

Vergaderjaar 2015–2016

34 408

Regeling van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van de detacheringsrichtlijn en tot wijziging van de IMI-verordening over de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie)

Nr. 14

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juni 2016

In de nota naar aanleiding van het verslag bij het wetsvoorstel arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (Kamerstuk 34 408, nr. 6) heb ik toegezegd de Tweede Kamer te informeren over de kenmerken die in een algemene maatregel van bestuur (amvb) zullen worden opgenomen om postbusondernemingen en schijnzelfstandigheid te herkennen. Tevens stuur ik een aangepaste transponeringstabel mee.

Kenmerken «echte» detachering

In artikel 4 van de Handhavingsrichtlijn zijn elementen opgenomen die Inspectiediensten kunnen betrekken bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van daadwerkelijke detachering in de zin van de Detacheringsrichtlijn. Het gaat om de beoordeling of er sprake is van een postbusonderneming en of een gedetacheerde werknemer *tijdelijk* arbeid in Nederland verricht, terwijl hij gewoonlijk in een andere lidstaat werkt. Daarnaast staat in het vijfde lid van het artikel dat de benoemde elementen ook gebruikt kunnen worden om te beoordelen of iemand daadwerkelijk een gedetacheerde *werknemer* is. Met andere woorden: is er sprake van schijnzelfstandigheid? De richtlijn benoemt een aantal elementen en daarnaast kunnen lidstaten indien nodig nog andere elementen benoemen. In de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie is in artikel 6 een delegatiebepaling opgenomen om de elementen bij algemene maatregel van bestuur vast te stellen.

Alvorens in te gaan op de specifieke elementen, is het van belang te benadrukken dat de elementen aanwijzingen zijn voor de algemene

beoordeling die moet worden verricht en niet los van elkaar kunnen worden gezien. Het biedt de Inspectie SZW in de dagelijkse praktijk een richtsnoer bij een beoordeling. Dat betekent echter niet dat wanneer een dienstverrichter niet «voldoet» aan één van de elementen er automatisch sprake is van een schijnconstructie om de detachingsrichtlijn te ontduiken (zie artikel 4, lid 4 van de handhavingsrichtlijn). Andersom kan er, ook als een dienstverrichter aan alle elementen voldoet, toch sprake zijn van een schijnconstructie. Het hangt dus van de feiten en omstandigheden van het specifieke geval af of er sprake is van detachering. Bij de beoordeling van die feiten en omstandigheden kunnen de benoemde elementen behulpzaam zijn. Volledigheidshalve merk ik ook op dat het opnemen van de elementen in een amvb geen effect heeft op de reikwijdte van het wetsvoorstel arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU.

Substantiële activiteiten

Ten aanzien van de beoordeling of een bedrijf daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht en dus geen postbusonderneming is, stelt de richtlijn dat met name gekeken kan worden naar:

- a) de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft, belasting en sociale zekerheidspremies betaalt, en waar zij, indien van toepassing, overeenkomstig het nationaal recht een vergunning voor de uitoefening van een beroep heeft of is ingeschreven bij kamers van koophandel of beroepsorganisaties;
- b) de plaats waar gedetacheerde werknemers worden aangeworven en van waaruit ze worden gedetacheerd;
- c) het recht dat van toepassing is op de overeenkomsten van de onderneming met haar werknemers, enerzijds, en haar klanten, anderzijds;
- d) de plaats waar de onderneming haar belangrijkste ondernemingsactiviteiten ontplooit en waar zij administratief personeel heeft;
- e) 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 het midden- en kleinbedrijf.

Ik ben voornemens hier twee elementen aan toe te voegen. Ten eerste kan ook de aard van de werkzaamheden in de lidstaat waar het bedrijf gevestigd is van belang zijn. Wanneer een bedrijf in het land van herkomst bijvoorbeeld actief is in de bouwsector maar in Nederland actief is in de metaalsector, kan dat aanleiding zijn om de detachering nader te onderzoeken. Het nut van dit element is op Europees niveau overigens bekend; het is benoemd in artikel 14, tweede lid van de Toepassingsverordening behorende bij de coördinatieverordening sociale zekerheid en ook in de handhavingsrichtlijn wordt vermeld dat kan worden gekeken naar «alle feitelijke elementen die (.) kenmerkend zijn voor de activiteiten die een onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd» (artikel 4, tweede lid).

