

Grenseffectenrapportage 2016

Dossier 6: Voorstel voor een richtlijn tot wijziging
van Richtlijn 96/71/EG COM(2016) 128



Universiteit Maastricht

Grenseffectenrapportage 2016

Dossier 6: Voorstel voor een richtlijn tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG COM(2016) 128

Dr. Miriam Kullmann, LL.M.

Het *Institute for Transnational and Euregional cross border cooperation and Mobility / ITEM* is de spil van wetenschappelijk onderzoek, advisering, kennisuitwisseling en trainingsactiviteiten omtrent grensoverschrijdende samenwerking en mobiliteit.

ITEM is een initiatief van Universiteit Maastricht (UM), het Nederlands Expertise en Innovatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED), Zuyd Hogeschool, de Gemeente Maastricht, de Euregio Maas-Rijn (EMR) en de Provincie Limburg (NL).



Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	1
2.	Doelstellingen van het onderzoek, definities, thema's, indicatoren	2
2.1	Ex-ante.....	2
2.2	Effecten voor het Nederlandse arbeidsrecht.....	2
2.2.1	De Detacheringsrichtlijn.....	2
	Het voorstel tot herziening van de Detacheringsrichtlijn	5
	(a) <i>Duur terbeschikkingstelling 24 maanden</i>	5
	(b) <i>Begrip 'bezoldiging' vervangt 'minimumlonen'</i>	6
	(c) <i>Gelijke voorwaarden gedetacheerde en gewone uitzendkrachten</i>	7

1. Inleiding

Grensoverschrijdende detachering is een fenomeen waar – zo blijkt – steeds vaker van gebruik wordt gemaakt.

Op grensoverschrijdende detacheringen zijn voor wat het arbeidsrecht en de handhaving ervan betreft de volgende regelingen van toepassing: Richtlijn 96/71/EG (hierna: Detacheringsrichtlijn)¹, Richtlijn 2014/67/EU (hierna: Handhavingsrichtlijn)² en Verordening (hierna: Rome I-Verordening)³.

Centraal in deze bijdrage staat de voorgestelde herziening van de Detacheringsrichtlijn en welke wettelijke veranderingen deze mogelijk voor Nederland met zich zal brengen. Meer specifiek gaat het rapport in op de mogelijke gevolgen van het voorstel tot wijziging van de Detacheringsrichtlijn voor het Nederlandse arbeidsrecht. Daarmee valt een studie van het Duitse, Belgische en Luxemburgse arbeidsrecht en de mogelijke consequenties daarop van de voorgestelde richtlijn buiten beschouwing.

Het ontbreken van empirische gegevens maakt het moeilijk zo niet onmogelijk om te kunnen bezien in hoeverre de voorgestelde wijzigingen specifieke gevolgen hebben voor de grensregio's. Uit gegevens van de Europese Commissie blijkt dat er in 2014 87,817 gedetacheerde werknemers in Nederland werkzaam zijn geweest. De gegevens geven echter geen juist beeld omdat deze zijn gebaseerd op A1-verklaringen. In de eerste plaats zijn niet alle lidstaten in staat om de gevraagde informatie te verstrekken. In de tweede plaats bestaan er verschillen tussen detachering in de zin van Richtlijn 96/71/EG (hierna: Detacheringsrichtlijn) en Verordening (EU) No. 883/2004. In de derde plaats worden niet altijd wijzigingen van werkland doorgegeven. Dit alles heeft invloed op de beschikbare gegevens.⁴ Bovendien bestaat er in Nederland (nog) geen notificatieverplichting voor grensoverschrijdende dienstverrichters. De regering beoogt deze pas per 1 januari 2018 in te voeren.⁵ Er kunnen geen concretere uitspraken over de effecten voor de grensregio worden gedaan. Dit is pas mogelijk indien zicht bestaat op het bedrijfsleven (dat wil zeggen de sectoren) in de grensregio en het aantal dienstverleners en gedetacheerde werknemers dat de grens over gaat om tijdelijk diensten in Nederland te komen verrichten.⁶

¹ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten [1997] *PbEG* L 18/1.

² Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 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”) [2014] *PbEU* L 159/11.

³ Verordening (EG) Nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) [2008] *PbEG* L 177/6.

