

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Richtlijn (EU) 2018/957
tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

RICHTLIJN (EU) 2018/957 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 28 juni 2018

tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 53, lid 1, en artikel 62,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Het vrije verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting zijn grondbeginselen van de interne markt die zijn verankerd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). De toepassing en handhaving van die beginselen worden door de Unie verder ontwikkeld en moeten waarborgen dat voor ondernemingen een gelijk speelveld geldt en dat de rechten van werknemers worden geëerbiedigd.

(2) De vrijheid van dienstverrichting houdt onder meer in dat ondernemingen het recht hebben om diensten te verrichten op het grondgebied van een andere lidstaat en om hun eigen werknemers tijdelijk te mogen detacheren op het grondgebied van die lidstaat. Overeenkomstig artikel 56 VWEU zijn beperkingen op het vrij verrichten van diensten binnen de Unie verboden ten aanzien van onderdanen van lidstaten die zijn gevestigd in een andere lidstaat dan die waarin degene is gevestigd te wiens behoeve de dienst wordt verricht.

(3) Volgens artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie dient de Unie sociale rechtvaardigheid en bescherming te bevorderen. Volgens artikel 9 VWEU dient de Unie bij het bepalen en uitvoeren van haar beleid en optreden rekening te houden met de eisen in verband met de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de waarborging van een adequate sociale bescherming, de bestrijding van sociale uitsluiting, alsmede een hoog niveau van onderwijs, opleiding en bescherming van de menselijke gezondheid.

(4) Ruim twintig jaar na de vaststelling ervan is het noodzakelijk geworden na te gaan of Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad (4) nog steeds een goed evenwicht biedt tussen de noodzaak het vrij verrichten van diensten te bevorderen en voor een gelijk speelveld te zorgen, enerzijds, en de noodzaak de rechten van ter beschikking gestelde werknemers te beschermen, anderzijds. Voor het waarborgen van een uniforme toepassing van de regels en van een reële sociale convergentie moet naast de herziening van Richtlijn 96/71/EG prioriteit worden gegeven aan de uitvoering en handhaving van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad.

(5) Voldoende en nauwkeurige statistische gegevens in verband met ter beschikking gestelde werknemers zijn van fundamenteel belang, met name het aantal ter beschikking gestelde werknemers in bepaalde beroepssectoren en lidstaten. De lidstaten en de Commissie moeten die gegevens verzamelen en monitoren.

(6) Het beginsel van gelijke behandeling en het verbod op elke discriminatie op grond van nationaliteit zijn sinds de oprichtingsverdragen in het Unierecht verankerd. Het beginsel van gelijke beloning is via secundair recht ingevoerd, niet alleen voor mannen en vrouwen, maar ook voor werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst, voor deeltijdse en voltijdse werknemers en voor

uitzendkrachten en vergelijkbare werknemers van de inlenende onderneming. Die beginselen omvatten ook het verbod op maatregelen die direct of indirect discrimineren op grond van nationaliteit. Bij de toepassing van die beginselen moet rekening worden gehouden met de desbetreffende rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

(7) De bevoegde autoriteiten en instanties moeten, in overeenstemming met het nationale recht en/of de nationale praktijk, kunnen controleren of de direct of indirect door werkgevers geboden huisvestingsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers in overeenstemming zijn met de nationale regels in de lidstaat naar wiens grondgebied de werknemers gedetacheerd zijn (de ontvangende lidstaat) en die ook gelden voor ter beschikking gestelde werknemers.

(8) Ter beschikking gestelde werknemers die van hun gewone werkplaats in de ontvangende lidstaat tijdelijk worden uitgezonden naar een andere werkplaats, moeten ten minste dezelfde toeslagen of kostenvergoedingen ontvangen voor de reis-, maaltijd-, en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn, als de lokale werknemers in die lidstaat. Hetzelfde geldt voor de kosten die ter beschikking gestelde werknemers maken bij het reizen naar en vanuit hun gewone werkplaats in de ontvangende lidstaat. Dubbele betaling van reis-, maaltijd-, en verblijfskosten dient te worden vermeden.

