

Tilburg University

## De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, een introductie

van Rijs, André; van Drongelen, Harry

*Published in:*  
Over de Grens

*Publication date:*  
2022

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*  
van Rijs, A., & van Drongelen, H. (2022). De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, een introductie. *Over de Grens*, 2022(7), 7-9. Article 2022-0086.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# OVER DE GRENS

Vakblad over grensoverschrijdend werken en wonen



## Dit artikel wordt u aangeboden door Over de Grens

Over de Grens is hét vakblad voor iedereen die op professioneel vlak te maken heeft met grensoverschrijdend ondernemen, werken en wonen. Met Over de Grens blijft u op de hoogte van ontwikkelingen en achtergronden op het gebied van sociale zekerheid, freelance werk, fiscaliteit, pensioen, arbeidsrecht en vermogen. Internationale aspecten worden vanuit meerdere invalshoeken en met een praktijkgerichte insteek behandeld.

Dit kunt u verwachten van Over de Grens:

- 10 keer per jaar het digitale vakblad
- maandelijkse nieuwsbrief met actuele ontwikkelingen
- toegang tot online database

Kijk voor meer informatie of een (proef)abonnement op <https://www.futd.nl/vakblad/over-de-grens/abonneren/>

© 2022 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Harry van Drongelen<sup>1</sup> en André van Rijs<sup>2</sup>

# De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, een introductie

2022-0086

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie<sup>3</sup> (WagwEU) is voor het overgrote deel in werking getreden op 18 juni 2016<sup>4</sup> en daarmee is de implementatie van de zogenoemde handhavingsrichtlijn<sup>5</sup> een feit. Op 1 maart 2020<sup>6</sup> is de regeling over het verstrekken van alle gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wet door de dienstverrichter, de zogenoemde meldingsplicht, in werking getreden; het boetemortatorium expireerde op 1 september 2020<sup>7</sup>. Met de inwerkingtreding van de WagwEU is de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA)<sup>8</sup> waarin kort gezegd de detachingsrichtlijn<sup>9</sup> is geïmplementeerd ingetrokken (zie artikel 20 WagwEU). Met de komst van de WagwEU zijn de implementatie van de detachingsrichtlijn en van de handhavingsrichtlijn in één wet samengebracht. De bedoeling van de handhavingsrichtlijn is de uitvoering, toepassing en handhaving van de detachingsrichtlijn te verbeteren door het introduceren van een pakket van passende voorschriften en maatregelen.<sup>10</sup> In 2018 is een herziening van de detachingsrichtlijn<sup>11</sup> verschenen, die via de Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn in juli 2020<sup>12</sup> is geïmplementeerd.

## 1. Het toepassingsbereik van de WagwEU

Werkgevers uit andere EU-landen die *tijdelijk* met personeel – dat kunnen onder bepaalde voorwaarden ook de zogenoemde derdelanders zijn, dat is niet uit de EU-landen afkomstig personeel – in Nederland werkzaamheden verrichten (detacheren) vallen onder de WagwEU. Er zijn drie categorieën van detachering:

1. de van oorsprong bedoelde ‘zuivere dienstverlening’. Hiermee wordt bedoeld dat een dienstverrichter uit een andere lidstaat onder zijn leiding en toezicht en op zijn rekening met personeel een klus komt uitvoeren in Nederland. Denk bijvoorbeeld aan een Duits bedrijf dat in opdracht van een Nederlandse dienstontvanger een weg komt aanleggen;
2. detachering binnen multinationale concerns. Detachering kan ook plaatsvinden door een medewerker van een vestiging van een concern in een andere lidstaat te detacheren naar een vestiging van hetzelfde concern in Nederland;
3. het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in Nederland terwijl het bureau dat de arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld in een andere lidstaat is gevestigd (‘onzuivere dienstverrichting’). Bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (meestal uitzendkrachten) liggen

leiding en toezicht niet meer bij de dienstverrichter (het bureau dat de arbeidskrachten heeft ter beschikking heeft gesteld), maar bij de inlener (de dienstontvanger). Het bureau dat de arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld blijft verantwoordelijk voor de arbeidsvoorwaarden van de arbeidskracht (zie artikel 1 lid 1 WagwEU).

