

Hoge boetes bij schending meld- en verificatieplicht expats per 1 september 2020

Per 1 september 2020 kan de Inspectie SZW ook bij schending van de meldplicht en/of de verificatieplicht boetes opleggen. Daarmee zijn nu overtredingen van alle verplichtingen uit de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (de “WagwEU”) beboetbaar. De kans op een boete neemt daarmee significant toe. De boetes zijn fors. Dat dit flink in de papieren kan lopen, bleek al bij door de Inspectie SZW geconstateerde overtredingen van per 1 maart 2020 beboetbare verplichtingen. Daarbij komt de verwachting dat de Inspectie SZW wezenlijk meer zal gaan controleren op correcte naleving van de WagwEU. Werkgevers opgelet dus. Actie is geboden.

1 De meld- en verificatieplicht

Grensoverschrijdende dienstverrichters moeten hun werknemers die tijdelijk in een ander EU-land diensten verrichten vooraf melden; dit kunnen onder omstandigheden ook business travelers zijn. Ook buitenlandse zelfstandigen werkzaam in bepaalde sectoren dienen zich te melden. Deze meldplicht bestond al in bijna heel de EU en geldt vanaf 1 maart 2020 in Nederland. Tot 1 september 2020 legde de Inspectie SZW bij een overtreding van de geen boete op. Per 1 september 2020 zal dit dus wijzigen.

Bovendien geldt voor dienstontvangers in Nederland per 1 maart 2020 een verificatieplicht. Zij moeten tijdig controleren of naar hen gedetacheerde werknemers zijn gemeld en zo ja of de juiste informatie in de melding is opgenomen. Overtreden zij die verplichting, dan kan de Inspectie SZW per 1 september 2020 ook daarvoor flinke boetes opleggen. Dit maakt het essentieel dat dienstontvangers tijdig bij hun buitenlandse dienstverrichter informeren of de uit te zenden werknemers tijdig worden gemeld.

2 Zorg voor naleving van de regels uit de WagwEU

Het is dus essentieel te onderzoeken of de WagwEU van toepassing is en zo ja wat daarvan de implicaties zijn. De praktijk leert dat het eerste snel het geval is met vergaande verplichtingen. Twee veel voorkomende praktijkvoorbeelden:

- 1) een enkele daagse uitzending, zoals door een business traveler, kan al de toepasselijkheid van de WagwEU met zich mee brengen;
- 2) als een uitzondering op de meldplicht geldt, blijven de overige verplichtingen van de WagwEU gewoon gelden, waaronder het per 30 juli 2020 geldende recht op een gelijke beloning bij gelijke arbeid in het werkland. Lees over het recht op een gelijke beloning ook uitgebreid onze alert over de Herzieningsrichtlijn <https://www.hvglaw.nl/2020/07/22/15238/>

3 Boetebedragen

In onderstaand overzicht zijn de per 1 september 2020 geldende boetes opgenomen, welke de Inspectie SZW bij overtreding van de genoemde administratieve verplichtingen uit de WagwEU kan opleggen.

| Verplichting | Boete per overtreding* |
|---------------------------|---|
| Meldplicht | 1 – 9 gedetacheerde werknemers: EUR 1.500 10 – 19 gedetacheerde werknemers: EUR 3.000 20+ gedetacheerde werknemers: EUR 4.500 |
| Verificatieplicht | EUR 1.500 |
| Aanstellen contactpersoon | 1 – 9 gedetacheerde werknemers: EUR 1.500 10 – 19 gedetacheerde werknemers: EUR 3.000 20+ gedetacheerde werknemers: EUR 4.500 |
| Bewaren documenten | Standaard boetebedrag van EUR 8.000 in totaal (geen cumulatie per werknemer) |
| Informatieplicht | Standaard boetebedrag van EUR 6.000 |

* Het standaard boetebedrag kan worden verhoogd bij opzet of herhaalde overtredingen. Ook is onder omstandigheden matiging van de genoemde bedragen mogelijk. Het maximale boetebedrag per overtreding is EUR 21.750.

3 Boetebedragen (vervolg)

Los van de hierboven genoemde standaard boetebedragen bij overtreding van de administratieve verplichtingen gelden aparte boetes bij overtreding van de geldende minimum arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Die boetebedragen volgen uit de specifieke wet- en regelgeving ter zake, zoals uit de Wet Minimumloon en minimum vakantiebijslag en de Arbowetgeving.

4 Onze diensten

Wij helpen dagelijks organisaties met het strategisch inventariseren van de risico's van niet-naleving van geldende wet- en regelgeving bij het verrichten van grensoverschrijdende arbeid, juist om ook competitief in deze tijden te zijn en blijven. Belangrijk is beleidsmatig, concreet en praktisch voor elke organisatie op zich te begrijpen waar risico's op niet-naleving tot grote gevolgen kunnen leiden, zoals financiële risico's, werknemersontevredenheid, maar ook reputatieschade.

Wat HVG Law voor u kan doen

Het internationale arbeidsrecht is erg complex en wordt met de recente Europese reguleringen enkel complexer. Door hoge boeterisico's en reputatieschade is het belangrijker dan ooit om compliant te zijn. Wij kunnen u hierbij helpen.

Graag gaan wij met u het gesprek aan over de (her)inrichting van uw internationale arbeidspopulatie.

Op onze speciale website over gedetacheerde werknemers treft u nog meer informatie: www.hvglaw.nl/pwd/



Joost van Ladesteijn
Partner | Advocaat Labor & Employment
E: joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl
T: 06 29 08 45 28



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

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.