(9) Detachering is van tijdelijke aard. Ter beschikking gestelde werknemers keren na beëindiging van de werkzaamheden waarvoor zij werden gedetacheerd, gewoonlijk terug naar de lidstaat van waaruit de werknemer was gedetacheerd. Gezien de lange duur van bepaalde detacheringen en gelet op het verband tussen de arbeidsmarkt van de ontvangende lidstaat en de voor zulke lange perioden ter beschikking gestelde werknemers, moeten de ontvangende lidstaten er bij detachering voor meer dan twaalf maanden op toezien dat ondernemingen die werknemers detacheren op hun grondgebied, een extra reeks arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarborgen die verplicht van toepassing zijn op werknemers in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd. Die periode moet worden verlengd indien de dienstverlener een gemotiveerde kennisgeving verstrekt.

(10) Betere bescherming van werknemers is nodig om de vrijheid van dienstverrichting op een eerlijke basis voor zowel de korte als de lange termijn veilig te stellen, met name door het voorkomen van misbruik van de door de verdragen gewaarborgde rechten. Regels die werknemers een dergelijke bescherming bieden, mogen echter geen afbreuk doen aan het recht van ondernemingen die werknemers op het grondgebied van een andere lidstaat detacheren, om de vrijheid van dienstverrichting in te roepen, ook indien een detachering langer duurt dan twaalf maanden of, in voorkomend geval, 18 maanden. Elke bepaling die van toepassing is op ter beschikking gestelde werknemers die voor meer dan twaalf maanden of, in voorkomend geval, 18 maanden worden gedetacheerd, moet derhalve verenigbaar zijn met die vrijheid. Volgens vaste jurisprudentie mag de vrijheid van dienstverlening slechts worden beperkt indien dat om dwingende redenen van algemeen belang gerechtvaardigd is en die beperking proportioneel en noodzakelijk is.

(11) Indien een detachering langer duurt dan twaalf maanden of, in voorkomend geval, 18 maanden moeten de extra arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die moeten worden gewaarborgd door de onderneming die werknemers detacheert op het grondgebied van een andere lidstaat, ook gelden voor werknemers die zijn gedetacheerd ter vervanging van andere ter beschikking gestelde werknemers die dezelfde taak uitvoeren op dezelfde plaats, zulks om ervoor te zorgen dat dergelijke vervangingen niet worden aangewend om de anderszins toepasselijke regels te omzeilen.

(12) Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad (1) geeft uitdrukking aan het beginsel dat de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voor uitzendkrachten gelden, ten minste dezelfde moeten zijn als die welke voor deze werknemers zouden gelden als zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen. Dat beginsel moet ook gelden voor uitzendkrachten die op het grondgebied van een andere lidstaat worden gedetacheerd. Waar dat beginsel van toepassing is, moet de inlenende onderneming de uitzendonderneming op de hoogte brengen van de arbeidsomstandigheden en beloning die gelden voor haar werknemers. De lidstaten kunnen in bepaalde gevallen voorzien in uitzonderingen op de beginselen van gelijke behandeling en van gelijke beloning op grond van artikel 5, leden 2 en 3, van Richtlijn 2008/104/EG. Indien een dergelijke uitzondering geldt, heeft het uitzendbureau de informatie over de

arbeidsomstandigheden van de inlenende onderneming niet nodig en is het voorschrift betreffende de verstrekking van deze gegevens niet van toepassing.

(13) De ervaring leert dat werknemers die door een uitzendbureau of een onderneming van herkomst worden uitgezonden naar een inlenende onderneming soms naar het grondgebied van een andere lidstaat worden gezonden in het kader van het grensoverschrijdend verrichten van diensten. De bescherming van deze werknemers moet worden gewaarborgd. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de inlenende onderneming het uitzendbureau of de onderneming van herkomst informeert over de ter beschikking gestelde werknemers die tijdelijk op het grondgebied van een andere lidstaat werken dan de lidstaat waar ze doorgaans werken voor het uitzendbureau of de onderneming van herkomst of de inlenende onderneming, om de werkgever in staat te stellen in voorkomend geval gunstiger arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toe te passen voor de ter beschikking gestelde werknemer.

(14) Deze richtlijn dient, op dezelfde wijze als Richtlijn 96/71/EG, de toepassing van Verordeningen (EG) nr. 883/2004 (1) en (EG) nr. 987/2009 (2) van het Europees Parlement en de Raad onverlet te laten.