Zeevarend personeel valt buiten het toepassingsbereik van de WagwEU (zie artikel 1 lid 2 WagwEU).

## 2. De ‘harde kern’ van de arbeidsvoorwaarden

Werkgevers zijn verplicht bepaalde minimumarbeidsvoorwaarden toe te kennen aan het personeel dat tijdelijk in Nederland komt werken. Het gaat dan om de *harde kern van de arbeidsvoorwaarden*, zeg maar een basispakket van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarop iedere naar het buitenland gedetacheerde werknemer recht heeft. Ongeacht het recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst, heeft de werknemer die in het buitenland ter beschikking wordt gesteld recht op de volgende arbeidsvoorwaarden in het land waar gewerkt wordt – tenzij de arbeidsvoorwaarden gunstiger zijn in het land waar men gewoonlijk werkt – ten aanzien van: (1) maximale werk- en minimale

rustperiodes; (2) het minimumaantal betaalde vakantiedagen; (3) beloning, inclusief vergoedingen voor overwerk; (4) de voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven; (5) gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk; (6) beschermende maatregelen in de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren; (7) de gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie; (8) de voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden; (9) toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn.

Het gaat wat Nederland betreft om de ketenaansprakelijkheid voor de loonbetaling<sup>13</sup> (zie de artikelen 7:616a tot en met 7:616f BW), de loonstrook (zie artikel 7:626 BW), de vakantiewetgeving (zie de artikelen 7:634 tot en met 7:642 en 7:645 BW), de gelijke behandeling mannen en vrouwen en onderscheid naar arbeidsduur (zie de artikelen 646, 7:648 en 7:649 BW), de informatieplicht van de werkgever (zie artikel 7:655 BW) en de werkgeversaansprakelijkheid voor arbeidsongevallen (zie artikel 7:658 BW), het opzegverbod in verband met zwangerschap en de toekenning van een billijke vergoeding bij het door de werkgever niet naleven van de nadere aangegeven verboden van het maken van onderscheid (zie de artikelen 7:670 lid 2 en 7:681 lid 1 onderdeel c BW).

Een probleem blijft natuurlijk wel om precies aan te geven wat nu tot de harde kern van de arbeidsvoorwaarden kan worden gerekend<sup>14</sup> en hoe daaraan invulling wordt gegeven, zeker als de aanduiding van een onderdeel van de harde kern in verschillende landen van de Europese Unie hetzelfde is, bijvoorbeeld een minimumloon, maar de vormgeving daarvan sterk verschilt. Bij het beantwoorden van de vraag of een vergoeding een onderdeel uitmaakt van het minimumloon is van belang of die vergoeding al dan niet een tegenprestatie is voor de normale arbeid van de werknemer.<sup>15</sup> Zo hoeven buitenlandse dienstverleners als het gaat om het minimumloon de loonniveaus van het gastland die geen minimum zijn, niet in acht te nemen.<sup>16</sup> Ook als een werkgever in bijzondere omstandigheden verlangt dat de werknemer meer werk verricht of meer uren maakt, dan moet die werknemer voor deze extra prestatie een vergoeding ontvangen, maar mag deze vergoeding weer niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het minimumloon.<sup>17</sup> Of indien een werkgever in bijzondere omstandigheden verlangt dat de werknemer meer

