

Vraag & antwoord | De Europese detacheringsrichtlijn

De Europese detacheringsrichtlijn doet al jaren veel stof opwaaien. In de praktijk zijn er ook veel discussies en interpretaties over de toepassing van deze richtlijn. Dat zal er niet minder op worden als de wijzigingen van de richtlijn op 29 juli 2020 in werking treden. In dit overzicht heeft AWVN de meestgestelde vragen en antwoorden over de detacheringsrichtlijn en de voorgenomen wijzigingen voor u op een rij gezet.

1. Wat is de detacheringsrichtlijn?

De detacheringsrichtlijn is een Europese richtlijn die bepaalt dat een aantal minimumarbeidsvoorwaarden van het werkland in acht moet worden genomen, als werknemers van de ene lidstaat naar de andere lidstaat worden gedetacheerd. Deze minimumarbeidsvoorwaarden van het werkland vullen dan de arbeidsvoorwaarden aan van het land van waaruit de werknemer wordt uitgezonden.

2. Waarom is deze richtlijn gemaakt?

Deze richtlijn is gemaakt om gedetacheerde werknemers recht te geven op een aantal minimumarbeidsvoorwaarden in het werkland. De richtlijn is met name ingevoerd, omdat lidstaten van de Europese Unie met betere arbeidsvoorwaarden van mening waren dat deze ook opgelegd zouden moeten worden aan werknemers die tijdelijk in hun land komen werken, terwijl zij in dienst blijven van een buitenlandse werkgever waar andere, mindere, arbeidsvoorwaarden gelden.

3. Voor wie geldt de detacheringsrichtlijn?

De detacheringsrichtlijn geldt voor alle grensoverschrijdende arbeid. Dit betreft alle arbeid, waarbij een werkgever die in een EU-lidstaat is gevestigd, zijn werknemers naar een andere lidstaat detacheert. De contractvorm is niet van belang. De detacheringsrichtlijn geldt voor aanneming van werk, overeenkomsten van opdracht, intraconcern-uitzendingen en uitzendarbeid.

4. Wanneer treedt de gewijzigde detacheringsrichtlijn in werking?

De richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*. Bekendmaking heeft plaatsgevonden op 9 juli 2018. De twintigste dag na 9 juli is 29 juli 2020.

5. Wat zijn de belangrijkste verplichtingen van de detacheringsrichtlijn?

Bij detachering van de ene lidstaat naar de andere lidstaat moeten in het werkland de volgende arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in acht worden genomen, wanneer deze zijn opgenomen in wettelijke bepalingen of in algemeen verbindend verklaarde cao's:

- maximale werk- en minimale rustperioden;
- minimumaantal betaalde vakantiedagen;
- minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk (dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen);
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder door uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

6. Waarom gelden alleen de verplichtingen uit algemeen verbindend verklaarde cao's? (bovenop de wettelijke verplichtingen)?

Dit houdt verband met dezelfde verplichtingen die werkgevers in lidstaten hebben. Als de verplichtingen voor een werkgever in een lidstaat waar deze gevestigd is en gewoonlijk actief is minder zwaar zijn dan de verplichtingen van een werkgever die zijn werknemers naar die lidstaat detacheert, wordt het Europese grondrecht inzake het vrij verrichten van diensten geschonden. De buitenlandse, detacherende werkgever wordt dan als het ware gediscrimineerd ten opzichte van de werkgever die gewoonlijk in het werkland actief is. Deze verplichting tot gelijke behandeling wordt als volgt geformuleerd:

De richtlijn geeft duidelijk aan dat het uitbreiden naar niet-algemeen verbindend verklaarde cao's alleen mogelijk is voor twee categorieën cao's. Ten eerste de cao's die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak. Ten tweede de cao's die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van sociale partners en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast. De richtlijn stelt als aanvullende voorwaarde dat met de uitbreiding gelijke behandeling gewaarborgd blijft tussen buitenlandse dienstverrichters en binnenlandse ondernemingen die zich in een gelijksoortige situatie bevinden. Hieruit volgt dat de uitbreiding naar niet-algemeen verbindend verklaarde cao's in beginsel enkel van toepassing zou kunnen zijn op bedrijfstak-cao's met een volledige dekkinggraad aan werkgeverszijde, dat wil zeggen cao's waaraan alle werkgevers uit een bedrijfstak gebonden zijn.

