



Het detacheren van werknemers in de EU

De regels betreffende het detacheren van werknemers binnen de EU zijn de afgelopen jaren meermaals gewijzigd en aangevuld. In 2016 resulteerde de omzetting van de handhavingsrichtlijn in Nederlandse wetgeving in een verduidelijking van zowel de definitie van de term detachering, als van de verantwoordelijkheden van de autoriteiten om toe te zien op naleving van de Europese detacheringsrichtlijn.

De herziene detacheringsrichtlijn, waarvan de omzetting in nationale wetgeving is bepaald voor 2020, zal de regels omtrent het detacheren van werknemers verder ontwikkelen, waarbij een meer gelijkwaardige positie van gedetacheerde werknemers ten opzichte van de werknemers van het werkland wordt beoogd.

Deze alert geeft u een update van de krachtens de handhavingsrichtlijn in Nederland geldende registratieplicht en van de wijzigingen in de herziene detacheringsrichtlijn, daterend van 18 juni 2018.

Vertraging in het registratiesysteem

Ingevolge de handhavingsrichtlijn leggen de meeste EU-lidstaten reeds de verplichting op om de detachering van werknemers te registreren alvorens diensten te (mogen) verlenen in het betreffende land. De registratieplicht is tot op heden (nog) niet geïmplementeerd in Nederland, omdat het digitale registratiesysteem in Nederland nog niet beschikbaar is. De verwachting was dat het digitale registratiesysteem per 1 april 2019 gereed zou zijn. Dat is niet gelukt. Op dit moment is de precieze datum waarop het registratiesysteem beschikbaar zal zijn nog niet bekend. De verwachting is dat het systeem medio 2019 gereed zal zijn.

Totdat het registratiesysteem is voltooid, zijn werkgevers die werknemers detacheren naar Nederland op grond van de handhavingsrichtlijn nog niet verplicht om de Nederlandse autoriteiten te verwittigen. De Inspectie SZW (van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) heeft aangegeven haar interventies in 2019 te richten op het bevorderen van naleving en het ondersteunen van ondernemingen tijdens het proces.

Herziening van de detacheringsrichtlijn gepubliceerd

Het Europees Parlement heeft de herziening van de detacheringsrichtlijn op 29 mei 2018 goedgekeurd. Zodoende is op 9 juli 2019 Richtlijn 2018/957 ter wijziging van de regels betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten gepubliceerd. EU-lidstaten hebben de plicht om de bepalingen van de herziene detacheringsrichtlijn vóór 31 juli 2020 in nationale wetgeving om te zetten.

Wijzigingen door herziening van de detacheringsrichtlijn

De herziening van de detacheringsrichtlijn beoogt een gebalanceerd raamwerk te creëren met het oog op de vrijheid om diensten te verlenen en de bescherming van gedetacheerde werknemers, die niet-discriminerend, transparant en proportioneel is onder gelijktijdige eerbiediging van de diversiteit van nationale industriële relaties.

De bepalingen van de nieuwe richtlijn kaarten oneerlijke praktijken aan in het detacheren van werknemers en dragen bij aan toepassing van het principe dat werknemers gelijk loon voor gelijk werk behoren te krijgen. Om dit te bereiken, voorziet de herziene richtlijn - in hoofdlijnen - in de volgende aanpassingen voor wat betreft de verplichtingen van werkgevers:

- Werkgevers zijn verplicht om gedetacheerde werknemers alle beloningscomponenten uit te keren die de wet en/of, indien van toepassing, een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van het werkland voorschrijft.
Dit ziet ook op aanvullende toeslagen, zoals voor overwerk, het wettelijk minimumloon of periodeloon in de salarisschaal en vakantietoeslag.
- Werkgevers zijn verplicht om, bovenop de arbeidsvoorwaarden voortvloeiend uit de nationale wetten van het werkland, de harde kern van de arbeidsvoorwaarden opgenomen in de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst uit te keren.
- Werkgevers zijn verplicht om reis- en verblijfkosten die gedetacheerde werknemers in de uitoefening van hun werkzaamheden moeten maken apart van het loon uit te keren.
- Bij langdurige detachingsperiodes (langer dan 12 of, na verlenging, 18 maanden) zijn werkgevers verplicht om alle verplichte arbeidswetten die gelden in het gastland toe te passen, met uitzondering van regels betreffende ontslag en aanvullende beroepsgerelateerde pensioenpremies.
- Werkgevers zijn verplicht om op gedetacheerde uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen als op uitzendkrachten uit het gastland.

EU-lidstaten zijn verplicht om de beloningscomponenten en de aanvullende algemene voorwaarden op een nationale website te vermelden.

De voorbereidingen voor omzettingwetgeving van de herziene detacheringsrichtlijn zullen naar verwachting binnen afzienbare tijd beginnen.

Contact:

Emilie Boot
Advocaat Labor & Employment
T: +31 (0)6 2908 4856
E: emilie.boot@hvglaw.nl

HVG Law

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

HVG Law LLP is een limited liability partnership opgericht naar het recht van Engeland en Wales en geregistreerd bij Companies House onder registratienummer OC335658 en is geregistreerd bij het Nederlandse handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 24433164.

© 2019 HVG Law LLP

Deze publicatie is met grote zorgvuldigheid samengesteld. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie aanvaardt HVG Law geen aansprakelijkheid, evenmin kunnen aan de inhoud van deze publicatie rechten worden ontleend.