



**Het Nederlands
implementatievoorstel
van de herziene
Detacheringsrichtlijn**

Het Nederlands implementatievoorstel van de herziene Detacheringsrichtlijn

Op 29 mei 2018 heeft het Europees Parlement de Richtlijn 2018/957/EU (de “herziene Detacheringsrichtlijn”) aangenomen. Daarmee wordt de sinds 1996 geldende Detacheringsrichtlijn herzien. Nationale wetgevers moeten uiterlijk op 30 juli 2020 de herziene Detacheringsrichtlijn in nationaal recht hebben omgezet. Daartoe is op 20 mei 2019 het (Nederlandse) concept wetsvoorstel implementatie herziene detacheringsrichtlijn gepubliceerd. Dit wetsvoorstel brengt ingrijpende gevolgen mee voor de transnationale detachering van werknemers naar Nederland.

Doelstellingen van de richtlijnen

De Detacheringsrichtlijn biedt gedetacheerde werknemers een aantal basisarbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die de dienstverrichter in het werkland in acht moet nemen.

Teneinde misbruik en omzeiling van deze regels te voorkomen, is in 2014 de Handhavingsrichtlijn tot stand gekomen waarover wij eerder al verschillende blogs schreven. Deze richtlijn schrijft onder andere diverse administratieve verplichtingen voor de dienstverrichter voor om een uniforme toepassing van de Detacheringsrichtlijn te waarborgen. De herziening van de Detacheringsrichtlijn moet waarborgen dat voor ondernemingen een gelijk speelveld geldt en dat de rechten van werknemers worden geëerbiedigd.

De aanstaande veranderingen voor Nederland

Als het onlangs gepubliceerde concept wetsvoorstel wordt aangenomen, zullen in Nederland de volgende belangrijkste wijzigingen worden doorgevoerd. Let wel, dit betreffen wijzigingen en/of verduidelijkingen die voor de naar Nederland gedetacheerde werknemer zullen gaan gelden.

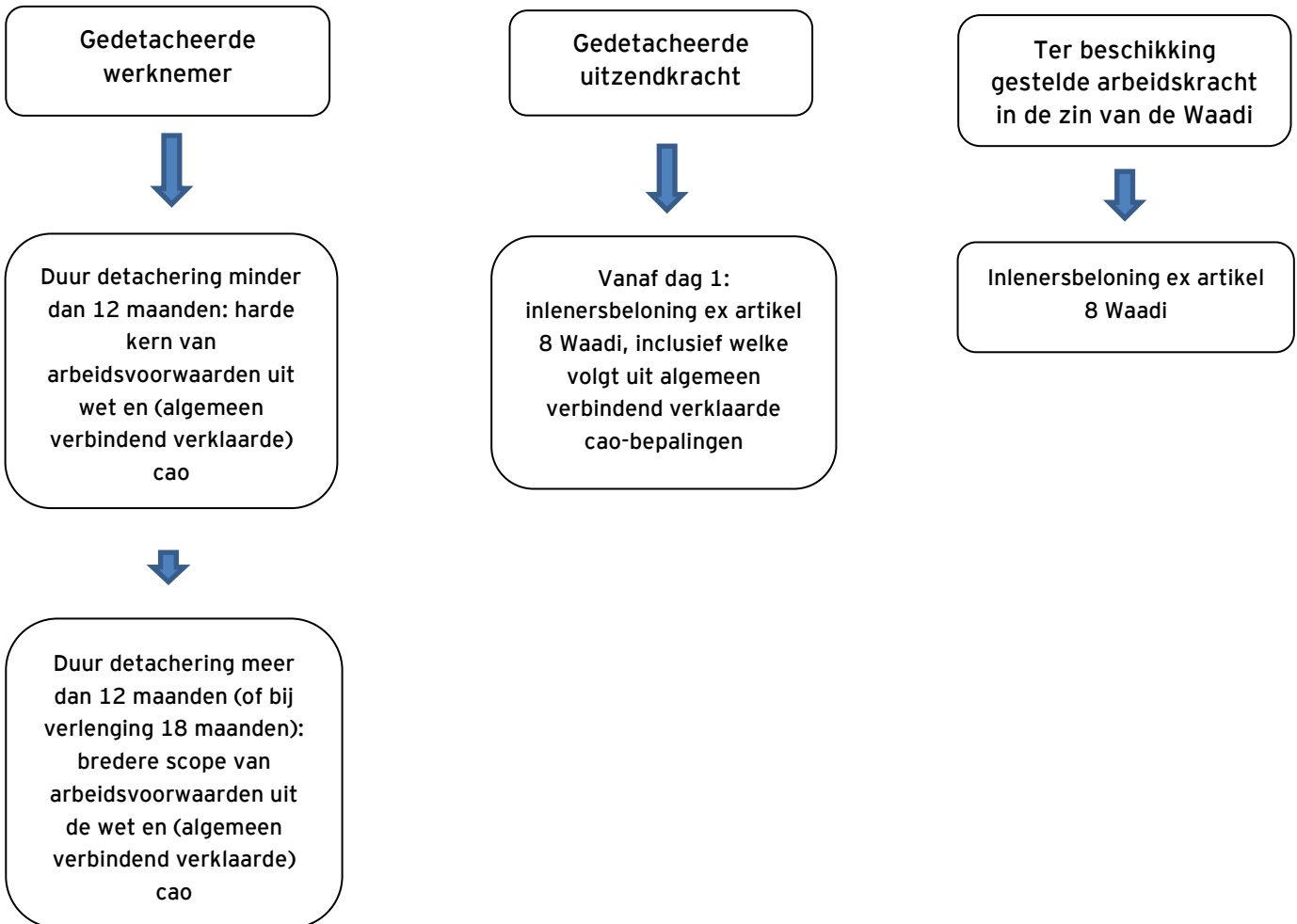
Aanpassingen	Toelichting
Uitbreiding harde kern, waaronder beloning	<ul style="list-style-type: none">• Het begrip ‘loon’ wordt vervangen door het begrip ‘beloning’. Hiermee wordt verduidelijkt welke toeslagen en andere emolumenten onder dit begrip vallen en dus aan de gedetacheerde werknemer moeten worden betaald.• Huisvestingsvoorwaarden en bepaalde toeslagen en vergoedingen moeten bovenop het minimumloon aan de gedetacheerde werknemer worden toegekend.• Toeslagen in verband met de detachering zijn ook onderdeel van de beloning, voor zover het geen kostenvergoedingen betreffen. Het gaat dan om vergoeding van reis-, maaltijd-, en verblijfskosten. Als uit de toeslag niet duidelijk volgt welk onderdeel daarvan op kostenvergoedingen ziet, geldt de volledige toeslag als een kostenvergoeding (en geldt dus niet als beloning).• Het totale brutobedrag van de beloning van de gedetacheerde werknemer moet gelijk zijn aan de totale beloning die op basis van het Nederlandse recht en het cao-stelsel van toepassing is. Werkgevers mogen dus beloningselementen compenseren, zolang de totale bruto beloning maar overeenstemt.• Werkgevers moeten niet enkel de Nederlandse wet en/of het verplichte (avv) cao-stelsel volgen, maar kunnen ook worden verplicht harde kern bepalingen uit andere niet algemeen verbindend verklaarde cao’s toe te passen. Cao-onderzoek wordt daarmee dus nog belangrijker.

