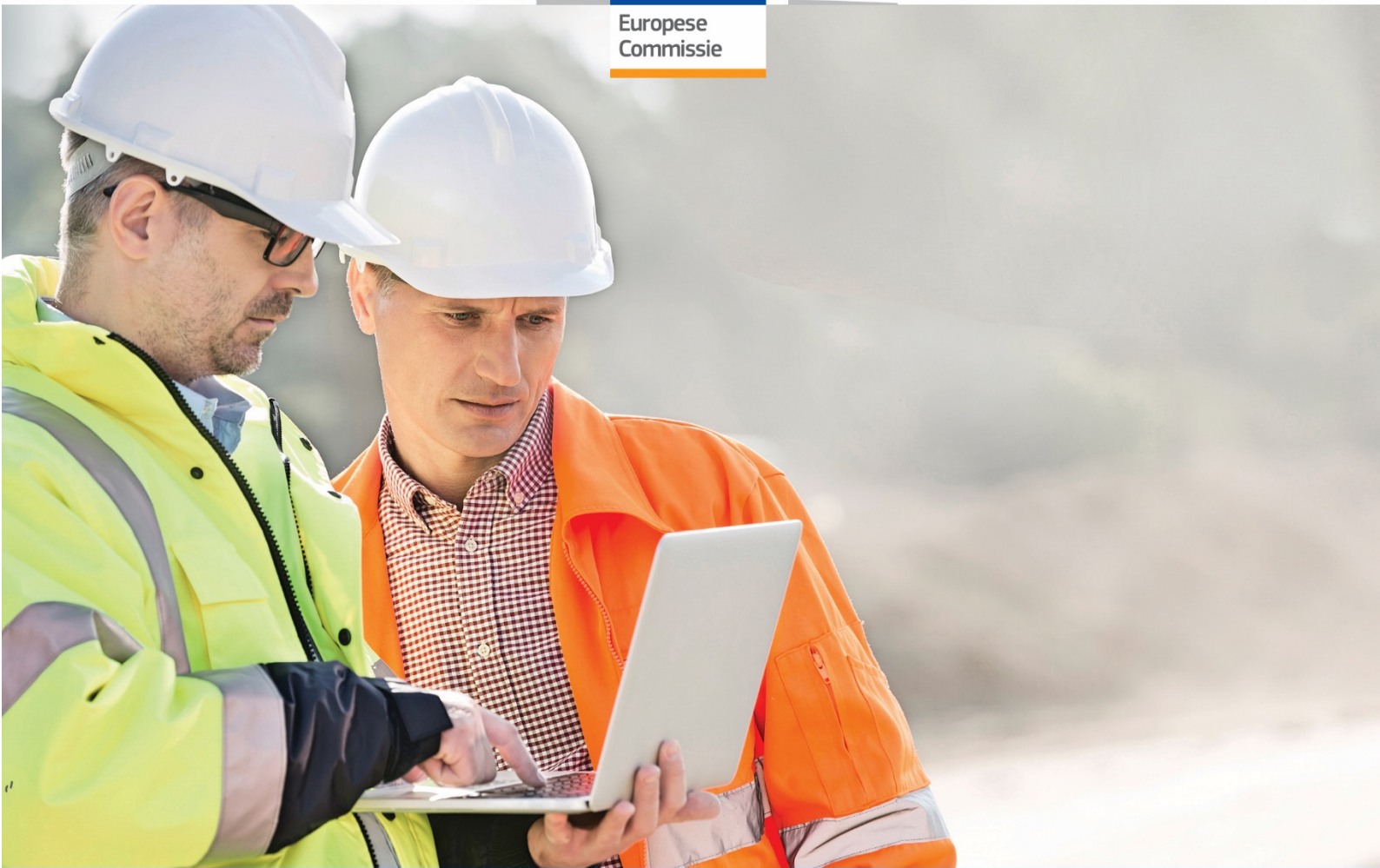




Europese
Commissie



PRAKTISCHE GIDS OVER DETACHERING

Sociaal
Europa

HOE NEEMT U CONTACT OP MET DE EU?

Kom langs

Er zijn honderden Europe Direct-informatiecentra overal in de Europese Unie. U vindt het adres van het dichtstbijzijnde informatiecentrum op: https://europa.eu/european-union/contact_nl

Bel of mail

Europe Direct is een dienst die uw vragen over de Europese Unie beantwoordt. U kunt met deze dienst contact opnemen door:

- te bellen naar het gratis nummer: 00 800 6 7 8 9 10 11 (bepaalde telecomaandieners kunnen wel kosten in rekening brengen),
- te bellen naar het gewone nummer: +32 22999696, of
- een e mail te sturen via: https://europa.eu/european-union/contact_nl

WAAR VINDT U INFORMATIE OVER DE EU?

Online

Informatie over de Europese Unie in alle officiële talen van de EU is beschikbaar op de Europa-website op: https://europa.eu/european-union/index_nl

EU-publicaties

U kunt publicaties van de EU downloaden of bestellen op: <https://publications.europa.eu/nl/publications> (sommige zijn gratis, andere niet). Als u meerdere exemplaren van gratis publicaties wenst, neem dan contact op met Europe Direct of uw plaatselijke informatiecentrum (zie https://europa.eu/european-union/contact_nl).

EU-wetgeving en aanverwante documenten

Toegang tot juridische informatie van de EU, waaronder alle EU-wetgeving sinds 1952 in alle officiële talen, krijgt u op EUR Lex op: <http://eur-lex.europa.eu>

Open data van de EU

Het opendataportaal van de EU (<http://data.europa.eu/euodp/nl>) biedt toegang tot datasets uit de EU. Deze gegevens kunnen gratis worden gedownload en hergebruikt, zowel voor commerciële als voor niet-commerciële doeleinden.

Manuscript voltooid in September 2019

De Europese Commissie of personen die namens de Commissie optreden, zijn niet aansprakelijk voor het gebruik dat eventueel van de volgende informatie wordt gemaakt.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019

© Europese Unie, 2019

Afbeeldingen © Shutterstock

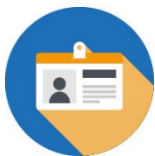
Hergebruik met bronvermelding toegestaan.

Het beleid ten aanzien van hergebruik van documenten van de Europese Commissie is vastgelegd in Besluit 2011/833/EU (PB L 330 van 14.12.2011, blz. 39).

Voor gebruik of overname van foto's of andere materialen die niet onder het auteursrecht van de EU vallen, moet u rechtstreeks toestemming vragen aan de houders van het desbetreffende auteursrecht.

1	INLEIDING.....	5
1.1	Waarom is dit document nodig?	5
1.2	De regels in een oogopslag.....	6
2	VÓÓR DE DETACHERING.....	7
2.1	Wanneer kan een onderneming werknemers detacheren in een andere lidstaat?.....	7
2.2	Moet ik voldoen aan bepaalde formaliteiten, voordat ik kan beginnen met het verrichten van diensten in een andere lidstaat?.....	8
2.3	Ik ben van plan om werknemers gedurende zeer korte tijd te detacheren. Zijn dan dezelfde regels van toepassing?.....	9
2.4	Hoe zit het met “zakenreizen” naar een andere lidstaat? Zijn de regels voor detachering van toepassing op buitenlandse dienstreizen van werknemers?.....	10
2.5	Kan een onderdaan van een derde land worden gedetacheerd in een EU-lidstaat?.....	11
2.6	Wat wordt er in de EU-wetgeving bepaald ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers?.....	11
2.7	Wat betekent “beloning” in de context van de detachering van werknemers?.....	12
2.8	Zijn er specifieke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor gedetacheerde uitzendkrachten?.....	13
2.9	Zijn collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de inlenende onderneming (hoewel die niet universeel van toepassing zijn) ook van toepassing op gedetacheerde uitzendkrachten?.....	14
2.10	Hoe wordt het uitzendbureau geacht kennis te hebben van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die worden toegepast in de inlenende onderneming (met name wanneer die zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de inlenende onderneming)?.....	14
2.11	Kan de inlenende onderneming een gedetacheerde uitzendkracht detacheren in een andere lidstaat (“ketendetachering”)?.....	14
2.12	Ik verwacht gedurende een lange periode werknemers te detacheren. Welke specifieke regels zijn van toepassing op langdurige detacheringen?.....	15
2.13	Wat is een gemotiveerde kennisgeving?.....	16
2.14	Waar kan ik informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers vinden?.....	16
2.15	Zijn de lidstaten verplicht om melding te maken van de beloning waarop op hun grondgebied gedetacheerde werknemers recht hebben?.....	16
2.16	Welke soorten collectieve arbeidsovereenkomsten moeten in aanmerking worden genomen?.....	17
2.17	Zijn de lidstaten verplicht om de tekst van collectieve arbeidsovereenkomsten die op gedetacheerde werknemers van toepassing zijn, op hun enige officiële nationale website te publiceren?.....	17

