**Voortgangsrapportage Detacheringsrichtlijn**

Conform de vastgestelde afspraken[[1]](#footnote-1) informeer ik uw Kamer over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EC). Ik kom hiermee tevens tegemoet aan de toezegging in het AO over de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid (Raad WSBVC) van 12 oktober jl. dat ik uw Kamer na de Raad op relevante momenten zou informeren. Ook geef ik met deze brief antwoord op de door uw kamer aangenomen moties van Jasper van Dijk (SP)/Gijs van Dijk (PvdA).[[2]](#footnote-2)

In het AO van 7 maart jl. heb ik u gemeld dat het Bulgaarse voorzitterschap op 1 maart jl. een voorlopig akkoord had bereikt met het Europees Parlement (EP) en de Europese Commissie. In de triloog van 19 maart jl. is vervolgens definitieve overeenstemming bereikt tussen de drie partijen.

Per brief van 25 oktober jl. bent u geïnformeerd over de algemene oriëntatie die in de Raad van 23 oktober jl. is vastgesteld[[3]](#footnote-3) . De geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat komt in grote mate overeen met de algemene oriëntatie. In de onderhandelingen met het EP is het resultaat op enkele punten nog verder verbeterd. Nederland zal daarom in het Coreper van 11 april a.s. instemmen met de geconsolideerde versie van het onderhandelingsresultaat.

De geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat is door uw Kamer in te zien via het ‘Delegates Portal’ van de Raad. Uw Kamer heeft de gelegenheid haar opvatting over de geconsolideerde tekst kenbaar te maken voorafgaand aan het Coreper. Na de stemming in het Coreper zal ook het EP, in plenaire vergadering, moeten instemmen met het bereikte akkoord.

Inhoud onderhandelingsresultaat

*Arbeidsvoorwaarden*

De gedetacheerde werknemer kan aanspraak maken op een uitgebreidere harde kern van arbeidsvoorwaarden dan in de huidige detacheringsrichtijn. Daar waar in de huidige detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71/EC) gesproken wordt van «minimum rates of pay», wordt er in de geconsolideerde tekst gesproken van «remuneration». Hiermee wordt verduidelijkt dat alle looncomponenten onder «remuneration» moeten worden verstaan en onder de harde kern van arbeidsvoorwaarden vallen. Men kan dan denken aan geldende periodeloon in de schaal, toeslagen voor overwerk, periodieken, eindejaarsuitkeringen etc. Hiermee wordt de interpretatie van de richtlijn 96/71/EC zoals door het Hof gevolgd in het arrest in de Finse vakbondszaak gevolgd en verder gecompleteerd. In de triloog met het EP is overeengekomen dat tot de harde kern van arbeidsvoorwaarden, naast de hiervoor genoemde elementen, ook behoren de huisvestingsomstandigheden (voor zover de werkgever voorziet in huisvesting). Voorts is expliciet gemaakt dat de werkgever de reis- en verblijfkosten moet vergoeden van de gedetacheerde werknemer, volgens de regels van het land wiens recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst (in de regel het zendende land).

De arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde uitzendkrachten worden gelijk getrokken met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de inleners zoals geformuleerd in Artikel 5 van de Uitzendrichtlijn 2008/104/EC. Bovendien mogen lidstaten bepalen dat de gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten nog verder wordt gecompleteerd. Op dit punt is het onderhandelingsresultaat met het EP dat er een bepaling over doordetachering wordt toegevoegd. Dat betekent dat, indien een gedetacheerde werknemer wordt doorgedetacheerd naar een andere lidstaat dan waar hij gewoonlijk werkt, dit wordt beschouwd als een rechtstreekse detachering naar de andere lidstaat. In dat geval is het uitzendbureau waarmee de gedetacheerde werknemer een werknemersrelatie heeft verplicht te voldoen aan de verplichtingen van de herziene detacheringsrichtlijn en die van de handhavingsrichtlijn.