<p>Duur detachering en uitgebreide toepasselijkheid Nederlands recht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vanaf de 13^e maand van de detachering zijn op de gedetacheerde werknemer in beginsel alle Nederlandse wettelijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing (ook die in algemeen verbindend verklaarde cao's zijn opgenomen). Dit geldt <u>niet</u> voor: <ul style="list-style-type: none"> ○ Procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waaronder concurrentiebedingen; ○ Aanvullende pensioenregelingen. • Periodes van twee opeenvolgende detacheringen, waarbij de ene werknemer wordt vervangen door een andere werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, worden voor de periode van 12 maanden samengeteld. • Voor een gewenste verlenging van de detacheringstermijn van 12 maanden tot maximaal 18 maanden moet de dienstverrichter tijdig een gemotiveerde kennisgeving bij de SVB indienen. De uitbreiding van de harde kern van arbeidsvoorwaarden wordt hiermee uitgesteld. Na 18 maanden detachering gaat dan de hiervoor genoemde bredere scope van het Nederlandse recht en cao-stelsel gelden.
<p>Gelijke behandeling gedetacheerde uitzendkrachten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De in Nederland geldende 'inlenersbeloning' geldt ook voor gedetacheerde uitzendkrachten. Als op de werknemers van de inlener een algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is, geldt niet alleen de harde kern, maar alle algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen, waaronder bijvoorbeeld ook pensioen, voor de gedetacheerde uitzendkracht. • De bepalingen omtrent gedetacheerde werknemers kunnen niet worden ontweken door draaideurconstructies. Als een uitzendkracht door de dienstontvanger wordt gedetacheerd naar een derde partij, wordt deze geacht door het uitzendbureau ter beschikking te zijn gesteld. Dit betekent dat het uitzendbureau uit het woonland verantwoordelijk blijft voor de juiste beloning van de gedetacheerde werknemer. Wel geldt nu al een ketenaansprakelijkheid.
<p>Inwerkingtreding en overgangsrecht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De herziene bepalingen gaan uiterlijk 30 juli 2020 voor in beginsel alle detacheringen gelden. • Wel wordt voorgesteld om te bepalen dat voor detacheringen die op het tijdstip van de inwerkingtreding ten minste 11 en ten hoogste 18 maanden bedragen, de termijn van 12 maanden wordt geacht te zijn verlengd naar 18 maanden. • Als een detachering op 30 juli 2020 langer duurt dan 18 maanden, moet vanaf die datum de bredere scope van het Nederlandse recht en cao-stelsel worden toegepast.

Conclusies

- voor detacheringen van 12 maanden, dan wel bij gemotiveerde kennisgeving van maximaal 18 maanden gelden enkel de uitgebreidere harde kern arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Na die termijn zal de bredere scope van het Nederlandse recht en cao-stelsel gaan gelden.
- gedetacheerde uitzendkrachten hebben vanaf de startdatum van de detachering recht op de in Nederland geldende inlenersbeloning;
- cao-onderzoek wordt nog belangrijker, aangezien de harde kern arbeidsvoorwaarden uit (avv) cao's in Nederland moeten worden toegepast;
- het wordt mogelijk regels te stellen op grond waarvan ook andere dan uitsluitend de bepalingen van algemeen verbindend verklaarde cao's gelden voor dienstverrichters en gedetacheerde werknemers.

Schematisch weergegeven zijn de voorgestelde wijzigingen als volgt:



Verdere proces

De internetconsultatie sluit op 17 juni 2019. Daarna zullen de consultatiereacties worden bekeken en worden bepaald of het conceptwetsvoorstel in zijn huidige vorm kan worden ingediend bij de Tweede Kamer. Wij houden u uiteraard op de hoogte van alle ontwikkelingen.

Contact:

Emilie Boot

Labor & Employment

T: +31 6 29 08 48 56

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.