2.18	Kan een werkgever recentelijk angeworven werknemers detacheren?.....	18
2.19	Welke informatie moet de werkgever vóór de detachering aan de werknemer verstrekken?	18
2.20	Moet de werkgever de reiskosten van gedetacheerde werknemers betalen of vergoeden?	19
2.21	Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op werknemers “op zakenreis”?	19
3	TIJDENS DE DETACHERING	20
3.1	De werkgever van de gedetacheerde werknemers is door een vakbond benaderd voor collectieve onderhandelingen. Is dit in overeenstemming met het EU-recht?	20
3.2	Hoe kunnen lidstaten een niet-echte detachering herkennen?	20
3.3	Welke documenten moeten er beschikbaar zijn in geval van een inspectie?	21
3.4	De arbeidsinspecteurs van de ontvangende lidstaat weigeren de detacheringstoelage te beschouwen als beloningscomponent. Kan dit volgens het EU-recht?	22
3.5	Kan mijn werkgever de kosten van maaltijden en verblijf inhouden op mijn salaris?	24
3.6	Kan de ontvangende lidstaat verzoeken dat ik voldoe aan de bepalingen van die lidstaat inzake de vergoeding of compensatie van reis-, maaltijd- en verblijfkosten?	24
3.7	Wie is er aansprakelijk voor de naleving van deze vereisten in geval van een onderaannemingsketen?	25
3.8	Kan een systeem voor aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming alleen betrekking hebben op grensoverschrijdende situaties?	25
3.9	Ik word door mijn werkgever niet naar behoren betaald. Kan ik een klacht indienen of een gerechtelijke procedure aanhangig maken in de ontvangende lidstaat?	25
3.10	Na een inspectie is een hoge sanctie opgelegd. Is dit in overeenstemming met het EU-recht?	26
4	NA DE DETACHERING	27
4.1	Kan ik na de detachering een klacht indienen of een gerechtelijke procedure aanhangig maken tegen mijn werkgever? Moet ik dat doen in de ontvangende lidstaat of in de lidstaat van herkomst?	27
4.2	Kan de ontvangende lidstaat na de detachering vragen om documenten met betrekking tot de detachering?	27



1 INLEIDING

De EU-wetgeving inzake de detachering van werknemers waarborgt de bescherming van gedetacheerde werknemers tijdens hun detachering in het kader van het vrij verrichten van grensoverschrijdende diensten, door middel van bindende, verplicht na te leven bepalingen betreffende de arbeidsomstandigheden en de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers. Om een eerlijke uitoefening van de vrijheid van dienstverrichting te waarborgen en de bescherming van werknemers te verbeteren, heeft de Commissie-Juncker een voorstel voor een herziening van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers ingediend, dat door de medewetgevers is goedgekeurd als Richtlijn (EU) 2018/957. Met het oog op een uniforme toepassing van de voorschriften inzake detachering hebbende de medewetgevers daarnaast ook Richtlijn 2014/67/EU inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG vastgesteld.

Deze hervorming van het wettelijk kader heeft tot doel eerlijke arbeidsmobiliteit op de interne markt te waarborgen. Met dat oogmerk heeft de Commissie-Juncker ook voorgesteld om een Europese Arbeidsautoriteit (European Labour Authority – ELA) in het leven te roepen, die is opgericht bij Verordening (EU) 2019/1149. De ELA heeft tot taak om nationale autoriteiten te helpen bij het handhaven van de EU-wetgeving

inzake arbeidsmobiliteit, waaronder de regels voor de detachering van werknemers, de toegang tot informatie te vergemakkelijken voor particulieren, werkgevers en socialepartnerorganisaties, te bemiddelen in grensoverschrijdende geschillen tussen nationale overheden, en de samenwerking tussen de lidstaten bij de aanpak van zwartwerk te ondersteunen.

1.1 WAAROM IS DIT DOCUMENT NODIG?

Dit document is bedoeld als middel om werknemers, werkgevers en nationale autoriteiten te helpen bij het ontwikkelen van een goed begrip van de regels voor de detachering van werknemers zoals herzien bij Richtlijn 2014/67/EU en Richtlijn (EU) 2018/957. Dat goede begrip is nodig om ervoor te zorgen dat werknemers zich bewust zijn van hun rechten en dat de regels door nationale autoriteiten en werkgevers in de hele Unie correct en consistent worden toegepast.

De nationale maatregelen tot omzetting van Richtlijn (EU) 2018/957 kunnen pas met ingang van 30 juli 2020 van toepassing worden.

Om de raadpleging van dit document te vergemakkelijken, is het ingedeeld aan de hand van een aantal gebruikelijke vragen rond detachering, in de volgorde waarin die zich doorgaans voordoen: vóór, tijdens en na de detachering. Dit document is een praktische gids over detachering. Het vormt geen wettelijke interpretatie van de bepalingen van de richtlijnen.

1.2 DE REGELS IN EEN OOGOPSLAG

In de artikelen 56 tot en met 62 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is het vrij verrichten van diensten binnen de Unie vastgesteld. In artikel 57 wordt gespecificeerd dat de persoon die een dienst verricht, daartoe zijn werkzaamheden tijdelijk kan uitoefenen in de lidstaat waar de dienst wordt verricht, onder dezelfde voorwaarden als die welke die staat aan zijn eigen onderdanen oplegt. De vrijheid van dienstverrichting omvat onder meer het recht van een in een lidstaat gevestigde dienstverrichter om tijdelijk eigen werknemers te detacheren in een andere lidstaat voor het aldaar verrichten van een dienst.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie kan de vrijheid van dienstverrichting worden beperkt om een rechtmatig doel te verwezenlijken, zoals de bescherming van werknemers, mits de betrokken maatregelen geschikt zijn voor het bereiken van het nagestreefde doel en niet verder gaan dan nodig is om dat doel te verwezenlijken.

Het wetgevingskader van de EU voor de detachering van werknemers bestaat uit verschillende rechtshandelingen.

De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers worden geregeld in drie richtlijnen (hierna “de detacheringsrichtlijnen” genoemd als alle drie de richtlijnen worden bedoeld):

- ▶ Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten;
- ▶ Richtlijn 2014/67/EU inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“de IMI-verordening”); en
- ▶ Richtlijn (EU) 2018/957 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten. De bepalingen van deze richtlijn worden pas van toepassing met ingang van 30 juli 2020. Tot die datum blijft Richtlijn 96/71/EG van toepassing in de oorspronkelijke bewoordingen.

Wat de sociale zekerheid betreft, wordt de verzekerbaarheid van gedetacheerde werknemers (in de zin van Richtlijn 96/71/EG) geregeld in de artikelen 12, 13 en 16 van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, en bij Verordening (EG) nr. 987/2009 tot uitvoering daarvan. Deze verordeningen vormen samen het wetgevingskader dat bepaalt in welke lidstaat de gedetacheerde werknemer moet worden verzekerd. Daarnaast bevatten deze verordeningen voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om ervoor te zorgen dat de betrokken werknemer gedekt blijft door de socialezekerheidswetgeving van de lidstaat waar hij of zij gewoonlijk als werknemer een activiteit uitoefent.

De recentelijk vastgestelde Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie vereist dat elke werknemer wordt geïnformeerd over de essentiële aspecten van de arbeidsrelatie. Deze verplichting vervangt met ingang van 1 augustus 2022 de informatieplicht van Richtlijn 91/533/EEG. Artikel 6 van Richtlijn (EU) 2019/1152 legt werkgevers de verplichting op om werknemers die naar een andere lidstaat worden gezonden, die essentiële informatie vóór hun vertrek te verstrekken, naast andere, aanvullende informatie die moet worden verstrekt aan gedetacheerde werknemers in de zin van Richtlijn 96/71/EG (zie vraag 2.19.).



2 VÓÓR DE DETACHERING

2.1 WANNEER KAN EEN ONDERNEMING WERKNEMERS DETACHEREN IN EEN ANDERE LIDSTAAT?

De detachering van werknemers vindt plaats in het kader van het grensoverschrijdend verrichten van diensten. Alleen ondernemingen die wettelijk zijn gevestigd in een lidstaat (de “lidstaat van herkomst”), kunnen gebruikmaken van de vrijheid van dienstverrichting. Een onderneming is gevestigd, wanneer zij voor onbepaalde tijd een economische activiteit uitoefent middels een stabiele infrastructuur van waaruit de dienstverrichting feitelijk plaatsvindt.

De arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers vallen onder Richtlijn 96/71/EG, wanneer de detachering plaatsvindt in het kader van het grensoverschrijdend verrichten van diensten gedurende een beperkte periode door een onderneming die zich in een van de volgende situaties bevindt:

- (a) de onderneming heeft een dienstenovereenkomst gesloten met een partij waarvoor de diensten zijn bestemd, die actief is in een andere lidstaat (de “ontvangende lidstaat”) (hierna “detachering in het kader van een dienstenovereenkomst” genoemd); of
- (b) de onderneming wil een werknemer detacheren in een vestiging of een tot dezelfde groep behorende onderneming op het grondgebied van een andere lidstaat (hierna “intragroepsdetachering” genoemd); of
- (c) de onderneming is een uitzendbureau en wil een werknemer detacheren bij een onderneming die actief is of gevestigd op het grondgebied van een andere lidstaat (hierna “detachering door een uitzendbureau” genoemd).