7. Hoe wordt de detachingsrichtlijn gehandhaafd?

De detachingsrichtlijn wordt gehandhaafd door de nationale organisaties die daarop toezien. Veelal is dit de arbeidsinspectie van de desbetreffende lidstaat. Daarnaast is er sinds enige tijd een overkoepelende Europese organisatie in het leven geroepen, de Europese Arbeidsmarkt Autoriteit. Om de handhaving verder te bevorderen is een Europese handavingsrichtlijn opgesteld. Op basis van deze richtlijn moeten grensoverschrijdende werkzaamheden genotificeerd worden, zodat aan de hand daarvan in het werkland controles kunnen plaatsvinden. Daarnaast voert deze richtlijn tal van andere verplichtingen in op het gebied van informatieverstrekking, ketenaansprakelijkheid, etc.

8. Wat zijn de belangrijkste wijzigingen van de detachingsrichtlijn?

- Het begrip minimumloon wordt vervangen door **beloning**. Dit begrip wordt vastgesteld overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van de lidstaat op wiens grondgebied de werknemer is gedetacheerd. Er wordt onder verstaan alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, of collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die in die lidstaat algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn. Dit betekent dat zowel het minimumloon, het (avv-)cao-loon als het loon van toepassing kan zijn. Het begrip *beloning* is een veel ruimer begrip dan alleen het begrip *minimumloon*. Het gaat om de beloning in de zin van **gelijk loon voor gelijke arbeid op dezelfde werkplek**. Het verschil met *minimumloon* is dat ook andere loonbestanddelen onder het begrip beloning kunnen vallen, zoals bonussen, loonsverhogingen i.v.m. anciënniteit, etc.
- Het minimumaantal betaalde vakantiedagen wordt vervangen door **minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen**. Hiermee wordt tot uitdrukking gebracht dat het moet gaan om doorbetaalde vrije dagen.
- De **voorwaarden van huisvesting** van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden. Nadrukkelijk wordt hierbij opgemerkt dat de werkgever géén verplichting heeft om de

huisvesting te vergoeden van werknemers die worden gedetacheerd naar het buitenland. Wanneer dat wel gebeurt, bijvoorbeeld omdat in een lokale cao hierover bepalingen zijn opgenomen (werkzaamheden op locatie), dan moet de buitenlandse werkgever die de buitenlandse werknemers detacheert deze ook betalen. Een werkgever moet dus nagaan of in het werkland een algemeen verbindende cao van toepassing is, waarin bijzondere bepalingen over huisvesting zijn opgenomen. Als dat het geval is, moet hij die ook voor zijn gedetacheerde werknemers toepassen.

- Toeslagen of vergoeding van uitgaven voor **reis-, maaltijd- en verblijfkosten** voor werknemers die beroepshalve van huis zijn. Dit betreft uitsluitend de reis-, maaltijd-, en verblijfkosten die ter beschikking gestelde werknemers maken als zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in de lidstaat op het grondgebied waarvan zij zijn gedetacheerd, of als zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden. Hierbij dezelfde opmerking: de werkgever heeft géén verplichting om de reis-, maaltijd- en verblijfkosten te vergoeden van werknemers die worden gedetacheerd naar het buitenland. Als dat wel gebeurt, bijvoorbeeld omdat in een lokale cao hierover bepalingen zijn opgenomen (werkzaamheden op locatie), dan moet de buitenlandse werkgever die de buitenlandse werknemers detacheert deze ook betalen.
- **Ongespecificeerde vergoedingen** kunnen niet meer meetellen om vast te stellen of het minimumloon is betaald. Deze dienen dan bovenop het minimum van het werkland te worden verleend. Dit houdt de verplichting in om goed te omschrijven welke vergoedingen worden gegeven en waar ze voor zijn bestemd. Wanneer dat niet duidelijk is, mogen ze niet meetellen om te bepalen of het minimumloon/minimumcao-loon wordt betaald.
- Als de werkzaamheden langer dan 12 respectievelijk 18 maanden duren, kan het **volledige arbeidsrecht van het werkland** worden opgelegd – dus alles wat in wetten en (avv-)cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen is opgenomen. Hiervan zijn uitgezonderd bepalingen, procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van concurrentiebedingen en aanvullende bedrijfspensioenregelingen. Ook sociale zekerheid van het werkland is bij detachering niet van toepassing. Het schema voor de toepassing van het volledige arbeidsrecht van het werkland na 12, dan wel 18 maanden, ziet er als volgt uit:

