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.

Er kan echter onduidelijkheid ontstaan over welke onderdelen van toeslagen of andere geldelijke vergoedingen bestemd zijn voor de vergoeding van kosten in verband met de detachering. Om dit te vermijden bepaalt artikel 3, 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 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 in het voorgestelde nieuwe vierde lid van artikel 6. Daarin is bepaald dat indien niet blijkt uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op de dienstbetrekking van een transnationaal gedetacheerde werknemer of, en zo ja welke, onderdelen van een vergoeding strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten die deze 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. Welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing zijn op de dienstbetrekking kan bijvoorbeeld blijken uit de arbeidsovereenkomst, de loonopgave, het recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst of een overplaatsingsbrief. De werkgever dient aan de hand van deze of andere gegevens of documenten inzichtelijk te maken welke onderdelen van een toeslag bestemd zijn voor welke doeleinden. Indien niet, aan de hand van een heldere doelomschrijving, duidelijk wordt of, en zo ja welke, onderdelen van een vergoeding strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft, dan wordt de volledige vergoeding aangemerkt als vergoeding in de zin van het eerste lid, onderdeel e. Bijvoorbeeld, indien de werkgever een toeslag van € 600 heeft geïd als vergoeding voor huisvestingskosten in verband met detachering naar Nederland, betreft dit bedrag een vergoeding in de zin van het eerste lid, onderdeel e, dat geen onderdeel uitmaakt van het loon, ongeacht of de daadwerkelijke kosten minder bedragen. Indien de dienstverrichter de gedetacheerde werknemer

¹⁰ 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, 34 573, nr. 3.

een basisloon biedt met een forfaitaire vergoeding, en de werkgever niet heeft gespecificeerd of bepaalde onderdelen van die vergoeding strekken tot de dekking van bepaalde kosten, en zo ja welke, wordt de volledige vergoeding aangemerkt als vergoeding in de zin van het eerste lid, onderdeel e. Hetzelfde geldt voor een vergoeding die louter is omschreven als dagvergoeding of die een vergelijkbare omschrijving heeft, aangezien hieruit niet het doel van de vergoeding of de onderdelen daarvan vallen af te leiden. De vergoeding kan in dat geval dus niet worden gerekend tot, of ingehouden op, het wettelijk minimumloon. 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 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 vernummering 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), en met de aanpassing van de verwijzingen naar artikel 2, zesde lid, van de Wet Avv in de artikelen 6 en 100 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (zie artikel VI 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 in de zin van artikel 1, onderdeel c, van de Wet Avv, of in bepalingen die zijn aangewezen met de algemene maatregel van bestuur op grond van het zevende 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. Voorwaarde is wel dat deze bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins dienen te worden toegepast door buitenlandse werkgevers. Hierbij wordt dus uitsluitend gekeken naar de werkzaamheden die de dienstverrichter in Nederland verricht; de werkzaamheden in het buitenland blijven 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 zonder meer de bepalingen uit de cao die van toepassing is op de dienstontvanger toe te passen, maar van de bedrijfstak-cao die toepasselijk is gelet op de werkzaamheden van de dienstverrichter in Nederland. 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. Aan het aansluiten bij de cao die van toepassing is op de dienstontvanger kleef namelijk een aantal doorslaggevende nadelen. Zo kan het voorkomen dat op de werknemers van de dienstontvanger geen cao of een cao zonder algemeen verbindend verklaarde bepalingen zoals een ondernemings-cao van toepassing is. Gelet op het beginsel van gelijke behandeling kunnen dienstverrichters uit een andere lidstaat niet worden verplicht tot naleving van deze cao's, die immers niet gelden voor alle gelijksoortige ondernemingen in Nederland. Op de gedetacheerde werknemers van de dienstverrichter zouden in dat geval slechtere of andere arbeidsvoorwaarden van toepassing kunnen zijn dan gelden voor vergelijkbare werknemers binnen dezelfde sector, of zelfs slechtere voorwaarden 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 zou zijn, 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 meest geëigende 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 gedetacheerde uitzendkrachten geldt de bijzondere regeling van artikel 8 van de Waadi inzake de loonverhoudingsnorm, waarvoor wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 1 van deze wet.

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.¹¹ 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. Vergoedingen voor 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. Hiervan zijn uitgezonderd verbindend verklaarde bepalingen over aanvullende bedrijfspensioenregelingen, waarmee wordt bedoeld op pensioen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling, en de bepalingen over bovenwettelijke socialezekerheidsaanspraken, zoals loondoorbetaling bij ziekte.