In al deze gevallen kan de onderneming alleen een werknemer detacheren overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG, als er gedurende de gehele detacheringsperiode een arbeidsrelatie bestaat met de werknemer.

2.2 MOET IK VOLDOEN AAN BEPAALDE FORMALITEITEN, VOORDAT IK KAN BEGINNEN MET HET VERRICHTEN VAN DIENSTEN IN EEN ANDERE LIDSTAAT?

Ja. Voor socialezekerheidsdoeleinden voorzien Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en Uitvoeringverordening (EG) nr. 987/2009 in een aantal formaliteiten die moeten worden vervuld in de lidstaat van herkomst: een onderneming die een werknemer detacheert in een andere lidstaat, moet contact opnemen met de bevoegde instantie in de detacherende lidstaat, voor zover mogelijk voorafgaand aan de detachering. De bevoegde instantie moet de werknemer een certificaat A1 verstrekken, waarin wordt verklaard dat de werknemer tot een specifieke datum onder de bijzondere regels inzake gedetacheerde werknemers van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Uitvoeringverordening (EG) nr. 987/2009 valt. Indien nodig moet in het certificaat ook worden vermeld onder welke voorwaarden de werknemer onder deze bijzondere regels inzake gedetacheerde werknemers valt. Zie ook de Praktische Gids over de toepasselijke wetgeving in de EU, de EER en Zwitserland¹.

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers, staat Richtlijn 2014/67/EU de lidstaat van herkomst toe, zonder het te verplichten, om verdere administratieve vereisten en controlemaatregelen op te leggen, mits deze gerechtvaardigd en evenredig zijn overeenkomstig het EU-recht.

Artikel 9, lid 1, van Richtlijn 2014/67/EU biedt de lidstaat van herkomst de mogelijkheid om **voorafgaand aan de detachering** de volgende administratieve maatregelen op te leggen:

- ▶ de verplichting om de verantwoordelijke nationale bevoegde instanties uiterlijk bij aanvang van de dienstverrichting een eenvoudige verklaring te doen toekomen met alle relevante informatie die nodig is voor het uitvoeren van daadwerkelijke controles op de werkplek, waaronder:
 - de identiteit van de dienstverrichter;
 - het verwachte aantal duidelijk identificeerbare gedetacheerde werknemers;
 - de verbindingspersoon en de contactpersoon;
 - de verwachte duur, de voorgenomen begin- en einddatum van de detachering;
 - het adres of de adressen van de werkplek, en
 - de aard van de diensten die de detachering rechtvaardigt.
- ▶ de verplichting om een contactpersoon aan te wijzen voor de contacten met de bevoegde instanties van de ontvangende lidstaat;
- ▶ de verplichting om een contactpersoon aan te wijzen met wie de dienstverrichter, op aansporing van de relevante sociale partners, collectieve onderhandelingen in de lidstaat van ontvangst kan voeren.

De ontvangende lidstaat heeft het recht om verdere administratieve eisen op te leggen, mits deze gerechtvaardigd en evenredig zijn.

1 Praktische gids over de toepasselijke wetgeving in de Europese Unie (EU), de Europese Economische Ruimte (EER) en Zwitserland, beschikbaar op: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=nl>

IN DE PRAKTIJK

De meeste lidstaten beschikken over een elektronisch systeem voor het indienen van de voorafgaande verklaring.

Om te zien welke maatregelen van toepassing zijn in welke lidstaat, zie dit document² of ga naar de afzonderlijke nationale officiële websites, die toegankelijk zijn via de webpagina's van Uw Europa: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_nl.htm

2.3 IK BEN VAN PLAN OM WERKNEMERS GEDURENDE ZEER KORTE TIJD TE DETACHEREN. ZIJN DAN DEZELFDE REGELS VAN TOEPASSING?

Wat betreft de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers, is Richtlijn 96/71/EG van toepassing op alle detacheringen, ongeacht de duur ervan. Sommige bepalingen van de richtlijn zijn echter niet van toepassing op detachering voor een korte periode of staan de ontvangende lidstaat toe om zijn regels niet toe te passen op detacheringen voor korte tijd.

In de eerste plaats geldt er een verplichte uitzondering voor werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage en/of de eerste installatie van goederen, wanneer de duur van de detachering niet meer dan acht dagen bedraagt. In die gevallen zijn de voorschriften van de richtlijn inzake het minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen en minimumlonen niet van toepassing (deze uitzondering geldt niet voor de bouwsector).

In de tweede plaats beschikken de ontvangende lidstaten over de optie:

- ▶ om te besluiten, na overleg met de sociale partners, om de voorschriften inzake het minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen en minimumlonen niet toe te passen, wanneer de duur van de detachering niet meer dan één maand bedraagt over een referentieperiode van een jaar;
- ▶ om toe te staan dat door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten kan worden afgeweken van de voorschriften inzake lonen voor detacheringen in het kader van een dienstenovereenkomst of intragroepsdetacheringen, wanneer de duur van de detachering niet meer dan één maand bedraagt. Dit is niet van toepassing op detachering door uitzendbureaus.
- ▶ om de voorschriften inzake het minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen en minimumlonen niet toe te passen, wanneer de te verrichten werkzaamheden van geringe omvang zijn. Dit is niet van toepassing op detachering door uitzendbureaus.

Bovengenoemde perioden worden berekend over een referentieperiode van een jaar. Bij die berekening worden eventuele eerdere perioden waarin de functie werd uitgeoefend door een gedetacheerde werknemer, in aanmerking genomen.

Alle andere bepalingen van Richtlijn 96/71/EG blijven van toepassing op de betrokken werknemers.

Sommige ontvangende lidstaten hebben kortdurende of andere soorten detacheringen vrijgesteld van bepaalde verplichtingen die zij opleggen als nationale controlemaatregelen uit hoofde van artikel 9 van Richtlijn 2014/67/EU, met name van de verplichting om voorafgaand aan de detachering de verklaring in te dienen.

2 Link naar bijlage I bij het uitvoeringsverslag.

AFWIJKINGEN IN DE PRAKTIJK

BELGIË

Voordat een grensoverschrijdende dienstverrichter werknemers kan detacheren in België, moet hij een verklaring indienen via het [Limosa](#)-platform.

Voor bepaalde werknemers geldt echter een vrijstelling van de verplichting om die verklaring in te dienen, zoals:

- ▶ werknemers in de sector internationaal vervoer van passagiers en goederen (met uitzondering van cabotageactiviteiten);
- ▶ werknemers die vergaderingen in beperkte kring bijwonen (strategiebesprekingen, contractonderhandelingen met een klant, evaluatiegesprekken enz.);
- ▶ gespecialiseerde technici die dringende reparatiewerken moeten uitvoeren aan machines of apparatuur (niet langer dan 5 dagen per maand);
- ▶ sportmensen; werknemers van buitenlandse ondernemingen die naar België komen om aan internationale sportwedstrijden deel te nemen;
- ▶ kunstenaars/artiesten met internationale faam, indien hun verblijf in België niet meer dan 21 dagen per kwartaal bedraagt.
- ▶ wetenschappers die deelnemen aan een wetenschappelijk programma op een gastuniversiteit of een wetenschappelijke instelling, mits het verblijf niet meer dan drie maanden per kalenderjaar bedraagt.

Voor de socialezekerheidsregels betreffende zakenreizen, zie vraag 2.4.

2.4 HOE ZIT HET MET “ZAKENREIZEN” NAAR EEN ANDERE LIDSTAAT? ZIJN DE REGELS VOOR DETACHERING VAN TOEPASSING OP BUITENLANDSE DIENSTREIZEN VAN WERKNEMERS?

Werknemers die voor hun werk tijdelijk naar een andere lidstaat worden gezonden, maar **daar geen diensten verrichten**, zijn geen gedetacheerde werknemers. Dat geldt bijvoorbeeld voor werknemers die op zakenreis gaan (wanneer er geen diensten worden verricht), een conferentie of vergadering bijwonen, een beurs bezoeken, een opleiding volgen, enz. Die werknemers vallen niet onder de detacheringrichtlijnen, en de administratieve vereisten en controlemaatregelen van artikel 9 van Richtlijn 2014/67/EU zijn derhalve niet op hen van toepassing.

Opgemerkt zij dat in Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels en Uitvoeringverordening (EG) nr. 987/2009 is bepaald dat voor elke grensoverschrijdende werkgerelateerde activiteit (waaronder “zakenreizen”) de werkgever, of in voorkomend geval de zelfstandige, de verplichting heeft om de bevoegde instantie van de lidstaat van herkomst daarvan in kennis te stellen, indien mogelijk van tevoren, en om een draagbaar document A1 (PD A1) te verkrijgen. Die verplichting heeft betrekking op elke economische activiteit, ook als die van korte duur is. Deze verordeningen voorzien ook niet in uitzonderingen voor zakenreizen³.

3 De formaliteiten voor zakenreizen worden momenteel besproken in het kader van de herziening van de EU-regels betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid.