⁴ Jozef Pacolet & Frederic De Wispelaere, ‘Posting of workers: Report on A1 portable documents issued in 2014’ (rapport voor de Europese Commissie, december 2015), p. 9.

⁵ *Kamerstukken II* 2015/16, 34 408, nr. 6, p. 4.

⁶ Zie WAGWEU en de geplande invoering van de notificatieverplichting per 2018.

2. Doelstellingen van het onderzoek, definities, thema's, indicatoren

2.1 Ex-ante

Het onderzoek richt zich op het signaleren van mogelijke positieve en negatieve effecten van de voorgestelde herziening van de Detacheringsrichtlijn. Hoofdonderwerp van deze rapportage is dan ook te onderzoeken welke mogelijke gevolgen de richtlijn zal hebben voor het Nederlandse arbeidsrecht. Dit is speculatief, omdat nog niet zeker is of en zo ja wanneer de herziening door de EU-wetgever zal worden aangenomen. Bovendien is nog niet duidelijk of het voorstel in een gewijzigde vorm wordt aangenomen door de EU-wetgever.

Omdat het een ex ante juridisch onderzoek is ten aanzien van een wijziging die nog niet is geëffectueerd, kan niet worden gekeken in hoeverre de Nederlandse wetgever voldoende rekening houdt met mogelijke belangen van de grensregio's. Wel kan het relevant zijn, voor het geval dat de grensregio bijzonder wordt geraakt door de voorgestelde wijzigingen, om dit kenbaar te maken bij de Nederlandse wetgever.

2.2 Effecten voor het Nederlandse arbeidsrecht

Hieronder worden de mogelijke gevolgen van de voorgestelde herziening van de Detacheringsrichtlijn voor het arbeidsrecht zoals dat in Nederland geldt geschetst. Daartoe ga ik achtereenvolgens in op de Detacheringsrichtlijn en de voorgestelde wijzigingen van de Detacheringsrichtlijn (paragraaf 2.2.1).

2.2.1 De Detacheringsrichtlijn⁷

Het EU-recht kent twee juridisch van elkaar te onderscheiden vormen van werknemersmobiliteit. Uniewerknemers hebben op grond van het vrije verkeer van werknemers het recht zich van de ene lidstaat naar de andere te begeven om daar te gaan werken of een baan te zoeken en zij worden beschermd tegen discriminatie op grond van nationaliteit (art. 45 VWEU). Grensarbeiders vallen onder het vrij verkeer van werknemers. Daarnaast kan gebruik worden gemaakt van het grensoverschrijdend detacheren, zoals geregeld in de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG die zijn grondslag vindt in het vrije verkeer van diensten (art. 56 VWEU). Grensoverschrijdende detachering van werknemers is gebaseerd op het principe dat het de werkgever is die gelijk moet worden behandeld dan wel niet gediscrimineerd mag worden; de werknemer heeft slechts een afgeleid recht. Bovendien hebben ondernemers die vanuit een land detacheren waar belastingen, sociale zekerheid, pensioenen en loonkosten lager zijn een blijvend voordeel.

⁷ Uit M. Kullmann, 'De handhaving van het arbeidsrecht in grensoverschrijdende situaties', *TRA* 2016, afl. 1, p. 9-12. Zie ook M.S. Houwerzijl & M. Kullmann, 'Werknemersmobiliteit binnen de EU', *ArbeidsRecht* 2010/52, afl. 11, p. 27-32.

Uitgangspunt van detachering is dat ondernemingen in het kader van transnationale dienstverrichtingen werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een andere lidstaat. Drie varianten van detachering kunnen worden onderscheiden: (1) onderaanneming (die voornamelijk in de bouw voorkomt), (2) intra-concern detachering, en (3) terbeschikkingstelling in de zin van uitzendarbeid (art. 1 lid 3 onder a t/m c). Voor de toepasselijkheid van de Detacheringsrichtlijn moet er tijdens de duur van de detachering een dienstverband / arbeidsovereenkomst bestaan tussen de dienstverlener en de werknemer. Daarnaast moet het gaan om detachering ‘gedurende een bepaalde periode’ en de detachering moet plaatsvinden naar een lidstaat die ‘niet de Staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt’ (art. 2 lid 1). Als mogelijk derde (meng)vorm kan uitzendarbeid worden genoemd, die zowel onder het vrije verkeer van werknemers als onder de Detacheringsrichtlijn valt.⁸

