

A man in a dark suit is seen from behind, walking through a modern, brightly lit building with large glass windows. He is pulling a dark brown rolling suitcase. The floor is highly reflective, showing the man and the suitcase. A yellow rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing the title text.

## Belangrijke wijzigingen herziening Detacheringsrichtlijn en WagwEU

Tijdelijk in een andere EU-lidstaat gedetacheerde werknemers moeten gelijk loon krijgen voor gelijk werk op dezelfde plaats. Deze regels zijn op 29 mei jongstleden door het Europees Parlement goedgekeurd en daarmee is de herziening van de Detacheringsrichtlijn aangenomen. Na een omzettingstermijn van twee jaar zal in medio 2020 de herzieningsrichtlijn worden ingevoerd.



## Aanpassingen herzieningsrichtlijn

De herzieningsrichtlijn beoogt hiermee de positie van de gedetacheerde werknemer te verbeteren en een gelijk speelveld te creëren. Op hoofdlijnen voorziet het herzieningsvoorstel in de volgende aanpassingen:

Aanpassingen herzieningsrichtlijn	Toelichting
1. Gelijk loon	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde werkplek.</li><li>▶ Werkgevers zijn verplicht om naast minimumloon en de vakantietoeslag ook aanvullende toeslagen, zoals voor overwerk (indien van toepassing), te betalen die bij wettelijke regeling en/of een algemeen verbindend verklaarde cao zijn vastgelegd.</li><li>▶ Onder beloning worden de volgende looncomponenten verstaan:<ul style="list-style-type: none"><li>▶ het geldende minimumloon of het periodeloan in de schaal;</li><li>▶ vakantietoeslag;</li><li>▶ (aanvullende) toeslagen inclusief vergoedingen voor overwerk;</li><li>▶ periodieken;</li><li>▶ anciënniteitsuitkering;</li><li>▶ eindejaarsuitkeringen;</li><li>▶ bonussen.</li></ul></li><li>▶ De EU heeft EU-lidstaten de verplichting opgelegd om de geldende beloningselementen op een nader te vermelden nationale website te publiceren.</li></ul>
2. Verbeterde arbeidsvoorwaarden	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Werkgevers moeten reis- en verblijfskosten apart van het loon betalen en deze mogen niet bij het loon worden opgeteld.</li><li>▶ Arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde uitzendkrachten worden gelijk getrokken met arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de inleners.</li><li>▶ Werkgevers moeten ook zorgen voor fatsoenlijke accommodatie, in lijn met nationale wet- en regelgeving.</li></ul>
3. Duur van de detachering	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ De duur van de detachering wordt gesteld op 12 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden. Hierna zullen alle arbeidswetten van het gastland gaan gelden voor de gedetacheerde werknemer.</li></ul>

4. Bescherming tegen fraude	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fraude en misbruik van de regels in verband met de detachering dienen door EU-lidstaten met sancties te worden bestraft;</li> <li>▶ bijvoorbeeld ingeval van een brievenbusfirma, waarbij EU-lidstaten moeten samenwerken om de gedetacheerde werknemers het beschermingsniveau te bieden conform de herzieningsrichtlijn.</li> </ul>
5. Internationaal wegtransport	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ De herzieningsrichtlijn geldt (nog) niet voor de transportsector.</li> <li>▶ Voor de transportsector is overeengekomen dat de herziene detacheringsrichtlijn zal worden toegepast wanneer de sectorspecifieke wetgeving voor transport uit het mobiliteitspakket (<i>lex specialis</i>) van toepassing wordt.</li> <li>▶ Er wordt gewacht tot het moment dat de omzettingstermijn voor de <i>lex specialis</i> is geëindigd tot dan blijft van kracht de (oude) Detacheringsrichtlijn welke dateert uit 1996.</li> </ul>
6. Termijn van de omzetting en de datum van toepassing van de herzieningsrichtlijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ EU-lidstaten krijgen twee jaar de tijd om de herzieningsrichtlijn om te zetten in nationale wetgeving gerekend vanaf de datum van inwerkingtreding van de herzieningsrichtlijn: in medio 2020.</li> </ul>

WagwEU	Toelichting
1. Aanpassingen ten aanzien van invoering meldingsplicht op grond van art. 8 WagwEU	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Buitenlandse dienstverrichters dienen vooraf een melding te doen over waar en wanneer en met welke gedetacheerde werknemers in Nederland wordt gewerkt. Dienstontvangers in Nederland dienen te controleren of deze melding juist is verricht.</li> <li>▶ De meldingsverplichting in het kader van de Handhavingsrichtlijn is nog niet ingevoerd vanwege het feit dat een digitaal meldingssysteem in Nederland nog niet is gerealiseerd.</li> <li>▶ Het doel was om dit digitaal meldingssysteem in januari 2019 (na verlenging termijn) in te voeren. Nu blijkt dat de realisatie van het meldingssysteem mogelijk opnieuw wordt uitgesteld tot uiterlijk 1 april 2019.</li> </ul>



## Conclusies

- ▶ De beloning aan de gedetacheerde werknemer moet worden uitgekeerd inclusief de looncomponenten die bij wet en/of algemeen verbindend verklaarde cao gelden welke ook worden uitbetaald aan Nederlandse werknemers.
- ▶ Werkgevers zijn verplicht om naast minimumloon en de vakantietoeslag ook aanvullende toeslagen, zoals voor overwerk, te betalen en daarnaast reis- en verblijfkosten apart van het loon uit te keren.
- ▶ De Nederlandse regering zal op termijn de beloningscomponenten behorende bij het loon kenbaar maken op een nader te vermelden website.
- ▶ Werkgevers zijn alsnog vrijgesteld van betaling van (aanvullende) pensioen- en sociale verzekeringspremies en belastingen aangezien die kosten nog steeds in het land van herkomst zullen worden ingehouden.
- ▶ Werkgevers dienen er op bedacht te zijn dat straks in elke EU-lidstaat niet alleen geldt de harde kern van arbeidsvoorwaarden uit de wet van het gastland, maar dat ook de arbeidsvoorwaarden opgenomen in de (algemeen verbindend verklaarde) cao moet worden toegepast op gedetacheerde werknemers.

Neem voor meer informatie contact op met:



Joost van Ladesteijn  
Partner | Advocaat Arbeidsrecht

T: +31 88 407 0240  
E: [joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl](mailto:joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl)



Emilie Boot  
Advocaat Arbeidsrecht

T: +31 88 407 0212  
E: [emilie.boot@hvglaw.nl](mailto:emilie.boot@hvglaw.nl)

## HVG Law

### Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) is een toonaangevend advocaten- en notarissenkantoor met hoogwaardige juridische dienstverlening. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden die voor het bedrijfsleven, aandeelhouders en overheden relevant zijn. Met vestigingen in Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Rotterdam, Utrecht, Brussel (HVG BVCVBA), New York en San José (desks bij Donahue & Partners LLP) zijn wij in staat u passende oplossingen te bieden voor al uw juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en maakt onderdeel uit van het global EY Law netwerk.

[hvglaw.nl](http://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.

© 2018 HVG Law LLP  
Alle rechten voorbehouden.

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.