2.5 KAN EEN ONDERDAAN VAN EEN DERDE LAND WORDEN GEDETACHEERD IN EEN EU-LIDSTAAT?

Ja. Als een onderdaan van een derde land legaal in een EU-lidstaat verblijft, kan de werkgever die werknemer in een andere lidstaat detacheren, onder dezelfde voorwaarden als een burger van de Unie.

De detacheringsrichtlijnen zijn volledig van toepassing op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van die werknemers.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in het arrest Van der Elst (C-43/93) duidelijk gemaakt dat ontvangende lidstaten niet het recht hebben om te verlangen dat onderdanen van een derde land die door een onderneming in een andere lidstaat worden gedetacheerd, een werkvergunning moeten aanvragen.

Op het gebied van de coördinatie van de sociale zekerheid vallen onderdanen van derde landen onder Verordening (EU) nr. 1231/2010, mits ze legaal (legaal verblijven en werken) op het grondgebied van een lidstaat verblijven en hun situatie zich niet in alle opzichten beperkt tot één lidstaat, zodat zij kunnen worden geacht onder de regels voor de coördinatie van de sociale zekerheid te zijn gedetacheerd onder dezelfde voorwaarden als EU-onderdanen.

2.6 WAT WORDT ER IN DE EU-WETGEVING BEPAALD TEN AANZIEN VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN EN -OMSTANDIGHEDEN VAN GEDETACHEERDE WERKNEMERS?

In Richtlijn 96/71/EG, als gewijzigd bij Richtlijn 2018/957/EU (die van toepassing is met ingang van 30 juli 2020), wordt vermeld welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden de ontvangende lidstaat voor de gedetacheerde werknemer moet waarborgen:

- (a) maximale werk- en minimale rustperioden;
- (b) minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen;
- (c) beloning⁴, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- (d) voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;
- (e) gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- (f) beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of onlangs bevallen vrouwen, van kinderen en jongeren;
- (g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
- (h) de voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden⁵;
- (i) toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn⁶.

Deze lijst is uitputtend, met één uitzondering: een ontvangende lidstaat kan, met inachtneming van het Verdrag en op grond van gelijke behandeling, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorschrijven die betrekking hebben op andere aspecten dan de hierboven vermelde, **voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde**.

4 From 30 July 2020. Until that date, "minimum rates of pay".

5 From 30 July 2020.

6 From 30 July 2020.

Het begrip “bepalingen van openbare orde” moet strikt worden geïnterpreteerd. Dit begrip kan alleen worden toegepast op nationale bepalingen die zo cruciaal zijn voor de bescherming van de politieke, sociale of economische orde in de betrokken lidstaat dat ze moeten worden nageleefd door alle personen die zich op het nationale grondgebied van die lidstaat bevinden, en in alle juridische betrekkingen binnen die lidstaat.

Tot slot is het vermeldenswaard dat in de richtlijnen een opsomming wordt gegeven van de elementen van het recht van de ontvangende lidstaat die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers, maar dat deze niet worden geharmoniseerd. Het is daarom aan de lidstaten om bijvoorbeeld de hoogte en de componenten van de beloning te bepalen en te besluiten of en hoe in het nationale recht alle in artikel 3, lid 1, genoemde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden geregeld.

2.7 WAT BETEKENT “BELONING” IN DE CONTEXT VAN DE DETACHERING VAN WERKNEMERS?

In Richtlijn (EU) 2018/957 wordt geen definitie van “beloning” gegeven⁷. Wel wordt in de richtlijn gespecificeerd dat onder beloning wordt verstaan, voor zover het gedetacheerde werknemers betreft: “alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke [...] bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten [...] die in die lidstaat algemeen verbindend zijn verklaard”.

In Richtlijn (EU) 2018/957 is vastgesteld dat het begrip “beloning” moeten worden bepaald op het passende niveau, d.w.z. in overeenstemming met het nationale recht en/of de nationale praktijk van de ontvangende lidstaat. Daarom wordt in de richtlijn geen poging gedaan om het begrip “beloning” of de componenten daarvan te definiëren.

De beloning (met alle verschillende componenten) van een werknemer van de ontvangende lidstaat kan ook worden vastgesteld door regels van een andere aard: wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten (op nationaal, sectoraal of lokaal niveau of op het niveau van de onderneming) of de door de werknemer en de werkgever gesloten individuele arbeidsovereenkomst.

Voor gedetacheerde werknemers moeten alleen de beloningscomponenten die verplicht van toepassing zijn op alle werknemers in het geografische gebied of de sector, als beloning worden beschouwd. Verplicht van toepassing zijn alle componenten die verplicht zijn gesteld bij nationaal recht of in collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn op alle lokale werknemers in het betrokken geografische gebied of de betrokken sector, overeenkomstig artikel 3, lid 8.

Voor werknemers van uitzendbureaus gelden specifieke regels; zie vraag 2.8.

⁷ Het begrip “beloning” in Richtlijn (EU) 2018/957 is van toepassing met ingang van 30 juli 2020. Tot die datum hebben gedetacheerde werknemers recht op de “minimumlonen” waarin wordt voorzien door Richtlijn 96/71/EG.

IN DE PRAKTIJK

Op grond van Richtlijn 96/71/EG werden er alleen “minimumlonen” gewaarborgd voor gedetacheerde werknemers.

In Richtlijn (EU) 2018/957 is vastgesteld dat gedetacheerde werknemers recht hebben op alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationaal recht of collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig artikel 3, lid 8, ongeacht hun benaming.

Zo omvat dit in Oostenrijk in de bouwsector vergoedingen voor overwerk, toeslagen voor nachtdiensten, toeslagen voor werken op zondag of op feestdagen, betaalde vakantiedagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen en een dertiende maand. Toeslagen voor vuil, zwaar of gevaarlijk werk zijn op gedetacheerde werknemers van toepassing, indien zij voldoen aan de voorwaarden voor de ontvangst daarvan.

2.8 ZIJN ER SPECIFIEKE ARBEIDSVOORWAARDEN EN - OMSTANDIGHEDEN VOOR GEDETACHEERDE UITZENDKRACHTEN?

Ja. Richtlijn (EU) 2018/957 bevat specifieke regels voor uitzendkrachten. De werkgever (het uitzendbureau) moet waarborgen dat gedetacheerde uitzendkrachten de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid genieten, d.w.z. ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

De lidstaten kunnen ook vereisen dat gedetacheerde uitzendkrachten, naast de in artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG vastgestelde bepalingen, gunstigere arbeidsvoorwaarden genieten die van toepassing zijn op uitzendkrachten op nationaal niveau.

IN DE PRAKTIJK

De detachering van werknemers door een uitzendbureau dat is gevestigd in een andere lidstaat dan de lidstaat van de inlenende onderneming vormt een specifieke vorm van detachering.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in de zaak *Rush Portuguesa* geoordeeld dat een onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt, weliswaar dienstverrichter is in de zin van het Verdrag, maar werkzaamheden verricht die juist tot doel hebben om werknemers toegang te geven tot de arbeidsmarkt van de ontvangende lidstaat.

Deze speciale betrekking met de arbeidsmarkt van de ontvangende lidstaat rechtvaardigt dat via uitzendbureaus gedetacheerde werknemers een gelijke behandeling kunnen genieten.

2.9 ZIJN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN OP HET NIVEAU VAN DE INLENENDE ONDERNEMING (HOEWEL DIE NIET UNIVERSEEL VAN TOEPASSING ZIJN) OOK VAN TOEPASSING OP GEDETACHEERDE UITZENDKRACHTEN?

Ja, in tegenstelling tot wat geldt voor andere typen gedetacheerde werknemers zijn de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde uitzendkrachten niet beperkt tot die welke zijn vastgesteld bij wet of in universeel toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten. Als er een collectieve arbeidsovereenkomst op het niveau van de inlenende onderneming is, moet die krachtens Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid worden toegepast op nationale uitzendkrachten – tenzij de ontvangende lidstaat een of meer van de door die richtlijn geboden alternatieven toepast – en op gedetacheerde uitzendkrachten overeenkomstig Richtlijn (EU) 2018/957.

2.10 HOE WORDT HET UITZENDBUREAU GEACHT KENNIS TE HEBBEN VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN EN -OMSTANDIGHEDEN DIE WORDEN TOEGEPAST IN DE INLENENDE ONDERNEMING (MET NAME WANNEER DIE ZIJN VASTGELEGD IN EEN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OP HET NIVEAU VAN DE INLENENDE ONDERNEMING)?

De inlenende onderneming is verplicht om het uitzendbureau te informeren over de arbeidsvoorwaarden (arbeidsomstandigheden en beloning) die zij toepast.

2.11 KAN DE INLENENDE ONDERNEMING EEN GEDETACHEERDE UITZENDKRACHT DETACHEREN IN EEN ANDERE LIDSTAAT (“KETENDETACHERING”)?

Wanneer een werknemer die door een uitzendbureau is gedetacheerd bij een inlenende onderneming, door die inlenende onderneming naar een andere lidstaat wordt gezonden, wordt die werknemer beschouwd als gedetacheerd door het uitzendbureau waarmee de werknemer de arbeidsrelatie heeft.