Ten tweede is het van belang te kijken of en per wanneer een gedetacheerde werknemer in de zendende lidstaat aan alle wetgeving voldoet, zoals de voorschriften voor verblijf en arbeid. In het Essent-arrest (C-91/13) wijst het Europese Hof van Justitie erop dat dit lidstaten de waarborg kan bieden dat de situatie van die werknemers legaal is en zij hun hoofdactiviteit uitoefenen in de lidstaat waar de dienstverrichter is gevestigd. Dit element kan bijvoorbeeld verhelderen of een gedetacheerde werknemer al enige tijd in dienst is bij zijn werkgever en daarna wordt gedetacheerd of al gedetacheerd wordt na een dienstverband van enkele dagen. In het laatste geval kan dat een kenmerk zijn van een schijnconstructie. Uiteraard is het toegestaan om werknemers te

detacheren als ze net in dienst zijn, maar wanneer dat op grote schaal gebeurt kan het erop duiden dat de onderneming in de zendende lidstaat enkel opgericht is als postbusonderneming.

Tijdelijkheid werkzaamheden

Ten aanzien van de beoordeling of een werknemer tijdelijk in een andere lidstaat dan die waar hij gewoonlijk werkt, werkzaamheden verricht, stelt de richtlijn dat alle feitelijke elementen die voor dat werk kenmerkend zijn en de situatie van de werknemer moeten worden onderzocht, waarbij met name gekeken kan worden naar:

- a) het werk wordt voor een bepaalde periode verricht in een andere lidstaat;
- b) de datum waarop de detachering begint;
- c) de detachering vindt plaats in een andere lidstaat dan die waar of van waaruit de gedetacheerde werknemer gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht in de zin van Verordening nr. 593/2008 (Rome I) of het Verdrag van Rome;
- d) de gedetacheerde werknemer keert na de beëindiging van de werkzaamheden of de dienstverrichting waarvoor hij of zij was gedetacheerd, terug naar de lidstaat van waar hij of zij is gedetacheerd, of waar hij of zij wordt geacht weer te gaan werken;
- e) de aard van de activiteiten;
- f) de werkgever die de werknemer detacheert, zorgt voor het vervoer, de kost en inwoning of accommodatie of dat deze door hem wordt terugbetaald en waar dit het geval is, op welke wijze hierin is voorzien of op welke manier dit wordt terugbetaald;
- g) alle eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere (gedetacheerde) werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht.

Ik zal hier twee elementen aan toevoegen. Het eerste element is de premieafdracht voor de sociale zekerheid in het land waar de gedetacheerde werknemer gewoonlijk werkt. Blijkens overweging 12 van de Handhavingsrichtlijn kan het ontbreken van de A1-verklaring, waarmee premie- en bijdragebetaling door de werkgever in een andere lidstaat kunnen worden aangetoond, erop duiden dat de situatie niet moet worden beschouwd als een tijdelijke detachering naar een andere lidstaat dan die waar de betrokken werknemer gewoonlijk arbeid verricht met het oog op het verrichten van diensten.

Het tweede element is de plaats van waar, de wijze waarop en de frequentie waarmee feitelijk leiding wordt gegeven aan de werkzaamheden. Wanneer er namelijk geen sprake is van uitzendarbeid, maar in de praktijk toch leiding wordt gegeven door een medewerker van de dienstontvanger, kan dat betekenen dat de gedetacheerde werknemer eigenlijk in dienst is van de dienstontvanger. Er is dan sprake van vrij verkeer van werknemers in plaats van vrij verkeer van diensten.