In het originele Commissievoorstel was een kan-bepaling voor onderaannemingen opgenomen. Deze bepaling gaf lidstaten de mogelijkheid om te bepalen dat onderaannemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten toekennen aan hun werknemers als de hoofdaannemer toekent aan zijn werknemers. Deze bepaling is in de algemene oriëntatie geschrapt. De schrapping van deze passage was voor Nederland acceptabel in het licht van een compromis temeer daar de onderaannemer in Nederland meestal al, net als de hoofdaannemer, onder de algemeen verbindend verklaarde CAO valt. Deze kan-bepaling is, ondanks de wens van het EP, niet teruggekomen in de tekst. Niettemin is aan een andere wens van het EP tegemoetgekomen. Overeengekomen is dat in een van de overwegingen van de herziene detacheringsrichtlijn wordt opgenomen dat lidstaten, overeenkomstig artikel 12 van de handhavingsrichtlijn (Richtlijn 2014/67), maatregelen moeten nemen om de aansprakelijkheid bij onderaanneming te regelen om misbruik van gedetacheerde werknemers te voorkomen.

Onder de huidige detacheringsrichtlijn hebben de lidstaten al de mogelijkheid om de harde kern van arbeidsvoorwaarden, zoals neergelegd in een wettelijke regeling of algemeen verbindend verklaarde CAO’s, toe te passen in andere sectoren dan de bouw. Deze mogelijkheid, die in de algemene oriëntatie een verplichting is geworden, blijft ook in het akkoord met het EP een verplichting. In Nederland wordt deze mogelijkheid reeds gebruikt, maar de winst zit in het gelijk speelveld dat zal ontstaan in de EU.

Met het EP is overeengekomen dat lidstaten die een systeem van algemeen verbindend verklaarde CAO’s kennen, zich ook mogen baseren op CAO’s die een brede gelding hebben. Dit is een mogelijkheid, geen verplichting. In de huidige detacheringsrichtlijn mogen alleen lidstaten die geen systeem van algemeen verbindend verklaarde CAO’s kennen zich baseren op CAO’s die een brede gelding hebben.

*Administratieve samenwerking*

Nederland is een groot voorstander van versterkte administratieve samenwerking. Dat is van belang met het oog op de bestrijding van fraude en misbruik. In een aantal overwegingen van de geconsolideerde tekst van de algemene oriëntatie was versterkte administratieve samenwerking opgenomen en ook een rol voorzien voor het Platform Zwart Werk. In het akkoord met het EP is overeengekomen op dit punt een artikel toe te voegen aan de herziene detacheringsrichtlijn over samenwerking tussen autoriteiten op het gebied van misbruik en fraude.

*Controle en handhaving*

Op dit punt is met het EP overeengekomen dat de inlenende en de uitlenende lidstaat verantwoordelijk zijn voor de controle en handhaving van de herziene detacheringsrichtlijn alsmede de handhavingsrichtlijn en dat zij de nodige maatregelen moeten treffen bij niet-naleving. Daarbij moeten zij ook ervoor zorgen dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers kunnen beschikken over de juiste procedures.

*Non-genuine posting*

Op verzoek van het EP wordt aan de herziene detacheringsrichtlijn een nieuwe bepaling toegevoegd die regelt dat, indien door een lidstaat wordt vastgesteld dat er sprake is van oneigenlijke detachering de werknemer de bescherming moet krijgen van de toepasselijke wetgeving en relevante CAO’s. De uitkomst van controles mag niet zijn dat de werknemer minder goede arbeidsvoorwaarden krijgt dan wanneer er wel sprake zou zijn van detachering. Het gaat om de situatie dat een werkgever ten onrechte de indruk heeft gewekt dat er sprake is van detachering.

Politieke punten (detacheringstermijn, transport, implementatietermijn en uitbreiding rechtsbasis)

Over de openstaande politieke punten is met het EP het volgende akkoord bereikt:

*Detacheringstermijn beperkt tot 12 tot maximaal 18 maanden*

Op dit punt wordt in het akkoord met het EP vastgehouden aan de algemene oriëntatie: de maximale termijn waarin de harde kern van arbeidsvoorwaarden van de ontvangende lidstaat van toepassing is op gedetacheerde werknemers binnen de Europese Unie wordt beperkt tot 12 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden. Het akkoord komt hiermee tegemoet aan de door uw kamer aangenomen motie van Jasper van Dijk (SP)/Gijs van Dijk (PvdA) om de in het oorspronkelijke Commissievoorstel genoemde termijn van 24 maanden zoveel mogelijk te bekorten.