Het uitzendbureau moet daarom voldoen aan alle bepalingen van de detacheringsrichtlijnen, met inbegrip van alle administratieve eisen en controlemaatregelen.

Om te zorgen dat het uitzendbureau aan die bepalingen kan voldoen, moet de inlenende onderneming, voordat de uitzendkracht in een andere lidstaat aan het werk gaat, het uitzendbureau voldoende ruim van tevoren informeren over de arbeidsvoorwaarden die zij toepast.

IN DE PRAKTIJK

Een in lidstaat A gevestigd uitzendbureau heeft een werknemer uitgezonden naar een inlenende onderneming in lidstaat B. Een maand later detacheert de inlenende onderneming dezelfde werknemer in lidstaat C in het kader van een dienstenovereenkomst.

In dergelijke gevallen moeten de autoriteiten van lidstaat C ervan uitgaan dat het in lidstaat A gevestigde uitzendbureau de werknemer heeft gedetacheerd. Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, maar bijvoorbeeld ook voor het indienen van de verklaring.

In dat geval heeft de werknemer recht op de gunstigere arbeidsvoorwaarden van de twee, d.w.z.:

- ▶ hetzij op de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in de inlenende onderneming in lidstaat B;
 - ▶ hetzij op de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in lidstaat C.
-

Voor socialezekerheidscoördinatievoorschriften betreffende situaties waarbij werknemers in een lidstaat worden aangeworven met het oog op detachering in een andere lidstaat; werknemers worden gedetacheerd om in verschillende ondernemingen te werken; en situaties waarin de socialezekerheidsregels betreffende detachering niet kunnen worden toegepast, zie de praktische gids over de toepasselijke wetgeving in de EU, de EER en Zwitserland⁸, punten 5, 6 en 7.

2.12 IK VERWACHT GEDURENDE EEN LANGE PERIODE WERKNEMERS TE DETACHEREN. WELKE SPECIFIEKE REGELS ZIJN VAN TOEPASSING OP LANGDURIGE DETACHERINGEN?

Bij langdurige detacheringen wordt het verband tussen de arbeidsmarkt van de ontvangende lidstaat en de werknemers die daar zijn gedetacheerd versterkt door Richtlijn (EU) 2018/957, die voorziet in de toepassing van **alle verplicht toe te passen arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de ontvangende lidstaat**, zodra de feitelijke duur van de detachering langer is dan 12 maanden (of 18 maanden na een **gemotiveerde kennisgeving** van de werkgever)⁹.

Er bestaan twee uitzonderingen op bovenstaande regel: de procedures en voorwaarden voor de sluiting en beëindiging van arbeidsovereenkomsten van de ontvangende lidstaat en de regels inzake aanvullende beroepspensioenregelingen zijn niet van toepassing op werknemers die voor een lange termijn worden gedetacheerd volgens de regels van de ontvangende lidstaat.

Wat de sociale zekerheid betreft, wordt in Verordening (EG) nr. 883/2004 en Uitvoeringverordening (EG) nr. 987/2009 geen onderscheid gemaakt op basis van de duur van de detachering. Als de verwachte duur van de werkzaamheden of de activiteit in de ontvangende lidstaat echter meer dan 24 maanden bedraagt, moet in onderlinge overeenstemming uit hoofde van artikel 16 van Verordening (EG) nr. 883/2004 een verlenging worden vastgesteld opdat de betrokken persoon gedekt zou blijven door de socialezekerheidswetgeving van de detacherende lidstaat. Als dergelijke overeenkomst uit hoofde van artikel 16 niet wordt gesloten om de toepassing van de wetgeving van de detacherende lidstaat te verlengen, wordt de wetgeving van de lidstaat waar de betrokkene feitelijk werkt van toepassing zodra de detacheringperiode eindigt. Zie voor meer informatie de Praktische Gids over de toepasselijke wetgeving in de EU, de EER en Zwitserland, punt 12¹⁰.

8 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=nl>

9 Van toepassing met ingang van 30 juli 2020.

10 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=nl>

2.13 WAT IS EEN GEMOTIVEERDE KENNISGEVING?

In Richtlijn (EU) 2018/957¹¹ is bepaald dat lidstaten de periode van 12 maanden moeten verlengen tot 18 maanden, wanneer de dienstverrichter een gemotiveerde kennisgeving verstrekt.

Deze verlenging niet kan worden onderworpen aan een goedkeuringsprocedure (het is een “kennisgeving”, geen “verzoek”), maar lidstaten kunnen wel verlangen dat de dienstverrichter redenen voor de verlenging verstrekt.

2.14 WAAR KAN IK INFORMATIE OVER DE ARBEIDSVORWAARDEN EN -OMSTANDIGHEDEN VAN GEDETACHEERDE WERKNEMERS VINDEN?

De ontvangende lidstaten zijn overeenkomstig artikel 5 van artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU verplicht om één officiële nationale website te creëren en te onderhouden waarop alle informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor op hun grondgebied gedetacheerde werknemers kan worden gevonden. Deze informatie moet op afstand en met elektronische middelen duidelijk, transparant, volledig, op gemakkelijk toegankelijke wijze en kosteloos algemeen beschikbaar worden gemaakt in een formaat en volgens webnormen die de toegankelijkheid voor personen met een handicap garanderen. De website moet waar nodig links naar andere websites en contactpunten bevatten, met name die van de sociale partners.

Daarbij zij opgemerkt dat in Richtlijn (EU) 2018/957¹² wordt bepaald dat, wanneer op de enige officiële nationale website geen informatie wordt verstrekt over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, die omstandigheid in aanmerking moet worden genomen bij het bepalen van de sancties in geval van inbreuken op nationale bepalingen die zijn vastgesteld op grond van de richtlijn.

In de meeste gevallen heeft de onderneming die van plan is een werknemer of werknemers te detacheren, een contactpunt in de ontvangende lidstaat: de onderneming waarmee de dienstenovereenkomst is (of zal worden) gesloten, een onderneming van dezelfde groep in de lidstaat van herkomst of de inlenende onderneming. Dat contactpunt zou de eerste bron van informatie kunnen zijn over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die tijdens de detachering van toepassing zijn.

De inlenende onderneming is verplicht om het uitzendbureau te informeren over de arbeidsvoorwaarden (arbeidsomstandigheden en beloning) die zij toepast.

2.15 ZIJN DE LIDSTATEN VERPLICHT OM MELDING TE MAKEN VAN DE BELONING WAAROP OP HUN GRONDGEBIED GEDETACHEERDE WERKNEMERS RECHT HEBBEN?

Nee, Richtlijn 2014/67/EU verplicht de ontvangende lidstaat niet om de feitelijke hoogte van de te betalen beloning mee te delen. De lidstaten zijn verplicht om de informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te verstrekken, met inbegrip van de beloningscomponenten die moeten worden toegepast op op hun grondgebied gedetacheerde werknemers. Maar het blijft de verantwoordelijkheid van de werkgever om, op basis van die informatie, in elk individueel geval te bepalen hoeveel een gedetacheerde werknemer moet worden betaald.

11 Van toepassing met ingang van 30 juli 2020.

12 Van toepassing met ingang van 30 juli 2020.

2.16 WELKE SOORTEN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MOETEN IN AANMERKING WORDEN GENOMEN?

Er zijn twee categorieën collectieve arbeidsovereenkomsten van de ontvangende lidstaat die op gedetacheerde werknemers moeten worden toegepast:

- ▶ collectieve arbeidsovereenkomsten die door de bevoegde nationale autoriteiten algemeen verbindend zijn verklaard;
- ▶ collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen van toepassing zijn op alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied of in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, of die zijn gesloten door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast.

De laatstgenoemde categorie van collectieve arbeidsovereenkomsten is alleen van toepassing in die mate dat de toepassing ervan een gelijke behandeling waarborgt, gedefinieerd als volgt:

- ▶ nationale ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden, zijn op de plaats van de activiteit of in de betrokken bedrijfstak onderworpen aan dezelfde verplichtingen als grensoverschrijdende ondernemingen;
- ▶ nationale ondernemingen moeten met dezelfde gevolgen aan deze verplichtingen voldoen als grensoverschrijdende ondernemingen.

Het is aan de ontvangende lidstaat om vast te stellen welke collectieve arbeidsovereenkomsten deze criteria vervullen. Zoals vermeld in het antwoord op vraag 2.14, moeten de lidstaten de informatie over de op gedetacheerde werknemers van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden publiceren op de enige officiële nationale website, met inbegrip van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voortvloeien uit collectieve arbeidsovereenkomsten die door de nationale autoriteiten algemeen verbindend zijn verklaard, of collectieve arbeidsovereenkomsten die de bovengenoemde voorwaarden vervullen.

Voor werknemers van uitzendbureaus gelden specifieke regels; zie vraag 2.8.

2.17 ZIJN DE LIDSTATEN VERPLICHT OM DE TEKST VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN DIE OP GEDETACHEERDE WERKNEMERS VAN TOEPASSING ZIJN, OP HUN ENIGE OFFICIËLE NATIONALE WEBSITE TE PUBLICEREN?