Schijnzelfstandigheid

Uit overweging 10 en artikel 4, vijfde lid, van de Handhavingsrichtlijn blijkt dat de hiervoor genoemde elementen ook kunnen bijdragen aan het identificeren van schijnzelfstandigen in het kader van detachering. Met het oog op de bestrijding van schijnzelfstandigheid ben ik voornemens om twee elementen toe te voegen om te beoordelen of gedetacheerde werknemers ten onrechte als zelfstandige worden opgevoerd. Ten eerste kan worden beoordeeld van wie de zelfstandige zijn vergoeding voor de werkzaamheden ontvangt en hoe zich dit verhoudt tot het dienstverleningscontract dat is gesloten. Is het contract bijvoorbeeld rechtstreeks gesloten met de dienstontvanger, maar wordt de vergoeding door een ander bedrijf uitbetaald? Dan kan dat duiden op een constructie waarin

iemand slechts op papier zelfstandig is, maar in de praktijk werknemer is van het bedrijf dat de vergoeding betaalt.

Ten tweede kan worden gekeken naar of en zo ja hoe, er leiding wordt gegeven aan de werkzaamheden en of daarbij sprake is van een gezagsverhouding. Van een gezagsverhouding kan geen sprake zijn als het gaat om een echte zelfstandige: een echte zelfstandige is immers eigen baas. Een voorbeeld waarbij de Inspectie SZW stuit op een gezagsverhouding tussen de vermeende «opdrachtgever» en «zelfstandige» is de verkoop-op-stam-overeenkomst. Bij verkoop op stam wordt bijvoorbeeld nog te oogsten fruit verkocht aan vermeende zelfstandige dienstverleners. Na het plukken van het fruit wordt de oogst teruggekocht. Het lijkt dan alsof er een dienst wordt verricht, maar in de praktijk heeft men onder leiding en toezicht en derhalve in een gezagsverhouding arbeid verricht. De als «zelfstandigen» geduide werkenden hebben geen enkele ruimte om de werkzaamheden naar eigen inzicht in te richten. De toevoeging van beide elementen past bij de doelstelling van de Handhavingsrichtlijn. Artikel 4, vijfde lid, geeft immers aan dat er dient te worden gekeken naar de gezagsverhouding en beloning van de werknemer, ongeacht de wijze waarop de betrekking in een mogelijkerwijs tussen partijen gesloten overeenkomst wordt gekenmerkt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

Artikel Richtlijn 14/67/EU	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving en toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte
Artikel 1 (Onderwerp)	Behoeft geen implementatie.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 2 (Definities)	De definitie «bevoegde instantie» is overgenomen in artikel 1, eerste lid, van de implementatiewet.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie. Toch is er deels gebruikt van de bepaling m.b.t. de definitie van «bevoegde instantie». Voor zover noodzakelijk wordt naar de overige begrippen verwezen.
Artikel 3 (bevoegde instanties en verbindingsbureaus)	In artikel 4, eerste lid, van de implementatiewet wordt het verbindingsbureau benoemd. De Inspectie SZW is op grond van artikel 5, eerste lid, belast met de handhaving van de implementatiewet.	Sociale partners worden niet aangewezen als bevoegde instantie. Wel maakt artikel 10a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel 17, onderdeel B, van de implementatiewet) het mogelijk dat sociale partners over informatie beschikken om toezicht uit te oefenen op de naleving van kernarbeidsvoorwaarden uit algemeen verbindend verklaarde cao's.
Artikel 4 (substantiële activiteiten onderneming)	Geïmplementeerd in artikel 6, derde lid, van de implementatiewet. Het eerste lid van artikel 4 staat in het derde lid. Het tweede lid van artikel 4 is geïmplementeerd in artikel 6, derde lid, onderdeel a. Het derde lid van artikel 4 is opgenomen in onderdeel b. Het vierde lid van artikel 4 vloeit voort uit de beoordeling die de Inspectie SZW maakt. Dit is tevens toegelicht. Het vijfde lid van artikel 4 vloeit voort uit onderdeel b, waarin wordt gezien of de gedetacheerde werknemer tijdelijk in Nederland arbeid verricht.	In het wetsvoorstel is een delegatiegrondslag opgenomen. De elementen worden vastgesteld in een algemene maatregel van bestuur.
Artikel 5 (toegang tot informatie)	Dit artikel behoeft geen implementatie. Het betreft praktische uitvoering. Het verbindingsbureau, dat wordt aangewezen in artikel 4, zal in de praktijk het aanspreekpunt zijn voor gedetacheerde werknemers en dienstverrichters. Zij kunnen hier onder andere terecht met vragen over het toepasselijke nationale recht.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 6, eerste lid (administratieve samenwerking)	Geïmplementeerd in artikel 4, eerste lid. De overige leden uit artikel 4 vloeien hieruit voort.	
Artikel 6, tweede lid	Geïmplementeerd in artikel 4, zesde lid.	
Artikel 6, derde lid	Geïmplementeerd in artikel 4, eerste lid. Het verwerken van gegevens kan tevens het toezenden en betekenen van stukken omvatten.	
Artikel 6, vierde lid	Geïmplementeerd in artikel 6, eerste lid. Het niet-naleven van de informatieverplichting door dienstverrichters wordt gesanctioneerd met een bestuurlijke boete. De verplichting uit de richtlijn tot het nemen van adequate maatregelen in het geval dat de informatie niet wordt verstrekt is ingevuld door het opleggen van een bestuurlijke boete.	Er is daarnaast voor gekozen om de informatieverplichting op grond van artikel 6, tweede lid, van de implementatiewet ook van toepassing te verklaren op de zelfstandigen, bedoeld in artikel 8, vijfde lid, van de implementatiewet. Ook het niet-naleven van artikel 6, tweede lid, kan leiden tot het opleggen van een bestuurlijke boete.
Artikel 6, vijfde lid	Behoeft geen implementatie. Praktische uitvoering van hetgeen geïmplementeerd is in artikel 4.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 6, zesde lid	Delegatiegrondslag in artikel 4, zevende lid.	De grondslag voor de termijnen voor het verstrekken van informatie is opgenomen in de implementatiewet. De termijnen worden uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur op grond van artikel 4, zevende lid.