Schema voorbeelden toepassing harde en uitgebreide harde kern

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

- Voor **uitzendbureaus** gaan een aantal bijzondere bepalingen gelden. Zo blijven zij verantwoordelijk voor de juiste betaling, ook bij doorlening. De arbeidsvoorwaarden van de laatste inlener zijn dan van toepassing. Daarnaast worden de rechten van gedetacheerde uitzendkrachten en nationale uitzendkrachten vrijwel geheel gelijk getrokken. Dit geldt vanaf

de eerste dag van de werkzaamheden. Daarvoor geldt dus geen termijn van 12 respectievelijk 18 maanden.

9. Wanneer is sprake van detachering van ten hoogste 12 maanden?

Hiervoor is de **duur van de dienstverrichting** bepalend. Wanneer een dienstverrichter een werknemer bijvoorbeeld gedurende een jaar voor drie dagen per week naar Nederland detacheert en deze detachingsperiode na twaalf maanden moet worden verlengd 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.

10. Mogen gedetacheerde werknemers worden vervangen?

Nee, dat is niet toegestaan. Vervanging kan ertoe leiden dat de toepassing van het arbeidsrecht van het werkland na 12, respectievelijk 18 maanden, wordt omzeild. Als de buitenlandse werkgever 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 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. 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. 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.

11. Welke voorwaarden worden er gesteld aan verlenging van de periode van 12 maanden naar 18 maanden?

Hier worden geen voorwaarden aan gesteld. Dat is niet toegestaan op basis van de richtlijn. Het betreft enkel een kennisgeving.

12. Is een werkgever verplicht de huisvesting van een gedetacheerde werknemer te vergoeden?

Nee, dat is niet het geval. Zie hiervoor ook hetgeen is opgemerkt bij de belangrijkste wijzigingen. Als een algemeen verbindend verklaarde cao in het werkland bepaalt dat aan lokale werknemers huisvesting ter beschikking wordt gesteld, dan kan dit ook van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers. In de praktijk komt het niet of slechts in uitzonderlijke gevallen voor dat de werkgever huisvesting vergoedt.

13. Welke toeslagen en vergoedingen tellen wel of niet mee voor het bepalen van het minimum(cao-)loon in het werkland.

Dit is nog niet helemaal uitgekristalliseerd. Onderscheid moet worden gemaakt tussen toeslagen en vergoedingen die samen met het bruto minimum(cao-)loon de totale beloning vormen en toeslagen en vergoedingen die naast het bruto minimum(cao-)loon moeten worden verleend.

Bij de hiervoor besproken vraag over de wijzigingen zijn al de toeslagen of vergoeding aangegeven van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn. Als de toepasselijke algemeen verbindend verklaarde cao een bepaling bevat, op grond waarvan werknemers in de betreffende bedrijfstak recht hebben op een dergelijke kostenvergoeding als onderdeel van hun beloning, dan moet ook de buitenlandse werkgever deze kosten vergoeden. Deze kostenvergoedingen zijn dan ook een minimum(cao-)loonelement, naast bijvoorbeeld het cao-loon in de desbetreffende functieschaal van de avv-cao. Beide onderdelen moeten worden betaald door de lokale en buitenlandse werkgever.

Daarnaast zijn er de vergoedingen bovenop het loon voor door de werknemer in verband met de detachering te maken onkosten voor reizen, huisvesting of voeding. Deze vergoedingen zien op de kosten die de werknemer maakt in het kader van de detachering van de zendende lidstaat naar het tijdelijke werkland. Op grond van deze bepaling is het de buitenlandse werkgever niet toegestaan om bepaalde kostenvergoedingen in verband met de detachering, zoals de kosten van de reis naar Nederland, tot het minimumloon te rekenen. De buitenlandse werkgever mag dan niet stellen dat hij deze kosten heeft betaald en dat daarmee een deel van het minimum(cao-)loon is betaald.