werk verricht of meer uren maakt, dient de werknemer voor deze extra prestatie een vergoeding te ontvangen, zonder dat deze vergoeding in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het minimumloon. Wat maakt een onderdeel uit van het minimum(cao)loon? Allereerst de dagvergoeding, als dat maar geen onkostenvergoeding is. Vervolgens de dagelijkse reisvergoeding, als ook dat maar geen daadwerkelijke onkostenvergoeding is, maar een compensatie in het geval de reis naar en van de arbeidsplaats meer dan een uur in beslag neemt en tot slot de vakantiebijslag, omdat die deel uitmaakt van de beloning die de werknemer krijgt voor de verrichte diensten. Die beloning moet overigens vergelijkbaar zijn met de beloning tijdens de 'normaal' gewerkte perioden.<sup>18</sup> De herziening van de Detacheringsrichtlijn heeft er onder meer toe geleid dat wanneer werknemers langer dan twaalf maanden, met een mogelijke verlenging van zes maanden<sup>19</sup>, worden gedetacheerd in een andere EU-lidstaat, de arbeidsrechtelijke wetgeving van de gastlidstaat gelden. Dat is in artikel 2 lid 2 WagwEU als volgt vormgegeven. Als de detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, zijn op de gedetacheerde werknemer vanaf de dertiende maand alle wettelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing.<sup>20</sup> Hiervan zijn uitgezonderd procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder concurrentiebedingen, en pensioen (zie artikel 1 Pensioenwet<sup>21</sup> of artikel 1 lid 1 Wet verplichte beroepspensioenregeling<sup>22</sup>).

### 3. De meldingsplicht voor werknemers

Naast een *informatieplicht* (zie artikel 6 WagwEU), een *aanwijzingsplicht* van een contactpersoon (zie artikel 7 WagwEU) en een *administratieplicht* van naar aangegeven stukken (zie artikel 9 WagwEU) springt het meest in het oog een *meldingsplicht* (zie artikel 8 WagwEU). Die meldingsplicht houdt in dat de dienstverrichter die een werknemer detacheert naar Nederland dit op een tijdstip voor aanvang van de werkzaamheden moet melden (zie artikel 8 lid 1 WagwEU). Het gaat hier om een schriftelijke of elektronische meldingsplicht per verrichte dienst bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Daarbij is ook aangegeven welke gegevens er moeten worden verstrekt (zie artikel 8 lid 1 WagwEU). De uitvoering van deze meldingsplicht gaat via het online meldloket [www.postedworkers.nl](http://www.postedworkers.nl) dat wordt beheerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB).<sup>23</sup> Aan de dienstontvanger moet een schriftelijk of elektronische afschrift van die melding worden verstrekt (zie artikel 8 lid 2 WagwEU) In het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie<sup>24</sup> (BagwEU; zie artikel 8 lid 6 WagwEU) zijn hiervoor nadere voorschriften gegeven.

Zo zijn bijvoorbeeld bepaalde categorieën van buitenlandse dienstverrichters en werknemers vrijgesteld van de meldingsplicht per dienst te doen en kan worden volstaan met een jaarlijkse melding (zie artikel 9 BagwEU) of sowieso is vrijgesteld, al dan niet onder voorwaarden, van de meldingsplicht. Denk dan aan de transportsector (zie artikel 10 BagwEU) en nader aangegeven werknemers die bijvoorbeeld werkzaam zijn in het openbaar bestuur of in extraterritoriale organisaties, maar ook aan bijvoorbeeld *gekwalificeerde of gespecialiseerde werknemers* die de initiële assemblage of de eerste installatie uitvoeren van een goed en werknemers die *dringend onderhoud of reparaties* uitvoeren aan werktuigen, machines of apparatuur, die door de dienstverrichter zijn geleverd, of de door hem geleverde *software* installeren, aanpassen of instrueren over het gebruik van die software.<sup>25</sup>

#### 4. De meldingsplicht voor zelfstandigen

De *informatieplicht* geldt onverkort voor zelfstandigen bij grensoverschrijdende dienstverrichting, in tegenstelling tot de aanwijzingsplicht van een contactpersoon. De *administratieplicht* van nader aangegeven stukken en de *meldingsplicht* geldt maar in beperkte mate voor zelfstandigen en dan alleen nog als zij werkzaam zijn in nader aangewezen sectoren van het beroeps- en bedrijfsleven (zie artikel 8 BagwEU).<sup>26</sup>

#### 5. Slot

Deze bijdrage is een introductie en gaat alleen over het toepassingsbereik van de WagwEU, de 'harde kern' van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en de meldingsplicht. Het moet ons wel van het hart dat vooral de 'harde kern' van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en de meldingsplicht en alles wat daarbij speelt allesbehalve eenvoudig is.