Na deze periode van 12-18 maanden wordt de uitgebreidere harde kern van arbeidsvoorwaarden van kracht met o.a. het ontslagrecht uitgezonderd. Onder deze uitgebreide harde kern zouden, naast alle looncomponenten die onder «remuneration» vallen, bijvoorbeeld ook premies voor O&O-fondsen en verlofregelingen kunnen gaan vallen, zoals ik reeds aangaf in de geannoteerde agenda van de Raad van 23 oktober 2017.[[4]](#footnote-4)

*Implementatietermijn*

Over de datum van toepassing en omzetting van de richtlijn is met het EP een termijn van twee jaar overeengekomen. Lidstaten moeten uiterlijk twee jaar na de inwerkingtreding van de herziene detacheringsrichtlijn de nodige nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om aan de richtlijn te voldoen. Lidstaten moeten die bepalingen toepassen met ingang van twee jaar na de inwerkingtreding van de herziene detacheringsrichtlijn. Tot die datum blijft Richtlijn 96/71/EC van toepassing. In de algemene oriëntatie was een omzettingstermijn overeengekomen van drie jaar met verplichte toepassing vier jaar na inwerkingtreding.

*Transport*

In de algemene oriëntatie is overeengekomen dat de herziene detacheringsrichtlijn toegepast zal worden op de wegtransportsector wanneer de *lex specialis* voor transport waarover in Brussel onderhandeld wordt in het kader van het Mobility Package[[5]](#footnote-5) in werking treedt. Veel lidstaten hadden moeite met de bekorting van de implementatietermijn in het voorlopig akkoord met het EP.

Daarom is voor transport overeengekomen dat de herziene detacheringsrichtlijn toegepast zal worden op de wegtransportsector wanneer de *lex specialis* voor transport van toepassing wordt.

Er wordt dus gewacht tot het moment dat de implementatietermijn voor de *lex specialis* is verstreken. Tot dat moment blijft de huidige detacheringsrichtlijn van toepassing op transport. Het is van groot belang dat ook in het akkoord met EP wordt bevestigd dat het wegtransport binnen de reikwijdte van de detacheringsrichtlijn valt, aangezien dit door verschillende lidstaten lange tijd in twijfel is getrokken. Dit bevordert het gelijk speelveld.

In het akkoord is ook een clausule opgenomen die tot strekking heeft dat de Europese Commissie binnen 5 jaar na inwerkingtreding van de herziene detacheringsrichtlijn een rapport zal uitbrengen, waarin onder meer wordt gekeken naar de ontwikkelingen in het transport. De Commissie kan voorts beoordelen of verdere maatregelen nodig zijn. Het akkoord komt hiermee gedeeltelijk tegemoet aan de door uw kamer aangenomen motie van Jasper van Dijk (SP)/Gijs van Dijk (PvdA) om in Europees verband te bepleiten dat de herziene detacheringsrichtlijn ook geldt voor de transportsector en in te zetten op gelijk loon voor gelijk werk en het tegen gaan van oneerlijke concurrentie in Europa tussen vrachtwagenchauffeurs.

*Uitbreiding rechtsbasis*

Met het EP is overeengekomen dat in artikel 1 van de herziene detacheringsrichtlijn wordt toegevoegd dat deze richtlijn ten doel heeft de werknemers te beschermen in de context van de dienstverlening. Ook wordt toegevoegd dat de richtlijn geen effect zal hebben op het stakingsrecht en de rechten van de sociale partners.

1. Kamerstuk 34439, nr. 3 van 14 april 2016 [↑](#footnote-ref-1)
2. Kamerstuk 21501-31, nr. 441 van 8 juni 2017 [↑](#footnote-ref-2)
3. Kamerstuk 21501-31, nr. 459 van 25 oktober 2017

   [↑](#footnote-ref-3)
4. Kamerstuk 21501-31, nr. 457 van 5 oktober 2017. [↑](#footnote-ref-4)
5. Kamerstukken II, 201702018, 43 734, nrs. 4-11 [↑](#footnote-ref-5)