



BREXIT

Arbeidsrechtelijke aspecten

Arbeidsrechtelijke aspecten

Op 31 januari 2020 is het Verenigd Koninkrijk (**VK**) uit de Europese Unie (**EU**) getreden, maar tot en met 31 december 2020 geldt een transitieperiode (de **Transitieperiode**). Tot deze datum blijft het Unierecht van toepassing en verandert er dus niets voor werkgevers en werknemers die over de grenzen heen in de EU werken. Als de EU en het VK echter niet voor 1 januari 2021 tot nadere afspraken komen, zal vanaf dat moment het Unierecht niet langer van toepassing zijn op het VK. Dit kan arbeidsrechtelijke complicaties met zich meebrengen voor bijvoorbeeld in Nederland gevestigde werkgevers die gebruik maken van VK-werknemers, alsmede voor Nederlandse werknemers die werken in het VK. Ondanks dat de COVID-19 crisis de komende periode nog steeds een grote invloed zal hebben, is het van belang om op korte termijn helder te krijgen welke gevolgen de Brexit heeft voor uw bedrijf en werknemers.

Vrij verkeer van werknemers en vrijheid van dienstverrichting

Het probleem

Het vrij verkeer van werknemers en de (effectiviteit van) mobiliteitsprogramma kan in gevaar komen. Dit geldt ook voor de vrijheid van dienstverrichting in andere EU-lidstaten.

De context

Een belangrijk arbeidsrechtelijk aspect van het aflopen van de Transitieperiode zonder dat nadere afspraken worden gemaakt, is het einde van het vrije verkeer van werknemers zoals wij dat momenteel kennen.

Zolang de Transitieperiode geldt, hebben VK-werknemers geen werkvergunning nodig om in Nederland te mogen werken. Na afloop van de Transitieperiode verandert dit voor VK-werknemers die na 31 december 2020 in Nederland (zijn) komen werken. Voor VK-werknemers die korter dan 90 dagen in Nederland komen werken, dient een werkgever vanaf 1 januari 2021 een tewerkstellingsvergunning (**TWV**) aan te vragen bij het UWV. Voor VK-werknemers die langer dan 90 dagen in Nederland komen werken, dient de werkgever een Gecombineerde Vergunning voor Verblijf en Arbeid (**GVVA**) aan te vragen bij de IND. Aan laatstgenoemde

vergunning kleven veel voorwaarden en hiermee worden de mogelijkheden voor Nederlandse werkgevers om VK-werknemers in dienst te nemen dan ook aanzienlijk beperkt.

VK-werknemers die vóór of op 31 december 2020 in Nederland zijn gaan wonen, vallen echter onder het terugtrekingsakkoord. Voor hen blijft gelden dat geen werkvergunning is vereist, mits de werknemer over een verblijfsvergunning beschikt. Alle in Nederland geregistreerde VK-burgers die na de Brexit nog geen verblijfsvergunning hebben aangevraagd, dienen dit zo spoedig mogelijk te doen bij de IND. In elk geval voor 31 december 2020.

Het is verder onzeker of de terbeschikkingstelling van VK-werknemers in het kader van dienstverrichting nog steeds mogelijk is na afloop van de Transitieperiode, aangezien de Europese verordening over dit onderwerp niet meer van toepassing zal zijn. Voor multinationale werkgevers zou dit een belemmering kunnen zijn om hoogopgeleide migranten of seizoenarbeiders in dienst te nemen, omdat er aanzienlijke administratieve last en financiële gevolgen zouden kunnen zijn.

Aanbevolen acties

- ▶ onderzoek tijdig of het nodig is om voor uw VK-werknemer een werkvergunning aan te vragen en zo ja, vraag deze tijdig aan;
- ▶ identificeer het aantal werknemers dat mogelijk een visum nodig zal hebben om te werken in het VK; en
- ▶ identificeer de arbeidsrechtelijke verplichtingen bij het uitzenden of ter beschikking stellen van personeel vanuit het VK naar een EU-lidstaat.

Arbeidsvoorwaarden en toepasselijk recht

Het probleem

De toepasselijke arbeidsvoorwaarden en het toepasselijke (arbeids)recht kunnen door de Brexit worden beïnvloed.

De context

De arbeidsvoorwaarden die voorheen door de Europese regelgeving werden beïnvloed, kunnen na de Brexit wijzigen. Dit kan gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de bescherming van werknemers bij een grensoverschrijdende overgang van onderneming. Ook de Rome I-verordening zal het toepasselijke recht niet

langer reguleren voor (permanente) arbeidsovereenkomsten in het VK. Deze verordening blijft echter van toepassing op de (permanente) tewerkstelling van VK-werknemers in EU-lidstaten.

Aanbevolen acties

Controleer uw bestaande arbeidsovereenkomsten en collectieve regelingen op de aanwezigheid van een rechtskeuzebepaling voor het toepasselijke recht, pas die zo nodig aan en neem, indien dit ontbreekt, alsnog een rechtskeuze op.

Onze toegevoegde waarde

HVG Law heeft een team van ervaren advocaten dat u ten aanzien van bovenstaande onderwerpen kan adviseren en/of assisteren in aanloop naar en ook na invoering van de Brexit. Law Alerts ten aanzien van de gevolgen van de Brexit voor andere gebieden dan voor het arbeidsrecht, zoals voor het corporate en commerciële recht en het privacyrecht, kunt u opvragen bij een van onze advocaten.

Wat HVG Law voor u kan doen

Wij doen álle zaken die een organisatie in vorm houden. Van reorganisaties tot overnames, van compliance tot procedures.

U doet zaken met advocaten en notarissen die samenwerken. Met u en met elkaar, op het hoogste niveau. Wij adviseren én procederen.



Emilie Boot
Advocaat Labor & Employment
E: emilie.boot@hvglaw.nl
T: 06 29 08 48 56



Lisette Hesselink
Advocaat Labor & Employment
E: lisette.hesselink@hvglaw.nl
T: 06 21 25 19 06

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.