In de **Stichting van de Arbeid** wordt het volgende onderscheid gemaakt:

De hiernavolgende kostenvergoedingen **behoren wel tot het minimumloon**. Wanneer je deze verleent als buitenlandse werkgever, dan maken deze onderdeel uit van het minimum(cao-)loon. Dit betreft: *Kostenvergoedingen voor reiskosten, reistijd, pensionkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn om de functie uit te oefenen. Hieronder vallen ook specifieke toeslagen voor detachering, zoals een uitzendpremie of dagvergoeding, die zijn opgenomen in een wettelijke regeling of een algemeen verbindend verklaarde cao. Ook forfaitaire toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling zijn onderdeel van het minimumloon.*

De hiernavolgende kostenvergoedingen **behoren niet tot het minimumloon**. Wanneer je deze verleent als buitenlandse werkgever, dan maken deze geen onderdeel uit van het minimum(cao-)loon. Dit betreft: *Vergoedingen van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte onkosten zoals reizen, maaltijden en huisvesting. Hierbij gaat het niet om reis- en verblijfkosten die de werknemer maakt om zijn functie uit te oefenen, maar om kosten die verband houden met de detachering zoals de kosten van de terugreis naar het thuisland.*

14. Waarom dienen de kostenvergoedingen gespecificeerd te worden?

Om duidelijk te maken om wat voor soort vergoeding het gaat, dient de buitenlandse werkgever alle toeslagen die aan de gedetacheerde werknemer worden verleend te specificeren. Indien niet duidelijk wordt gemaakt welke toeslagen en onderdelen daarvan strekken tot de vergoeding van onkosten die de werknemer heeft te maken in verband met detachering in het buitenland en van welke onkosten, kunnen deze toeslagen niet tot het wettelijk minimumloon onderscheidenlijk de algemeen verbindend verklaarde cao-beloning worden gerekend. Voor buitenlandse werkgevers die het loon met onduidelijke vergoedingen ophogen tot het vereiste minimumniveau, kan dit betekenen dat deze vergoedingen buiten beschouwing worden gelaten. Dit kan tot het oordeel leiden dat sprake is van onderbetaling.

15. Moet altijd na 12 respectievelijk 18 maanden het arbeidsrecht van het werkland worden toegepast?

Als de brutobeloning in het land van waaruit de detachering plaatsvindt beter is dan de brutobeloning in het werkland, hoeft de beloning van het werkland niet betaald te worden, maar kunnen de arbeidsvoorwaarden van het land van waaruit gedetacheerd wordt van toepassing blijven. Bij het vergelijken van de aan een gedetacheerde werknemer betaalde beloning en de beloning die verschuldigd is overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van de ontvangende lidstaat, moet het brutobedrag van de beloning in aanmerking worden genomen. De totale

brutobedragen van de beloning moeten worden vergeleken, in plaats van de afzonderlijke beloningscomponenten die verplicht zijn op basis van de richtlijn.

16. Kan de home net methode/balance sheet methode gehandhaafd blijven, ook al wordt een werknemer voor langer dan 12 respectievelijk 18 maanden gedetacheerd?

Ja, dat kan. Ook dit is afhankelijk van de uiteindelijke bruto beloning. Voor detachering van landen met hoge arbeidsvoorwaarden naar landen met lagere arbeidsvoorwaarden zal dit makkelijker zijn dan andersom. Als echter de bruto beloning hetzelfde of vergelijkbaar is met de beloning van een vergelijkbare lokale werknemer, dan kunnen de arbeidsvoorwaarden van het land van waaruit de internationale detachering plaatsvindt gehandhaafd blijven, ook bij detachering van landen met goedkope arbeidsvoorwaarden naar landen met hogere arbeidsvoorwaarden. De arbeidsvoorwaarden van het werkland hoeven dan niet te worden toegepast. In die zin kan de home net beloning dus gehandhaafd blijven.

17. Waar kan ik meer informatie of advies krijgen over de detachingsrichtlijn en de gevolgen van de wijzigingen?

Voor meer informatie en advies kunt u contact opnemen met AAVN-adviseur internationale arbeidsmobiliteit Ruud Blaakman, blaakman@awvn.nl, tel. 06-22642739