Artikel Richtlijn 14/67/EU	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving en toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte
Artikel 6, zevende lid	Behoeft geen implementatie. Dit betreft praktische uitvoering. Overigens volgt uit artikel 4, tweede lid, Handelsregisterwet 2007 dat de Kamer van Koophandel zorg draagt voor een goede beschikbaarheid, werking en beveiliging van het Handelsregister. In het Handelsregister dient uitdrukkelijk te worden vermeld dat ondernemingen zich bezighouden met detachering in de zin van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.	De bepaling is reeds geïmplementeerd door middel van bestaand recht.
Artikel 6, achtste tot en met het tiende lid	Behoeft geen implementatie, betreft praktische uitvoering. Het gebruik van de informatie ten behoeve van de naleving van de detacheringrichtlijn volgt uit het eerste lid van artikel 4 van de implementatiewet. In verband met het negende lid, is niet geregeld dat er kosten verbonden zijn aan de wederzijdse bijstand. Toegelicht is tevens dat de bijstand kosteloos geschied. Op grond van artikel 11 van de implementatiewet is wel geregeld dat boetes die op verzoek van een andere lidstaat worden geïnd, toekomen aan het Rijk.	De bepalingen behoeven naar hun aard geen implementatie.
Artikel 7 (rol van lidstaten in het kader van administratieve samenwerking)	Geïmplementeerd in artikel 4. Onder het verwerken van gegevens wordt tevens verstaan het verzoeken om informatie bij bevoegde instanties uit andere lidstaten	
Artikel 8, eerste tot en met het derde lid (begeleidende maatregelen)	Behoeft geen implementatie. Betreft praktische uitvoering en taken voor de Commissie.	De bepalingen behoeven naar hun aard geen implementatie.
Artikel 9, eerste lid en tweede lid (administratieve eisen en controlemaatregelen)	Het eerste lid van artikel 9 is opgenomen in artikel 8, eerste lid, van de implementatiewet. Dat er een contactpersoon opgenomen moet worden is apart geregeld in artikel 7. Op grond van het tweede lid is aan artikel 8, eerste lid, van de implementatiewet toegevoegd dat ook de betaalde bijdrage aan socialezekerheidspremies en de verantwoordelijke voor de uitbetaling van het loon gemeld moet worden. Zie hiervoor par. 2 van het algemene deel van de memorie van toelichting.	Daarnaast is ervoor gekozen het artikel ook van toepassing te verklaren op zelfstandigen in bepaalde sectoren en bepaalde categorieën gedetacheerde werknemers uit te sluiten. Voorts is er in het tweede en derde lid van artikel 8 de implementatiewet bepaald dat de dienstontvanger een gedeelte van de melding moet controleren en eventuele onjuistheden moet melden.
Artikel 9, derde lid	Behoeft geen implementatie.	De bepalingen behoeven naar hun aard geen implementatie.
Artikel 9, vierde lid	Geïmplementeerd in artikel 8, eerste lid. Het is mogelijk om de melding schriftelijk of elektronisch te doen.	
Artikel 9, vijfde lid	Behoeft geen implementatie, gaat om praktische uitvoering.	De bepalingen behoeven naar hun aard geen implementatie.
Artikel 10 (inspecties)	Behoeft geen implementatie. Nationaal recht biedt voldoende waarborgen.	De bepaling is reeds geïmplementeerd door middel van bestaand recht. Het vierde lid van artikel 10 bepaalt dat sociale partners toezicht mogen houden. Dit is niet nieuw, maar sociale partners hebben hier wel informatie voor nodig. Daarom is in artikel 10a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (artikel 17, onderdeel B, van de implementatiewet) informatieuitwisseling geregeld.