Op grond van het derde lid 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 als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c. 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 inzake artikel 6, vierde lid, Wml.

¹¹ HvJ C-341/02, Commissie/Bondsrepubliek Duitsland, ECLI:EU:C:2005:220, en HvJ C-396/13, Sähköalojen ammattiliitto ry, ECLI:EU:C:2015:86.

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

Indien een dienstverrichter bijvoorbeeld werknemers detacheert voor tijdelijke constructiewerkzaamheden in Nederland, dient hij de toepasselijke hardekernbepalingen na te leven van de relevante cao voor die bedrijfstak. Na twaalf maanden dient hij voor zijn gedetacheerde werknemers niet alleen deze hardekernbepalingen te waarborgen, maar alle verbindend verklaarde bepalingen van diezelfde cao, met uitzondering van de bepalingen die betrekking hebben op aanvullende 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 vierde lid. Aangezien in de herzieningsrichtlijn een expliciete uitzondering is gemaakt voor aanvullende bedrijfspensioenen 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 in beginsel na twaalf maanden ook voor de dienstverrichter.

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

Het zesde lid betreft eenzelfde bepaling als artikel 2, vierde 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 zevende 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 hardekernbepalingen 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.

Zoals in het algemene deel van de toelichting is beschreven, is besloten om voornamelijk geen gebruik te maken van de mogelijkheid om de harde kern van andere dan algemeen verbindend verklaarde cao's te waarborgen, omdat de beperkte baten hiervan naar de huidige omstandigheden niet opwegen tegen de administratieve en uitvoeringslasten. Omdat niet kan worden uitgesloten dat de omstandigheden op een later moment wel aanleiding geven van deze mogelijkheid gebruik te maken, is ervoor gekozen om deze mogelijkheid uit de herzieningsrichtlijn, van uitbreiding naar niet algemeen verbindend verklaarde cao's, wel te implementeren in het zevende lid. Daartoe wordt bepaald 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 in elk geval 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. Daarnaast 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. Daarom dienen eventuele nadere regels ook voor toepasselijkheid van deze cao's de voorwaarde te stellen dat zij deugdelijk zijn gepubliceerd.

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 arbeidsduurverkortening per week/maand/jaar/periode;	2°. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortening per week, maand, jaar of periode;	Redactionele wijziging
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, waaronder feestdagtoeslag en ploegentoeslag;	3°. toeslagen voor overwerk, verschoven uren en onregelmatigheid, met inbegrip van feestdagtoeslag en ploegentoeslag;	Redactionele wijziging
4. tussentijdse loonsverhoging;	4°. tussentijdse loonsverhoging;	–
5. kostenvergoeding: reiskosten en reistijdvergoeding, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie;	5°. kostenvergoeding: toeslagen of vergoeding van 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;	Verduidelijkt dat het toeslagen en vergoedingen 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;	–

Artikel 2, zesde lid, Wet Avv	Artikel 2a (nieuw) Wet Avv	Vershil
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 werknemers;	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: a. bijdragen aan pensioenen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet dan wel artikel 1, eerste lid, van de Wet verplichte beroepspensioenregeling; b. bovenwettelijke socialezekerheidsaanspraken; c. toeslagen die worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten.	Redactionele wijziging
	Derde lid	
	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 verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, wordt de volledige toeslag geacht te zijn uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten als bedoeld in het tweede lid, onderdeel c.	Nieuw onderdeel inzake een specificatievoorschrift voor toeslagen
Zevende lid	Zevende 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, waaronder begrepen andere onderdelen van de transportsector dan het vervoer over de weg. 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 voor inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zijn aangevangen, hebben weinig tijd gehad om kennis te nemen van de regeling omtrent de verlengingsmogelijkheid; de kennisgeving 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 derde 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 detachering is aangevangen voor dit tijdstip van inwerkingtreding. Hiermee wordt, mede met het oog op de rechtszekerheid, afgeweken van het uitgangspunt dat een richtlijn onmiddellijke werking heeft en daarmee van toepassing is op reeds bestaande situaties.¹² De regering acht de keuze voor overgangsrecht in de vorm van uitgestelde werking van een beperkt onderdeel van de richtlijn met betrekking tot enkel die detacheringen die zijn aangevangen vóór de inwerkingtreding van de implementatiewet gerechtvaardigd. De regering acht daarbij van belang dat het gaat om een beperkte verlenging van zes maanden, zodat het nuttig effect van de richtlijn niet wordt ondergraven.

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.

