

# Gedetacheerde werknemers: een update

Vanaf 1 maart 2020 zijn werkgevers die werknemers naar Nederland detacheren in het kader van transnationale dienstverlening, verplicht de autoriteiten vooraf op de hoogte te stellen van de detachering. Onlangs zijn meerdere wetswijzigingen gepubliceerd, die verschillende (gerelateerde) verplichtingen wijzigen. In deze alert geven wij u een update van de wijzigingen in de Nederlandse wet- en regelgeving omtrent Europese detacheringen.

## 1 Melding

Voorafgaand aan de aanvang van het werk van de gedetacheerde werknemer, moet de dienstverrichter de detachering melden bij het digitale meldloket van de Sociale Verzekeringsbank ('SVB'). De dienstverrichter moet onder meer informatie verstrekken over het project, de werkplek en de identiteit van de betrokken werknemers.

De melding wordt geregistreerd in het online meldloket van de SVB, zodra de dienstverrichter de melding voltooit. De dienstverrichter heeft op dat moment aan zijn verplichting voldaan. De dienstontvanger is dan wettelijk verplicht om de melding binnen 5 dagen na aanvang van de werkzaamheden te verifiëren.

Voor verschillende situaties is een uitzondering geformuleerd op de meldingsplicht. Met betrekking tot enkele uitzonderingen kan in de praktijk discussie ontstaan over het antwoord op de vraag of sprake is van transnationale dienstverlening, bijvoorbeeld met betrekking tot de uitzondering voor zakelijke bijeenkomsten. In de officiële toelichting op het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU is aangegeven dat deze situaties zijn uitgezonderd om duidelijkheid te verschaffen dat in dergelijke situaties in elk geval niet de meldingsplicht bestaat. Die uitzonderingen zijn volgens de toelichting echter geen indicatie voor de reikwijdte van de wetgeving omtrent Europese detacheringen.

De lokale autoriteiten hebben onofficieel aangegeven van plan te zijn om het woord 'opeenvolgend' in bepaalde uitzonderingen te wijzigen, om het voor werknemers mogelijk te maken om binnen de periode van het jaar meerdere keren naar Nederland te reizen. De officiële wijziging is nog niet gepubliceerd. Het is dus nog niet duidelijk welke uitzonderingen specifiek zullen worden gewijzigd.

## 2 Documenten

De dienstverrichter moet ervoor zorgen dat de volgende documenten op de werkplek van de werknemer in Nederland (werkland) beschikbaar zijn:

- ▶ de arbeidsovereenkomst
- ▶ loonstroken
- ▶ bewijs loonbetaling
- ▶ informatie over de gewerkte uren
- ▶ bewijs van bijdrage aan socialezekerheidsregelingen
- ▶ bewijs van identiteit van de dienstverrichter, de gedetacheerde werknemer en de partij verantwoordelijk voor loonbetaling

Alle documenten moeten in het Nederlands beschikbaar zijn. Een Engelse vertaling wordt geaccepteerd, als de Nederlandse versie niet beschikbaar is. Duitse en Franse vertalingen worden geaccepteerd, als Nederlandse of Engelse vertalingen niet beschikbaar zijn.

De dienstverrichter moet ervoor zorgen dat de documenten gedurende vijf jaar na de detachering aan de lokale autoriteiten kunnen worden verstrekt. De documenten moeten binnen vier weken worden verstrekt. In bijzondere omstandigheden kan deze periode worden verlengd tot twaalf weken (ter beoordeling van de lokale autoriteiten).

## 3 Handhaving

De lokale autoriteiten hebben voorts aangegeven dienstverrichters en dienstontvangers tot 1 september 2020 geen administratieve sancties op te leggen. Deze vrijstellingsperiode is echter niet van toepassing op handhaving door middel van andere methodes, zoals controles van de werkplek.

Hieronder vindt u een overzicht van de boetes gesteld op de overtreding van verschillende administratieve verplichtingen volgend uit de WagwEU.

Overtreding	Boete
<b>Geen melding</b>	<p>1 – 9 gedetacheerde werknemers: EUR 1.500            10 – 19 gedetacheerde werknemers: EUR 3.000            20+ gedetacheerde werknemers EUR 4.500</p> <p>Matiging van 50% voor onvolledige melding, indien ontbrekende informatie niet essentieel is voor identificatie van de dienstverrichter, de dienstontvanger, gedetacheerde werknemers, de loonverantwoordelijke, de contactpersoon en de locatie van de werkplek. In principe geldt geen boete voor niet-toerekenbare onjuistheden.</p> <p>Matiging van 75% indien de dienstverrichter op eigen initiatief binnen twee werkdagen na de start van de werkzaamheden en nadat de inspectie van de autoriteiten is begonnen, een volledig correcte melding heeft gemaakt.</p>
<b>Niet verifiëren melding</b>	<p>EUR 1.500</p> <p>Matiging van 50% in het geval van onjuistheden die niet essentieel zijn voor de identificatie van de dienstverrichter, de dienstontvanger, gedetacheerde werknemers, de persoon die verantwoordelijk is voor de betaling van het salaris, de contactpersoon en de locatie van de werkplek.</p>
<b>Niet aanstellen contactpersoon</b>	<p>1 – 9 gedetacheerde werknemers: EUR 1.500            10 – 19 gedetacheerde werknemers: EUR 3.000            20+ gedetacheerde werknemers EUR 4.500</p> <p>Matiging van 50% als tijdens de detachering een andere contactpersoon dan de aangewezen contactpersoon beschikbaar is.</p>
<b>Documenten</b>	<p>Standaard boetebedrag van EUR 8.000</p> <p>Matiging van 50% als dienstverrichter de ontbrekende documenten, of, in geval van een overtreding van het taalvereiste, een beëdigde Nederlandse vertaling van de documenten, alsnog aanlevert binnen twee weken.</p>
<b>Informatieverstrekking</b>	<p>Niet-naleving van de verplichting om aan de inspectie de gevraagde informatie te verstrekken: standaard boetebedrag van EUR 6.000.</p>

Het standaard boetebedrag kan worden verhoogd in geval van opzet of herhaalde overtredingen. Het maximale boetebedrag per overtreding is EUR 21.750.

## 4 Onze diensten

Als u wilt weten of de detacheringen van uw werknemers vallen onder de Nederlandse wet- en regelgeving over Europese detacheringen, en dus de (zware) administratieve verplichtingen voor u gelden, of als u andere vragen heeft naar aanleiding van het bovenstaande, neem dan contact met ons op. We zijn u graag van dienst.



**Emilie Boot**  
**Senior Manager | Advocaat**  
**Labor & Employment**  
T: 06 29 08 48 56  
E: [emilie.boot@hvglaw.nl](mailto:emilie.boot@hvglaw.nl)



**Elsbeth Deijs**  
**Advocaat**  
**Labor & Employment**  
T: 06 21 25 20 43  
E: [elsbeth.deijs@hvglaw.nl](mailto:elsbeth.deijs@hvglaw.nl)

### Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

[hvglaw.nl](http://hvglaw.nl)

© 2020 HVG Law LLP