Artikel Richtlijn 14/67/EU	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving en toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte
Artikel 11, eerste lid tot en met het vierde lid (verdediging van rechten – facilitering van klachten – nabetalingen)	Behoeft geen implementatie. Het staat de gedetacheerde werknemer vrij een klacht in te dienen bij de (uitlenende) werkgever. Verder kunnen civielrechtelijke vorderingen worden gebaseerd op artikel 6 en 100 Rv. Dit is verder nog verduidelijkt in artikel 2 van de implementatiewet. Vakorganisaties kunnen ook vorderingen instellen namens gedetacheerde werknemers op grond van artikel 305a en 305b Boek 3 BW.	De bepaling is reeds geïmplementeerd door middel van bestaand recht.
Artikel 11, vijfde lid	Behoeft geen implementatie. Is geregeld in artikel 646, lid 1 en 4 en 648, lid 4, Boek 7 BW en toepasselijk op grond van artikel 2 van de implementatiewet.	De bepaling is reeds geïmplementeerd door middel van bestaand recht.
Artikel 11, zesde lid	Behoeft geen implementatie. De desbetreffende vorderingen kunnen worden gebaseerd op de WML, die van toepassing is op iedere werknemer die werkzaam is op Nederlands grondgebied. Via de Wet aanpak schijnconstructies is een regeling voor ketenaansprakelijkheid voor betaling van loon opgenomen in de artikelen 616a tot en met 616f van Boek 7 BW.	De bepaling is reeds geïmplementeerd door middel van bestaand recht.
Artikel 12 (aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming)	Reeds geïmplementeerd via de Wet aanpak schijnconstructies. In het BW is een regeling van ketenaansprakelijkheid voor betaling van loon opgenomen: artikelen 616 t/m 616f van Boek 7 in het Burgerlijk Wetboek. Deze regeling is van toepassing ongeacht het recht dat van toepassing is op de overeenkomsten, incl. de arbeidsovereenkomst. De aansprakelijkheid is van toepassing op loonbetaling op grond van een arbeidsovereenkomst (waaronder de uitzendovereenkomst), en verrichten van arbeid in ketens van uitvoering van overeenkomsten van opdracht en aanneming van werk. Dat deze vorderingen ook gelden voor gedetacheerde werknemers is verduidelijkt door de artikelen 616a tot en met f toe te voegen in artikel 2 van de implementatiewet.	De bepaling is reeds geïmplementeerd door middel van bestaand recht, omdat de Wet aanpak schijnconstructies met ingang van 1 juli 2015 in werking is getreden. Er is daarbij geen onderscheid gemaakt naar sectoren of aard van de werkzaamheden.
Artikel 13 (toepassingsgebied)	Behoeft geen implementatie.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 14 (aanwijzing bevoegde instantie)	Behoeft geen implementatie. Het betreft hier praktische uitvoering.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 15 (Algemene beginselen – wederzijdse bijstand en erkenning)	Geïmplementeerd in artikel 10, eerste, tweede en vierde lid. Op grond van het vierde lid wordt titel 4.4. van de Awb van overeenkomstige toepassing verklaard.	
Artikel 16, (verzoek om invordering kennisgeving)	Geïmplementeerd in artikel 10, vijfde lid. Er is een delegatiegrondslag opgenomen. De vereisten die aan de inhoud van het verzoek worden gesteld, worden uitgewerkt in een ministeriële regeling (zie lid 5 van artikel 10).	
Artikel 17 (weigeringsgronden)	Geïmplementeerd in artikel 10, zesde lid. Er is een delegatiegrondslag opgenomen. Bij algemene maatregel van bestuur worden gronden geformuleerd waarop niet aan het verzoek van de bevoegde instantie hoeft te worden voldaan.	