De bepalingen van dit wetsvoorstel hebben onmiddellijke werking. Benadrukt dient te worden dat er geen terugwerkende kracht wordt toegekend aan bijvoorbeeld de bepalingen over cumulatie van detachingsperiodes, en 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

¹² HvJ C-81/96, B&W van Haarlemmerliede en Spaarnwoude e.a., ECLI:EU:C:1998:305.

voorstel plaats te vinden, maar niet met terugwerkende kracht tot de achttiende maand.

Artikel VIII. Inwerkingtreding

Artikel VIII van het wetsvoorstel bevat de inwerkingtredeingsbepalingen. In het eerste lid 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. Het tweede lid betreft de implementatie van artikel 3, derde lid, van de herzieningsrichtlijn, dat bepaalt dat deze richtlijn van toepassing is op de sector wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG betreffende handhavingvoorschriften 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. Op grond van artikel 4.15, tweede lid, van de Aanwijzingen voor de regelgeving kan het tijdstip van inwerkingtreding van een regeling niet afhankelijk worden gesteld van de inwerkingtreding van een verdrag of van een andere niet uit het Staatsblad of de Staatscourant blijkende gebeurtenis. Daarom wordt dit tijdstip bepaald bij koninklijk besluit, waarbij zal worden aangesloten op het tijdstip van de bedoelde wetgevingshandeling.

Artikel IX

Deze wet wordt aangehaald als: Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn.

Transponeringstabel

Artikel van de richtlijn	Artikel in richtlijn 96/71/EG	Bestaande implementatiewetgeving	Nieuwe implementatiewetgeving	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 van de richtlijn	Artikel in richtlijn 96/71/EG	Bestaande implementatiewetgeving	Nieuwe implementatiewetgeving	Beleidsruimte?
	Artikel 3, eerste lid, aanhef en onderdeel a (maximale werk- en minimale rustperiodes)	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, 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, 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)		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 van de richtlijn	Artikel in richtlijn 96/71/EG	Bestaande implementatiewetgeving	Nieuwe implementatiewetgeving	Beleidsruimte?
	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, eerste tot en met derde alinea (toepassing arbeidsvoorwaarden bij detachering van meer dan 12 maanden, verlenging periode tot 18 maanden)		Nieuw artikel 2, tweede en derde lid, WagwEU, nieuw artikel 2a, vierde en vijfde lid, Wet Avv	N.v.t.
	Artikel 3, lid 1 bis, vierde alinea (cumulatie periodes bij vervanging door andere gedetacheerde werknemer voor hetzelfde werk op dezelfde plaats)		Artikelen 2, vierde lid, WagwEU en 2a, zesde lid, Wet Avv	
	Artikel 3, lid 1 ter, eerste alinea (arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten gelden ook voor door uitzendbedrijven ter beschikking gestelde werknemers)		Artikel 8, vijfde lid, Waadi	N.v.t.
	Artikel 3, lid 1 ter, tweede alinea (inlichtingen over toepasselijke arbeidsvoorwaarden inlenende onderneming)		Artikel 12a 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 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		N.v.t.
	Artikel 3, zevende lid, derde alinea (blijken van de strekking van onderdelen van toeslagen)		Artikel 6, vierde lid, Wml en 2a, derde lid, Wet Avv	N.v.t.
Tweede lid, onderdeel d	Artikel 3, achtste lid, tweede alinea (alternatieven voor avv'de cao's)		Artikel 2a, zevende 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.

Artikel van de richtlijn	Artikel in richtlijn 96/71/EG	Bestaande implementatiewetgeving	Nieuwe implementatiewetgeving	Beleidsruimte?
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 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)	Artikelen 4 en 10 WagwEU, 2 en 12 BagwEU		N.v.t.
Vierde lid	Artikel 5 (toezicht, controle en handhaving)	Eerste alinea (monitoren, controleren, passende maatregelen): art. 4 t/m 9 WagwEU; Tweede alinea (sancties): art. 10 t/m 16 WagwEU, art. 5:40 t/m 5:47 Awb; 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. 6 en 7 BagwEU; Vijfde alinea (even gunstige voorwaarden voor betrokken werknemers): behoeft naar zijn aard geen implementatie.		N.v.t.
Vijfde lid	Inleidende zin van de bijlage	Art. 10 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)			Artikelen VII en VIII, tweede lid, van deze wet	Overgangstermijn voor detacheringen die op moment van inwerking-treding langer dan twaalf maanden duren, inwerking-treding op bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip voor sector wegvervoer.
Artikel 4 (inwerking-treding)		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