Het (aanmerkelijke) verschil in (loon)kosten en in levensstandaard tussen oude en nieuwe lidstaten speelt een niet onbelangrijke rol bij grensoverschrijdende werknemersmobiliteit. Arbeidskosten varieerden in maart 2015 tussen 3,80 EUR en 40,30 EUR per uur.⁹ Het maandelijkse wettelijke minimumloon loopt, in lijn hiermee, ook zeer uiteen: werknemers in Bulgarije hadden in juli 2015 recht op 194 EUR, terwijl dat in Luxemburg 1.923 EUR was. Dergelijke verschillen kunnen een verklaring vormen voor het feit dat het aantrekkelijk is om – tijdelijk – in een hogelonenland te gaan werken en dus gebruik te maken van de bestaande comparatieve voordelen.

De omvang van de arbeidsrechtelijke bescherming die van toepassing is in het – tijdelijke – werkland verschilt namelijk al naargelang de hiervoor genoemde EU-rechtelijke grondslag op basis waarvan werk in een andere lidstaat wordt verricht.

Ten aanzien van Uniewerknemers geldt dat ingeval zij zich bijvoorbeeld van Portugal naar Nederland hebben verplaatst en met een in laatstgenoemd land gevestigde werkgever een arbeidsovereenkomst hebben gesloten, Nederland als land kan worden aangemerkt waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht. Het gevolg daarvan is dat Nederlands arbeidsrecht als objectief toepasselijk recht kan worden aangemerkt. Arbeidsovereenkomsten gesloten tussen Uniewerknemers en in Nederland gevestigde werkgevers worden – anders dan bij detachering – geheel bestreken door de Rome I-Verordening.¹⁰ Niettemin kan uit de door partijen gemaakte rechtskeuze blijken dat een ander recht de arbeidsverhouding beheerst. Deze keuze geldt ten aanzien van het objectief toepasselijke recht, maar niet wat betreft dwingende bepalingen waarvan niet bij overeenkomst mag worden afgeweken zoals die zijn neergelegd in het recht dat zonder rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest (art. 8 lid 1 Rome I-Verordening). Daarnaast

⁸ HvJ EG 10 februari 2011, zaak C-307/09 t/m C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64 (*Vicoplus*), *Vicoplus*.

⁹ Zie Eurostat, ‘Wages and labour costs’, March 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs#Labour_costs>, geraadpleegd 27 oktober 2015.

¹⁰ M. Kullmann, ‘Tijdelijke grensoverschrijdende detachering en gewoonlijk werkland: over de verhouding tussen de Rome I-Verordening en de Detacheringsrichtlijn en de rol van de Handhavingsrichtlijn’, *NIPR* 2015, afl. 2, p. 207. Ondanks de aanwezigheid van een ‘gewoonlijk’ werkland kan toch aanknopingspunt worden gezocht bij het land waarmee een nauwere band bestaat: HvJ EU 12 september 2013, zaak C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551 (*Schlecker/Boedeker*), *JAR* 2013/250, m.nt. F.G. Laagland.

kunnen ook bepalingen van bijzonder dwingend recht maken dat ander recht moet worden toegepast (art. 9 Rome I-Verordening).