Artikel Richtlijn 14/67/EU	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving en toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte
Artikel 18 (schorsing van de procedure)	Behoeft geen implementatie. Indien de administratieve sanctie of boete onherroepelijk is geworden kan deze niet meer aangevochten worden. Dit kan niet geregeld worden. De procedure hoeft niet te worden geschorst. Dit is een artikel waaraan geen uitvoering gegeven hoeft te worden.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 19, eerste lid (kosten)	Geïmplementeerd in artikel 11 van de implementatiewet.	De geldsom komt toe aan het Rijk.
Artikel 20 sancties	Geïmplementeerd in artikel 12 van de implementatiewet.	De bestuurlijke boete wordt geïntroduceerd voor overtredingen van verplichtingen voor dienstverrichters, dienstontvangers en zelfstandigen op grond van artikel 6, eerste en tweede lid, artikel 8 en artikel 9, eerste en tweede lid, van de implementatiewet.
Artikel 21 (informatiesysteem interne markt)	Behoeft geen implementatie. Betreft praktische uitwerking.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 22 (wijziging van verordening (EU) nr. 1024/2012)	Behoeft geen implementatie.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 23 (omzetting)	Behoeft geen implementatie. Betreft de uiterlijke datum van omzetting, 18 juni 2016.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 24 (evaluatiebepaling)	Geen implementatie	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 25 (inwerkingtreding)	Geen implementatie	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
Artikel 26 (adressanten)	Behoeft geen implementatie. Betreft de aanduiding dat de richtlijn is gericht tot de lidstaten.	De bepaling behoeft naar zijn aard geen implementatie.
<hr/>		
Artikel Richtlijn 96/71/EG	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving en toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte
Artikel 1, eerste lid	Geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, van de implementatiewet.	
Artikel 1, tweede lid	De implementatie van deze uitzondering van zeevarenden binnen koopvaardijondernemingen is opgenomen in artikel 1, tweede lid, van de implementatiewet. Er is in het derde lid opgenomen dat de begrippen in algemene maatregel van bestuur zullen worden omschreven.	
Artikel 1, derde lid	Geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, van de implementatiewet.	
Artikel 2	Geïmplementeerd in artikel 1, eerste lid, van de implementatiewet.	

Artikel Richtlijn 96/71/EG	Bepaling in implementatieregeling of in bestaande regelgeving en toelichting indien niet geïmplementeerd of uit zijn aard geen implementatie behoeft	Omschrijving beleidsruimte
Artikel 3, eerste lid	Geïmplementeerd in artikel 2 van de implementatiewet, waarbij bepalingen uit het BW die betrekking hebben op de in a tot en met g bedoelde onderwerpen van toepassing zijn verklaard en voorzover dit niet is geregeld in algemene wetten die gelden voor alle arbeid die in Nederland wordt verricht en artikel 2, zesde lid, Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, waarbij alle in de onderdelen a tot en met g genoemde onderwerpen voor regeling in collectieve arbeidsovereenkomsten in de opsomming in het zesde lid zijn opgenomen.	
Artikel 3, zevende lid	Geïmplementeerd in artikel 2, zesde lid, Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarnaast kunnen op grond van het voorgestelde artikel 2, zevende lid (artikel 17, onderdeel A, onder 2 van de implementatiewet) bij amvb nadere regels worden gesteld met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden uit het zesde lid.	
Artikel 4, eerste en tweede lid	Geïmplementeerd in artikel 4, eerste lid, van de implementatiewet.	