De lidstaten zijn verplicht om informatie te verstrekken over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die op hun grondgebied gedetacheerde werknemers van toepassing zijn, en dus ook informatie over collectieve arbeidsovereenkomsten die voldoen aan de voorwaarden om op gedetacheerde werknemers van toepassing te zijn (zie vraag 2.14).

Met betrekking tot collectieve arbeidsovereenkomsten wordt in Richtlijn 2014/67/EU¹³ gespecificeerd dat de lidstaten op hun enige officiële nationale website de volgende informatie algemeen beschikbaar moeten stellen:

1. welke collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn;
2. op wie die collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn; en
3. de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die door dienstverrichters uit andere lidstaten moeten worden toegepast, met inbegrip van, voor zover mogelijk, links naar bestaande websites en andere contactpunten, zoals die van de betrokken sociale partners.

¹³ Van toepassing met ingang van 30 juli 2020.

Er bestaat geen uitdrukkelijke verplichting om de tekst van collectieve arbeidsovereenkomsten (in zijn geheel of een samenvatting) op de enige officiële nationale website te publiceren. Grensoverschrijdende dienstverrichters moeten op de enige officiële nationale website echter wel gemakkelijk kunnen vinden welke collectieve arbeidsovereenkomsten in hun geval van toepassing zijn. De te verstrekken informatie moet ook de verplichte beloningscomponenten omvatten, alsmede, indien relevant, de methode voor de berekening van die componenten en, in voorkomend geval, de criteria voor indeling in de verschillende salarisschalen.

Enkele lidstaten gaan verder dan wat door Richtlijn 2014/67/EU wordt vereist, en verstrekken de tekst van collectieve arbeidsovereenkomsten in verschillende talen en/of een samenvatting ervan, om de toegang tot de relevante bepalingen eenvoudiger te maken.

2.18 KAN EEN WERKGEVER RECENTELIJK AANGEWORVEN WERKNEMERS DETACHEREN?

Richtlijn 96/71/EG vereist dat er gedurende de gehele detachingsperiode een arbeidsrelatie bestaat tussen de gedetacheerde werknemer en de detacherende werkgever. De richtlijn is derhalve van toepassing op gedetacheerde werknemers, ook wanneer de arbeidsrelatie niet een bepaalde tijd vóór de detachering is gesloten, zolang de arbeidsovereenkomst maar vanaf het begin tot het einde van de detachering bestaat.

Wat de coördinatie van de sociale zekerheid betreft, wordt in Verordeningen (EG) nr. 883/2004 en (EG) nr. 987/2009 bepaald dat een persoon die is aangeworven met het doel om in een andere lidstaat te worden gedetacheerd, geacht wordt alleen aangesloten te blijven bij de sociale zekerheid van de lidstaat waarin de werkgever is gevestigd, indien de betrokken persoon onmiddellijk voor het begin van zijn of haar dienstverband reeds onder de wetgeving van die lidstaat valt. In de praktijk voldoet een werknemer volgens de Administratieve Commissie voor de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels aan die vereiste, wanneer hij of zij ten minste een maand voor het begin van de detachering onder de wetgeving van de detacherende lidstaat valt. Zie besluit A2 van de Administratieve Commissie¹⁴.

2.19 WELKE INFORMATIE MOET DE WERKGEVER VÓÓR DE DETACHERING AAN DE WERKNEMER VERSTREKKEN?

De recentelijk vastgestelde Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie vereist dat werkgevers die voornemens zijn om werknemers te detacheren in een andere lidstaat, die werknemers schriftelijk, vóór hun vertrek, informatie verstrekken over¹⁵:

- ▶ het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht;
- ▶ de verwachte duur van het werk in het buitenland;
- ▶ de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;
- ▶ in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;
- ▶ informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer naar zijn land geregeld is en, zo ja, over de wijze waarop de terugkeer van de werknemer geregeld is;
- ▶ het loon waarop de werknemer recht heeft in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving van de ontvangende lidstaat;
- ▶ in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;
- ▶ de link naar de enige officiële nationale website van de ontvangende lidstaat (zie vraag 2.14).

14 [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

15 De rechten en verplichtingen vastgelegd in deze richtlijn zijn uiterlijk op 1 augustus 2022 van toepassing op alle arbeidsrelaties. De bedoelde informatie wordt echter slechts door een werkgever verstrekt op verzoek van een werknemer die op die datum al in dienst is.

Deze informatie is verplicht voor alle werknemers die voor een periode van meer dan vier weken worden gedetacheerd. De lidstaten kunnen de informatievereisten uitbreiden naar werknemers die voor een kortere periode worden gedetacheerd.

Deze verplichting bestaat naast de vereiste om werknemers te informeren over de essentiële aspecten van hun arbeidsrelatie, waaronder de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen ontvangen, zoals vastgelegd in artikel 4 van de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

2.20 MOET DE WERKGEVER DE REISKOSTEN VAN GEDETACHEERDE WERKNEMERS BETALEN OF VERGOEDEN?

De detachering van werknemers gebeurt op initiatief en in het belang van de werkgever. Daarom is het logisch dat de werkgever de aanvullende kosten voor de verplaatsing van de plaats waar gewoonlijk wordt gewerkt in de lidstaat van herkomst, naar de werkplek in de ontvangende lidstaat moet dragen.

Richtlijn (EU) 2018/957 bevat een bepaling die werkgevers verplicht om de uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor gedetacheerde werknemers te vergoeden overeenkomstig het nationale recht dat en/of de nationale praktijk die op de arbeidsrelatie van toepassing is, d.w.z. over het algemeen het recht of de praktijk van de lidstaat van herkomst.

De door de werkgever betaalde (of vergoede) reis-, maaltijd- en verblijfkosten maken geen deel uit van de beloning. Daarom worden die bedragen niet meegerekend bij het vergelijken van de daadwerkelijk aan de werknemer betaalde bedragen en de bedragen die volgens het recht van de lidstaat van herkomst verschuldigd zijn. Deze bedragen worden betaald of vergoed bovenop de beloning (zie vraag 3.5).

Zoals is vermeld in het antwoord op vraag 2.19, moeten werknemers worden geïnformeerd over regelingen voor de vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten.

2.21 WELKE ARBEIDSVOORWAARDEN ZIJN VAN TOEPASSING OP WERKNEMERS “OP ZAKENREIS”?

De arbeidsvoorwaarden van werknemers die niet onder het begrip “gedetacheerde werknemer” vallen, worden niet geregeld in de detacheringsrichtlijnen.

Werknemers die activiteiten verrichten in de ontvangende lidstaat, maar geen gedetacheerde werknemers zijn, kunnen zich in zeer verschillende situaties bevinden, en het is niet mogelijk de op die werknemers van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden te veralgemenen: de bevoegde autoriteiten van de ontvangende lidstaat zullen een individuele beoordeling moeten maken en een besluit moeten nemen, op basis van de feitelijke elementen van elk geval.

De toepasselijke wetgeving zal moeten worden bepaald aan de hand van de Verordening inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I). In deze verordening wordt uitgegaan van het beginsel van vrijheid van keuze van het toepasselijke recht, maar wordt gespecificeerd dat een dergelijke rechtskeuze er evenwel niet toe mag leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij of zij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat toepasselijk zou zijn geweest bij gebreke van een rechtskeuze. Als er geen rechtskeuze is gemaakt, zal het recht van het land waar, of bij gebreke daarvan, het land van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn of haar werkzaamheden in het kader van de overeenkomst verricht, van toepassing zijn. Het land waar de werkzaamheden gewoonlijk worden verricht, wordt niet geacht te zijn gewijzigd, wanneer de werknemer zijn of haar arbeid tijdelijk in een ander land verricht.

Wanneer echter is vastgesteld dat een onderneming ten onrechte of op bedrieglijke wijze de indruk wekt dat de situatie van een werknemer binnen het toepassingsgebied van de detacheringsrichtlijnen valt, de lidstaat waar de werkzaamheden worden verricht, moet zorgen dat de werknemer onder de toepasselijke wetgeving en praktijk valt en **in elk geval niet minder gunstige voorwaarden geniet dan die welke gelden voor gedetacheerde werknemers**.

Voor de socialezekerheidsregels betreffende zakenreizen, zie vraag 2.4.



3 TIJDENS DE DETACHERING

3.1 DE WERKGEVER VAN DE GEDETACHEERDE WERKNEMERS IS DOOR EEN VAKBOND BENADERD VOOR COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN. IS DIT IN OVEREENSTEMMING MET HET EU-RECHT?

De dienstverrichter kan door de vakbonden van de ontvangende lidstaat worden benaderd voor collectieve onderhandelingen over bijvoorbeeld de beloning van gedetacheerde werknemers. Dit is veelal het geval in Zweden en Denemarken.

Richtlijn 2014/67/EU biedt de ontvangende lidstaat de mogelijkheid om te vereisen dat er een contactpersoon binnen de ontvangende lidstaat wordt aangewezen via welke de betrokken sociale partners de dienstverrichter kunnen benaderen om collectieve onderhandelingen aan te gaan.