Gedetacheerde werknemers worden slechts gedeeltelijk beschermd door het recht dat dwingendrechtelijk van toepassing is in het tijdelijke werkland. De omvang van die bescherming is namelijk beperkt tot een harde kern van arbeidsvoorwaarden (art. 3 lid 1 onder a t/m g Detacheringsrichtlijn).¹¹ Deze arbeidsvoorwaarden worden doorgaans als voorrangregels in de zin van art. 9 Rome I-Verordening gekwalificeerd.¹² Dit betekent dat, ongeacht het op de arbeidsverhouding toepasselijke recht, voor de duur van de detachering de harde kern zoals die geldt in het tijdelijke werkland, gegarandeerd moet worden. Het is aan het ontvangstland om toe te zien op de naleving van die harde kern. Voorts gaat de Rome I-Verordening ervan uit dat het toepasselijke recht geen wijziging ondergaat indien de arbeid tijdelijk in een ander land wordt verricht (art. 8 lid 2). Arbeid is tijdelijk indien van de werknemer wordt verwacht dat hij na de voltooiing van zijn taak in het buitenland opnieuw arbeid in het land van herkomst verricht, ook wanneer de werknemer opnieuw een arbeidsovereenkomst sluit met de oorspronkelijke werkgever of een werkgever die tot dezelfde groep van bedrijven behoort (overweging 36 considerans Rome I-Verordening). Volgens de Detacheringsrichtlijn moet niet alleen sprake zijn van een in tijd begrensde detachering, maar er moet ook worden gekeken of er een ‘gewoonlijk’ werkland is waarnaar de gedetacheerde werknemer na afloop van de detachering terugkeert. Of een werknemer daadwerkelijk is teruggekeerd, kan pas na terugkeer worden vastgesteld. Op grond van de Rome I-Verordening is, anders dan bij de Detacheringsrichtlijn, reeds de verwachting dat de werknemer terug zal keren voldoende (overweging 36 considerans). De Detacheringsrichtlijn mist toepassing indien werknemers enkel in dienst worden genomen om in een andere lidstaat ter beschikking te worden gesteld. Bij detachering kan het ‘gewoonlijke’ werkland niet samenvallen met het tijdelijke werkland. Dat kan wel ten aanzien van het vrije verkeer van werknemers.

Meer bescherming dan gedetacheerde werknemers kunnen gedetacheerde uitzendkrachten genieten. Op grond van art. 3 lid 9 Detacheringsrichtlijn kunnen lidstaten bepalen dat dienstverlenende uitzendbureaus hun werknemers ‘dezelfde voorwaarden moeten garanderen als die welke voor uitzendkrachten gelden in de Lid-Staat op het grondgebied waarvan de arbeid wordt verricht’. Daarmee kan aan uitzendwerknemers voor de duur van de detachering een beter beschermingsniveau toekomen dan aan ‘gewone’ gedetacheerde werknemers. Uit de *Vicoplus*-zaak volgt dat uitzendbureaus als dienstverrichters in de zin van de Detacheringsrichtlijn kunnen worden aangemerkt, maar dat hun werknemers (ook) onder de regels omtrent het vrije werknemersverkeer kunnen vallen.¹³ In Nederland werkzame uitzendkrachten hebben recht ‘op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling

¹¹ Dat het gaat om een minimale en tegelijkertijd maximale bescherming volgt uit: HvJ EG 18 december 2007, zaak C-341/05, ECLI:EU:C:2007:809 (*Laval*).

¹² Kullmann 2015, p. 207.

¹³ *Vicoplus*, r.o. 46.

plaatsvindt' (art. 8 lid 1 Waadi). Ingeval een cao van toepassing is op de inlener, kan van genoemde artikelonderdelen worden afgeweken (zie bijvoorbeeld art. 6 lid 1 onder b CAO Bouwnijverheid).

Het voorstel tot herziening van de Detacheringsrichtlijn¹⁴

Op 8 maart 2016 maakte de Commissie bekend de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG te willen aanpassen en wel op drie belangrijke punten. Dit voorstel vloeit onder andere voort uit een gezamenlijke brief van België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk en Zweden. Maar ook de Europese Commissie heeft zich ten doel gesteld een diepere en eerlijkere interne markt te creëren. 11 lidstaten, waaronder Polen, Bulgarije, Roemenië, Estland en Denemarken, hebben tegen dit voorstel een gele kaart uitgedeeld, omdat er sprake zou zijn van bevoegdheidsoverschrijding en dat het voorstel daarmee niet in lijn is met het subsidiariteitsbeginsel. Op 20 juli 2016 heeft de Europese Commissie laten weten de gele kaart te negeren.¹⁵

De drie voorgestelde wijzigingen hebben betrekking op het volgende.

(a) Duur terbeschikkingstelling 24 maanden

In de eerste plaats beoogt het voorstel meer duidelijkheid aan te brengen ten aanzien van de duur van de terbeschikkingstelling.¹⁶ Is de verwachte of daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling meer dan 24 maanden, dan wordt de lidstaat waar de werknemer ter beschikking is gesteld geacht te zijn het land waar de werknemer het werk gewoonlijk uitvoert (nieuw art. 2bis). Om 'vervangingsconstructies' te voorkomen bepaalt het voorstel dat wanneer de gedetacheerde werknemer wordt vervangen op dezelfde plaats en voor hetzelfde werk, rekening wordt gehouden met de totale duur van de terbeschikkingstelling van de werknemers, mits die werknemers minimaal voor zes maanden ter beschikking worden gesteld.¹⁷