#### Noten:

1. Mr. dr. J. van Drongelen is (emer.) universitair hoofdocent bij de Vakgroep sociaal recht en sociale politiek van de Universiteit van Tilburg, (gepens.) senior wetgevingsjurist bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
2. Mr. A.D.M. van Rijs is docent bij de vakgroep Private, Business and Labour Law van de Universiteit van Tilburg.
3. Zie wet van 1 juni 2016, houdende Regeling van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake

- de handhaving van de detachingsrichtlijn en tot wijziging van de IMI-verordening over de administratieve samenwerking via het informatiesysteem interne markt, Stb. 2016, 219.
4. Zie besluit van 8 juni 2016, Stb. 2016, 220.
  5. Zie 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'), Pb EU 28 mei 2014, L 159/11.
  6. Zie besluit van 8 februari 2020, Stb. 2020, 57.
  7. Zie artikel 6 van de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2020, Strct. 2020, 8613.
  8. Zie wet van 2 december 1999 tot uitvoering van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees parlement en van de Raad van de Europese Unie van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L 18), Stb. 1999, 554.
  9. Zie richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en van de Raad van de Europese Unie van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, PbEG 1997, L 18.
  10. Zie M. Kullmann, 'De handhaving van het arbeidsrecht in grensoverschrijdende situaties', TRA 2016-3, p. 1-7; J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, 'Over de terbeschikkingstelling van en over de meldingsplicht voor buitenlandse werknemers bij grensoverschrijdende dienstverrichting', Fiscaal Praktijkblad 2020-1, p. 24-27.
  11. Zie 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 (Voor de EER relevante tekst), Pb EU 9 juli 2018, L 173, p. 16-24.
  12. Wet van 1 juli 2020 tot 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), Stb. 2020, 249.
  13. Zie J. van Drongelen & J. ten Hoor, 'De ketenaansprakelijkheid voor het te betalen loon', PS Documenta 2015-10/11, p. 779-789; J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, 'De vervoersovereenkomst en de ketenaansprakelijkheid voor het te betalen loon', PS Documenta 2017-3, p. 181-192.
  14. Zie Kamerstukken II 2015/16, 34408, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 4-5.
  15. Zie HvJ EU 7 november 2013, nr. C-522/12, ECLI:EU:C:2013:711.
  16. Zie HvJ EG 18 december 2007, nr. C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809.
  17. Zie HvJ EG 14 april 2005, nr. C-341/02, ECLI:EU:C:2005:220.
  18. Zie HvJ EU 12 februari 2015, ECLI:EU:C:2015:86.
  19. Zie Kamerstukken II 2019/20, 35358, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 6.
  20. Zie Kamerstukken II 2019/20, 35358, nr. 3 (memorie van toelichting), p. 6-7.
  21. Zie wet van 7 december 2006 houdende regels betreffende pensioenen, Stb. 2006, 607.
  22. Zie wet van 6 oktober 2005, houdende nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een beroepspensioenregeling, Stb. 2005, 693.
  23. Zie [www.postedworkers.nl/faq](http://www.postedworkers.nl/faq) voor een zeer redelijk complete toelichting op de praktische invulling van de meldplicht.
  24. Zie besluit van 28 november 2016 tot uitvoering van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, Stb. 2016, 477.
  25. Zie J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, 'Over de meldingsplicht voor buitenlandse werknemers bij grensoverschrijdende dienstverrichting (2)', Fiscaal Praktijkblad 2020-2, p. 22-26.
  26. Zie J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, 'Over de meldingsplicht voor zelfstandigen bij grensoverschrijdende dienstverrichting', Fiscaal Praktijkblad 2020-3, p. 3-6. Zie ook artikel X Verzamelwet SZW 2022 (wet van 15 december 2021, Stb. 2021, nr. 627).