Onverminderd de autonomie van de sociale partners blijven de leden 1 en 1 bis van artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG, als gewijzigd bij Richtlijn (EU) 2018/957, in een dergelijke situatie van toepassing en moeten de collectieve onderhandelingen betrekking hebben op de zaken die in die bepalingen worden vermeld.

3.2 HOE KUNNEN LIDSTATEN EEN NIET-ECHTE DETACHERING HERKENNEN?

Om te controleren of een werknemer als gedetacheerde werknemer kan worden aangemerkt, moet de lidstaat een algehele beoordeling verrichten, waarin rekening wordt gehouden met alle feitelijke elementen. Om bijvoorbeeld te bepalen of een onderneming daadwerkelijk **substantiële activiteiten** verricht in de lidstaat van waaruit de detachering plaatsvindt, kan de lidstaat op grond van artikel 4, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU met name rekening houden met:

- ▶ de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft, belasting en socialezekerheidspremies betaalt enz.
- ▶ de plaats waar gedetacheerde werknemers worden aangeworven en van waaruit ze worden gedetacheerd;

- ▶ de plaats waar de onderneming haar belangrijkste ondernemingsactiviteiten ontplooit en waar zij administratief personeel heeft;
- ▶ het aantal overeenkomsten en/of de grootte van de omzet in de lidstaat van vestiging, rekening houdend met onder andere de specifieke situatie van nieuwe ondernemingen en kmo's.

Om de **tijdelijke aard** van de door de gedetacheerde werknemer verrichte activiteit te beoordelen, kunnen de lidstaten op basis van artikel 4, lid 3, van Richtlijn 2014/67/EU in het bijzonder het volgende beoordelen:

- ▶ of het werk voor een bepaalde periode wordt verricht in een andere lidstaat;
- ▶ of de detachering plaatsvindt in een andere lidstaat dan die waar de werknemer gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht;
- ▶ of de gedetacheerde werknemer terugkeert naar de lidstaat van herkomst of zijn of haar werkzaamheden in de lidstaat van herkomst naar verwachting zal hervatten;
- ▶ of de werkgever die de werknemer detacheert zorgt voor het vervoer, de kost en inwoning of accommodatie van de gedetacheerde werknemer of de kosten daarvan vergoedt, en indien dit het geval is, op welke wijze hierin is voorzien;
- ▶ alle eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere (gedetacheerde) werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht.

Volgens artikel 4 van Richtlijn 2014/67/EU zijn deze elementen aanwijzingen voor de algemene beoordeling en mogen ze daarom niet los van elkaar worden gezien.

3.3 WELKE DOCUMENTEN MOETEN ER BESCHIKBAAR ZIJN IN GEVAL VAN EEN INSPECTIE?

Richtlijn 2014/67/EU biedt de lidstaten de mogelijkheid om de volgende verplichtingen op te leggen:

- ▶ de verplichting om kopieën op papier of in elektronische vorm van de arbeidsovereenkomst, loonstrookjes, arbeidstijdenoverzichten en betalingsbewijzen van lonen of kopieën van gelijkwaardige documenten te bewaren en/of ter beschikking te stellen;
- ▶ de verplichting om een vertaling van bovengenoemde documenten te verstrekken in de officiële taal of een van de officiële talen van de ontvangende lidstaat of in (een) andere door de ontvangende lidstaat aanvaarde taal of talen.

Wat de coördinatie van de sociale zekerheid betreft, is in Verordeningen (EG) nr. 883/2004 en (EG) nr. 987/2009 bepaald dat voor elke grensoverschrijdende werkgerelateerde activiteit (waaronder “zakenreizen”) de werkgever, of in voorkomend geval de zelfstandige, de verplichting heeft om de bevoegde instantie van de lidstaat (van herkomst) daarvan in kennis te stellen, indien mogelijk van tevoren, en om een draagbaar document A1 (PD A1) te verkrijgen. Zie ook de Praktische Gids over de toepasselijke wetgeving in de EU, de EER en Zwitserland, punt 11.

3.4 DE ARBEIDSINSPECTEURS VAN DE ONTVANGENDE LIDSTAAT WEIGEREN DE DETACHERINGSTOELAGE TE BESCHOUWEN ALS BELONINGSCOMPONENT. KAN DIT VOLGENS HET EU-RECHT?

Volgens Richtlijn (EU) 2018/957 moet de werkgever van de gedetacheerde werknemer ervoor zorgen dat het bedrag dat tijdens de detachering feitelijk aan de werknemer wordt betaald, ten minste gelijk is aan de “beloning”¹⁶ die volgens de voorschriften van de ontvangende lidstaat vereist is. Om te weten welk bedrag verschuldigd is, moet een vergelijking worden gemaakt tussen het feitelijk aan de werknemer betaalde bedrag en het bedrag dat krachtens de regels van de ontvangende lidstaat verschuldigd is. Die vergelijking moet gebaseerd zijn op de brutobeloning (d.w.z. vóór bijdragen, inhoudingen en belastingen) van nationale werknemers, in plaats van op de afzonderlijke beloningscomponenten.

De beloning omvat alle toelagen die specifiek zijn voor de detachering, tenzij die worden betaald als vergoeding of compensatie van reis-, maaltijd- en verblijfkosten.

Vergoedingen of compensaties van reis-, maaltijd- en verblijfkosten worden niet als beloning beschouwd en worden daarom niet meegerekend bij de vergelijking. Als niet duidelijk is welke elementen van de detacheringstoelage worden betaald als vergoeding van feitelijk in het kader van de detachering gemaakte kosten, wordt de hele toelage als vergoeding beschouwd, en niet als beloning.

IN DE PRAKTIJK

Bij het in de praktijk toepassen van de detacheringsrichtlijnen moeten twee groepen voorschriften in acht worden genomen:

1. de voorschriften van de ontvangende lidstaat die bepalend zijn voor de vereiste “beloning”, waaronder, naargelang van het geval, de voorschriften van collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins algemeen van toepassing zijn;
2. de voorschriften van de lidstaat van herkomst die bepalend zijn voor de aan de werknemer betaalde beloning, met inbegrip van wetten, eventuele toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten en de individuele arbeidsovereenkomst.

De werkgever moet ervoor zorgen dat het bedrag dat feitelijk aan de werknemer wordt betaald, ten minste gelijk is aan de beloning die volgens de voorschriften van de ontvangende lidstaat minimaal vereist is.

De totale brutobedragen van de beloning moeten met elkaar worden vergeleken, niet de afzonderlijke beloningscomponenten.

Bij het maken van deze vergelijking kunnen bepaalde overeenkomstig de voorschriften van de lidstaat van herkomst aan de werknemer betaalde elementen in de ontvangende lidstaat niet worden meegerekend als elementen van de minimaal vereiste beloning; dit geldt voor betalingen voor overwerk, vergoedingen van feitelijk in het kader van de detachering gemaakte kosten en betalingen die zijn verricht om de werknemer te compenseren voor door hem of haar verrichte extra werkzaamheden of werkzaamheden onder bepaalde omstandigheden.

¹⁶ met ingang van 30 juli 2020. Tot die datum, “minimumlonen”.

Hieronder volgen enkele voorbeelden van dergelijke vergelijkingen.

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, te betalen brutobedrag – ontvangende lidstaat		Feitelijk betaald brutobedrag	
Salaris voor de schaal	1550	Salaris	500
		Detacheringsstoelage	1100
		Compensatie voor maaltijden en verblijf	500
Totaal	1550		2100

In dit voorbeeld voldoet het te betalen bedrag aan het vereiste van artikel 3, lid 1. De compensatie voor feitelijk gemaakte kosten wordt niet meegerekend, maar het salaris en de detacheringsstoelage zijn samen hoger dan het bedrag dat is verschuldigd volgens de voorschriften van de ontvangende lidstaat.

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, te betalen brutobedrag – ontvangende lidstaat		Feitelijk betaald brutobedrag	
Salaris voor de schaal	1550	Salaris	800
Dagvergoeding	400	Detacheringsstoelage	900
Reistijdvergoeding	150	Vergoeding van verblijfkosten	400
Totaal	2100		2100

In dit voorbeeld voldoet het betaalde bedrag niet aan het vereiste van artikel 3, lid 1, aangezien de vergoeding van verblijfkosten niet mag worden meegerekend en het betaalde bedrag derhalve lager is dan het bedrag dat is verschuldigd volgens de voorschriften van de ontvangende lidstaat.

Overeenkomstig artikel 3, lid 1, te betalen brutobedrag – ontvangende lidstaat		Feitelijk betaald brutobedrag	
Salaris voor de schaal	1550	Salaris	800
		Detacheringsstoelage	600
		Betaling van overwerk en werk op zondagen	400
Totaal	1550		1800

In dit voorbeeld voldoet het te betalen bedrag niet aan het vereiste van artikel 3, lid 1: als een werkgever van een werknemer verlangt dat hij of zij extra werkzaamheden of werkzaamheden onder bepaalde omstandigheden verricht, wordt de compensatie daarvoor niet meegeteld bij de berekening van de beloning.