Voor Nederland zal deze bepaling nieuw zijn. Indien deze bepaling wordt ingevoerd zal dat betekenen dat het begrip 'bepaalde periode' zoals dat te vinden is in de Detacheringsrichtlijn wordt vastgesteld op 24 maanden. Daarmee wordt aangesloten bij de Europese coördinatierregels voor de sociale zekerheid. Twee scenario's kunnen worden onderscheiden: de verwachte (ex ante) en de daadwerkelijke duur (ex post). Uit de preambule van de voorgestelde wijziging volgt dat wanneer bij het begin van de detachering al vaststaat dat deze 24 maanden zal overschrijden geldt het gastland onmiddellijk, dus vanaf de eerste dag, als het gewoonlijk werkland. Ingeval

¹⁴ Uit M. Kullmann, 'Detachering van werknemers: naar meer transparantie en een betere handhaving?', *TRA* 2016, afl. 6/7.

¹⁵ <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&newsId=2583&furtherNews=yes>>.

¹⁶ Eerder hebben Van Hoek & Houwerzijl al vastgesteld dat de uitvoering, toepassing en handhaving van de Detacheringsrichtlijn in de praktijk tekortkomingen kent. A. van Hoek & M. Houwerzijl, *Comparative Study on the Legal Aspects of the Posting of Workers in the Framework of the Provision of Services in the European Union* (2011). Bij de totstandkoming van de Handhavingsrichtlijn, welke richtlijn de handhaving van de Detacheringsrichtlijn beoogt te verbeteren (art. 1 lid 1), is van die studie gebruikgemaakt.

¹⁷ Zie over de duur van detachering en de verhouding tussen de Detacheringsrichtlijn en Rome I VO: Kullmann 2015, p. 205-216.

achter blijkt dat de detachering langer duurt dan 24 maanden geldt vanaf de eerste dag daarna het gastland als gewoonlijk werkland. Een interessant punt dat nader onderzoek vergt is welke betekenis dit heeft voor het feit dat de Rome I Verordening ervan uit gaat dat de gedetacheerde werknemer na afloop van de detachering weer terugkeert naar zijn gewoonlijk werkland. Artikel 4 lid 3 onder d Handhavingsrichtlijn bepaalt dat de werknemer na beëindiging van zijn werkzaamheden of na de dienstverrichting waarvoor hij gedetacheerd is terugkeert naar de lidstaat van waar hij is gedetacheerd of waar hij geacht wordt weer te werken. Het moet gaan om een daadwerkelijke terugkeer, dan wel moet er een intentie zijn terug te keren.¹⁸

Soms zal niet van begin af aan duidelijk zijn hoe lang een dienstverrichting gaat duren of halverwege stelt men vast dat het toch langer gaat duren. In dat geval kan dat dus betekenen dat de periode van detachering 24 maanden zal overschrijden, het gewoonlijk werkland van de werknemer verandert. Was de werknemer voorheen gewoonlijk werkzaam in Duitsland, kan het dan zijn dat hij ineens gewoonlijk werkzaam wordt in Nederland. Is dat het geval betekent dit dat de werknemer van 'beschermingsregime' verandert: eerst viel de werknemer onder het Duitse arbeidsrecht en daarna onder het Nederlandse arbeidsrecht, met alle gevolgen van dien. In sommige gevallen kan dat voordelig uitpakken, maar in andere bijvoorbeeld niet. Hier zou men naar de verschillen in het ontslagrecht bijvoorbeeld kunnen kijken zoals van toepassing in Nederland, België, Duitsland en Luxemburg. Tijdens de detachering geldt in principe sowieso al de zgn. 'harde kern' van artikel 3 lid 1 onder (a)-(g) Detacheringsrichtlijn van het tijdelijke gastland. Echter alleen onder de voorwaarde dat de regels van het gastland voordeliger zijn voor de gedetacheerde werknemer. Zo niet, blijft het recht van het gewoonlijk werkland gewoon van toepassing.