3.5 KAN MIJN WERKGEVER DE KOSTEN VAN MAALTIJDEN EN VERBLIJF INHOUDEN OP MIJN SALARIS?

Nee. Vergoedingen of compensaties van reis-, maaltijd- en verblijfkosten worden verstrekt naast de beloning. Daarom kunnen ze door de werkgever niet worden ingehouden op de aan de werknemer betaalde beloning.

3.6 KAN DE ONTVANGENDE LIDSTAAT VERZOEKEN DAT IK VOLDOE AAN DE BEPALINGEN VAN DIE LIDSTAAT INZAKE DE VERGOEDING OF COMPENSATIE VAN REIS-, MAALTIJD- EN VERBLIJFKOSTEN?

Richtlijn (EU) 2018/957 bepaalt dat werkgevers de reis-, maaltijd- en verblijfkosten van gedetacheerde werknemers moeten vergoeden overeenkomstig het nationale recht dat en/of de nationale praktijk die van toepassing is op de arbeidsrelatie, die over het algemeen het recht of de praktijk van de lidstaat van herkomst is. In de richtlijn wordt dus geformuleerd volgens welk beginsel die kosten moeten worden gedragen door de werkgever, maar wordt de regeling daarvan overgelaten aan het nationale recht en/of de nationale praktijk (met inbegrip van collectieve arbeidsovereenkomsten op welk niveau dan ook) van de lidstaat van herkomst.

Niettemin heeft een gedetacheerde werknemer die **tijdens de detachering** heen en weer moet reizen naar de gewoonlijke plaats van de werkzaamheden in de ontvangende lidstaat, of die door de werkgever tijdelijk naar een andere werkplek wordt gestuurd, recht op de toelagen of kostenvergoedingen die in de ontvangende lidstaat worden vereist bij wet of in een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend is verklaard of anderszins algemeen van toepassing is overeenkomstig artikel 3, lid 8, van Richtlijn 96/71/EG zoals gewijzigd.

IN DE PRAKTIJK

Een Portugese werknemer wordt voor zes maanden gedetacheerd op een bouwlocatie in Oostende (België).

Tijdens de detachering wordt de werknemer voor een week naar Luik (België) gestuurd om een beroepsopleiding te volgen.

De toelagen voor maaltijden en verblijf waarin de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voor de bouwsector in België voorziet, moeten aan de gedetacheerde werknemer worden betaald gedurende zijn of haar werkzaamheden buiten de gewoonlijke plaats van de werkzaamheden (in dit voorbeeld Oostende) in de ontvangende lidstaat.

3.7 WIE IS ER AANSPRAKELIJK VOOR DE NALEVING VAN DEZE VEREISTEN IN GEVAL VAN EEN ONDERAANNEMINGSKETEN?

De regels inzake de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming zijn opgenomen in artikel 12 van Richtlijn 2014/67/EU en kunnen als volgt worden samengevat:

- ▶ De lidstaten kunnen, op niet-discriminerende en evenredige basis, regels inzake de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming vaststellen om te zorgen dat, in onderaannemingsketens, de contractant van wie de werkgever een directe onderaannemer is, door de gedetacheerde werknemer, naast of in plaats van de werkgever, aansprakelijk kan worden gesteld met betrekking tot achterstallige betalingen van het nettoloon;
- ▶ in de bouwsector moeten de lidstaten in een dergelijke aansprakelijkheid voorzien;
- ▶ met betrekking tot de reikwijdte van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming kunnen de lidstaten, op niet-discriminerende en evenredige basis, strengere aansprakelijkheidsregels vaststellen.
- ▶ In plaats van bovengenoemde aansprakelijkheidsregels kunnen de lidstaten andere passende handhavingsmaatregelen treffen die effectieve en evenredige sancties tegen de aannemer mogelijk maken.

Kort gezegd moet de bouwsector beschikken over een systeem voor aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming dat de aannemer in een directe onderaannemingsrelatie aansprakelijk maakt. In andere economische sectoren kunnen de lidstaten een systeem voor aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming vaststellen, ook met een groter toepassingsgebied of een bredere werkingssfeer, mits dat systeem evenredig en niet discriminerend is.

Opgemerkt zij dat de richtlijn de lidstaten toestaat om te bepalen dat een contractant die zich aan de door het nationale recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen heeft gehouden, niet aansprakelijk is.

3.8 KAN EEN SYSTEEM VOOR AANSPRAKELIJKHEID IN HET GEVAL VAN ONDERAANNEMING ALLEEN BETREKKING HEBBEN OP GRENSOVERSCHRIJDENDE SITUATIES?

Zoals opgemerkt in het antwoord op vraag 3.7, moet elk systeem voor aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming dat is vastgesteld overeenkomstig Richtlijn 2014/67/EU, niet-discriminerend en evenredig zijn. Bijgevolg mogen de lidstaten geen systeem voor aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming opzetten dat alleen van toepassing is op grensoverschrijdende dienstverrichters, omdat dit die dienstverrichters rechtstreeks zou discrimineren. Een dergelijk systeem zou klanten en contractanten kunnen ontmoedigen om in andere lidstaten gevestigde ondernemingen als aannemer of onderaannemer in te huren.

3.9 IK WORD DOOR MIJN WERKGEVER NIET NAAR BEHOREN BETAALD. KAN IK EEN KLACHT INDIENEN OF EEN GERECHTELIJKE PROCEDURE AANHANGIG MAKEN IN DE ONTVANGENDE LIDSTAAT?

Ja. De lidstaten moeten zorgen er doeltreffende mechanismen bestaan op basis waarvan gedetacheerde werknemers rechtstreeks een klacht kunnen indienen tegen hun werkgever, evenals het recht om een gerechtelijke of administratieve procedure in te stellen, ook in de ontvangende lidstaat.

Ook moeten de lidstaten vakbonden en andere derde partijen toestaan om, namens of ter ondersteuning van de gedetacheerde werknemers of hun werkgever, en met hun toestemming, gerechtelijke of administratieve procedures te initiëren om de uit de detacheringsrichtlijnen voortvloeiende rechten of de verplichtingen te doen gelden.

3.10 NA EEN INSPECTIE IS EEN HOGE SANCTIE OPGELEGD. IS DIT IN OVEREENSTEMMING MET HET EU-RECHT?

Richtlijn 2014/67/EU verplicht de lidstaten om op niet-discriminerende en evenredige basis adequate en doeltreffende controles en toezichtsmechanismen in te stellen.

Ook bepaalt de richtlijn dat de lidstaten sancties moeten vaststellen die van toepassing zijn op inbreuken op de nationale bepalingen die zijn vastgesteld uit hoofde van de richtlijn, en de nodige maatregelen moeten nemen om te zorgen dat die sancties worden toegepast en nageleefd.

De sancties moeten **doeltreffend, evenredig** en **afschrikkend** zijn





4 NA DE DETACHERING

4.1 KAN IK NA DE DETACHERING EEN KLACHT INDIENEN OF EEN GERECHTELIJKE PROCEDURE AANHANGIG MAKEN TEGEN MIJN WERKGEVER? MOET IK DAT DOEN IN DE ONTVANGENDE LIDSTAAT OF IN DE LIDSTAAT VAN HERKOMST?

Ja, Richtlijn 2014/67/EU bepaalt uitdrukkelijk dat de lidstaten moeten beschikken over mechanismen voor het indienen van klachten of het aanhangig maken van gerechtelijke procedures, ook na beëindiging van de arbeidsrelatie, in verband met aanspraken die voortvloeien uit de contractuele relaties tussen de werkgever en de gedetacheerde werknemer of uit verlies of schade die een gedetacheerde werknemer heeft geleden, doordat de geldende detacheringsregels niet zijn nageleefd. Die mechanismen moeten ook beschikbaar zijn voor gedetacheerde werknemers die zijn teruggekeerd uit de lidstaat van detachering.

4.2 KAN DE ONTVANGENDE LIDSTAAT NA DE DETACHERING VRAGEN OM DOCUMENTEN MET BETREKKING TOT DE DETACHERING?

Richtlijn 2014/67/EU staat de lidstaten toe om van dienstverrichters te verlangen dat zij binnen een redelijke periode **na het einde van de detachering** bepaalde documenten (de arbeidsovereenkomst, loonstrookjes, arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de arbeidstijd aangeven en betalingsbewijzen van lonen) overleggen.

In haar detacheringsrichtlijn stelt de EU een aantal regels voor detachering vast, die betrekking hebben op het proces waarbij werkgevers hun werknemers tijdelijk diensten laten verrichten in een ander EU-land. Deze brochure geeft gedetailleerde informatie over de formaliteiten die van toepassing zijn voor, tijdens en na de detachering. Kennis hiervan is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat de werknemers zich bewust zijn van hun rechten en dat de regels in de hele EU correct en consequent worden toegepast door de nationale autoriteiten en werkgevers.

U kunt onze publicaties gratis downloaden of u kunt zich gratis inschrijven op

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Wilt u regelmatig op de hoogte gebracht worden over het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie? Schrijf u dan in voor de gratis elektronische nieuwsbrief "Social Europe" op

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU_Social