Om na te gaan in hoeverre detacherende ondernemingen zich aan deze regel houden, moet de Inspectie SZW gaan controleren en ingeval van niet-achtneming een bestuurlijke boete opleggen. Voor ondernemingen en gedetacheerde werknemers kan deze wijziging betekenen dat er voor hen meer rechtszekerheid komt over wanneer welk recht op hun arbeidsverhouding van toepassing is. Veel zal afhangen van de handhaving van deze bepaling. Voor de toepasselijkheid van deze voorgestelde 24-maanden-regeling kan de drempel van zes maanden omzeilingsconstructies uitlokken, en wel dat detacheringen en daarmee mogelijk ook de duur van de dienstverrichting wordt beperkt tot zes maanden. Opgemerkt moet worden dat de duur van de dienstverrichting niet gepaard hoeft te gaan met de duur van de detachering.¹⁹

(b) Begrip 'bezoldiging' vervangt 'minimumlonen'

In de tweede plaats grijpt het voorstel een van de meestomstreden definities aan: 'minimumlonen' wordt vervangen door 'bezoldiging'. Daarmee wordt het loonbegrip verruimd: de bepalingen over bezoldiging die van toepassing zijn op lokale werknemers en die voortvloeien uit de wet of uit algemeen verbindend verklaarde cao's worden toegepast op ter beschikking

¹⁸ Kullmann 2015, p. 214.

¹⁹ Kullmann 2015, p. 211.

gestelde werknemers. Lidstaten moeten wel alle componenten van de bezoldiging op één website bekendmaken. Deze bekendmakingsverplichting vloeit al voort uit art. 5 Handhavingsrichtlijn. Deze bepaling uit de Handhavingsrichtlijn had Nederland per 18 juni 2016 moeten worden omgezet, maar dat is tot op heden nog niet gebeurd.

In lijn hiermee kunnen lidstaten, wat betreft onderaanneming kunnen, ondernemingen verplichten enkel met ondernemingen in zee te gaan die aan werknemers bepaalde bezoldigingsvoorwaarden toekennen die ook de contractant moet toekennen. Interessant is dat deze voorwaarden, zo volgt enkel uit de toelichting, ook in niet algemeen verbindend verklaarde cao's kunnen worden opgenomen.

Voor Nederland zal deze wijziging voornamelijk van belang zijn voor de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Uit de praktijk is gebleken dat gedetacheerde werknemers voornamelijk lager ingeschaald worden dan hun vergelijkbare maatmannen die regulier in Nederland werkzaam zijn. Ingeval gedetacheerde werknemers daadwerkelijk erop vooruit zouden gaan qua bezoldiging kan dit tot gevolg hebben dat zijn minder aantrekkelijk worden voor de dienstontvanger in Nederland, omdat zij dan duurder zullen worden. Daarmee wordt mogelijk een comparatief voordeel weggenomen.

(c) Gelijke voorwaarden gedetacheerde en gewone uitzendkrachten

In de derde plaats wordt bepaald dat op gedetacheerde uitzendkrachten in lijn met art. 5 Uitzendrichtlijn 2008/104/EG dezelfde voorwaarden moeten worden toegepast die ook gelden voor binnenlandse uitzendbedrijven. Daarmee wordt art. 3(9) Detacheringsrichtlijn een wettelijke verplichting. Voor Nederland geldt deze bepaling al en zal de voorgestelde wijziging geen effect sorteren, behalve dan wellicht dat dit de kenbaarheid van de verplichting onder grensoverschrijdende dienstverrichters en hun werknemers zal vergroten (zie hierboven).



Gemeente Maastricht

EUREGIO



Zuyd
Hogeschool



Maastricht University



provincie limburg

gesubsidieerd door de Provincie Limburg



ITEM is een initiatief van Universiteit Maastricht (UM), het Nederlands Expertise en Innovatiecentrum Maatschappelijke Effecten Demografische krimp (NEIMED), Zuyd Hogeschool, de Gemeente Maastricht, de Euregio Maas-Rijn (EMR) en de Provincie Limburg (NL).

Institute for Transnational and Euregional
cross border cooperation and Mobility / ITEM

Postadres:

Postbus 616, 6200 MD Maastricht

Bezoekersadres:

Bouillonstraat 1-3, 6211 LH Maastricht

Avenue Céramique 50, 6221 KV Maastricht

T: 0031 (0) 43 388 32 33

E: item@maastrichtuniversity.nl

www.twitter.com/ITEM_UM



www.maastrichtuniversity.nl/item