(15) Gezien de zeer mobiele aard van het werk in het internationaal wegvervoer doet de uitvoering van deze richtlijn in die sector bijzondere juridische vragen en moeilijkheden rijzen, die moeten worden aangepakt met specifieke regels voor het wegvervoer die tevens de strijd tegen fraude en misbruik in het kader van het mobiliteitspakket zullen versterken.

(16) In een daadwerkelijk geïntegreerde en concurrerende interne markt concurreren ondernemingen op basis van factoren als productiviteit, efficiëntie en het opleidings- en vaardighedenniveau van de arbeidskrachten, alsmede de kwaliteit van goederen en diensten en de mate van innovatie daarvan.

(17) Het behoort tot de bevoegdheden van de lidstaten om overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk beloningsvoorschriften vast te stellen. De loonvorming valt onder de exclusieve bevoegdheid van de lidstaten en de sociale partners. Er moet nauw op worden toegezien dat de nationale loonvormingssystemen of de vrijheid van de betrokken partijen niet worden ondermijnd.

(18) Bij het vergelijken van de aan een ter beschikking gestelde werknemer betaalde beloning en de beloning die verschuldigd is overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van de ontvangende lidstaat, moet het brutobedrag van de beloning in aanmerking worden genomen. De totale brutobedragen van de beloning moeten worden vergeleken, in plaats van de afzonderlijke beloningscomponenten die verplicht zijn zoals bepaald in deze richtlijn. Met het oog op de transparantie en als hulp voor de bevoegde autoriteiten en instanties bij het verrichten van controles, is het niettemin noodzakelijk dat de beloningscomponenten overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van de lidstaat van waaruit de werknemer was gedetacheerd, in voldoende detail kunnen worden onderscheiden. Toeslagen in verband met de detachering moeten worden beschouwd als een deel van de beloning; deze toeslagen moeten derhalve worden meegenomen in de vergelijking van de totale brutobedragen van de beloning, tenzij zij betrekking hebben op daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten.

(19) Toeslagen in verband met de detachering dienen vaak meerdere doelen. Voor zover zij bestemd zijn voor de terugbetaling van in verband met de detachering gemaakte onkosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten, mogen zij niet worden beschouwd als deel van de beloning. Het is aan de lidstaten, in overeenstemming met hun nationale recht en/of praktijk, om regels vast te stellen betreffende de vergoeding van dergelijke kosten. De werkgever moet die kosten terugbetalen aan de ter beschikking gestelde werknemers volgens het voor het dienstverband geldende nationaal recht en/of de voor het dienstverband geldende nationale praktijk.

(20) Gelet op het belang van toeslagen in verband met de detachering, moet onduidelijkheid vermeden worden over welke onderdelen van deze toeslagen bestemd zijn voor de vergoeding van kosten in verband met de detachering. De volledige toeslag moet worden geacht te zijn betaald ter vergoeding van kosten, tenzij de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken of overeenkomsten die van toepassing zijn op het dienstverband, bepalen welke onderdelen van de toeslag bestemd zijn voor de vergoeding van kosten die verband houden met de detachering en die deel uitmaken van de beloning.

(21) De componenten van de beloning en andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voortvloeien uit het nationaal recht of collectieve arbeidsovereenkomsten als bedoeld in deze richtlijn, moeten duidelijk en transparant zijn voor alle ondernemingen en ter beschikking gestelde werknemers. Aangezien transparantie van en toegang tot informatie essentieel zijn voor de rechtszekerheid en de rechtshandhaving, is het ten aanzien van artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU gerechtvaardigd om de lidstaten de verplichting op te leggen om op de enige officiële nationale website de informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, en de verplichte componenten van de beloning bekend te maken, alsmede de aanvullende voorwaarden en omstandigheden die van toepassing zijn op detachering langer dan twaalf maanden of, in voorkomend geval, 18 maanden, op grond van deze richtlijn. Elke lidstaat moet erop toezien dat de enige officiële nationale website juiste informatie bevat en regelmatig wordt geactualiseerd. Sancties tegen een dienstverrichter wegens niet-naleving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die ter beschikking gestelde werknemers moeten worden geboden, moeten proportioneel zijn, en bij de vaststelling moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de vraag of de informatie op de enige officiële nationale website over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden is verstrekt in overeenstemming met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, met eerbiediging van de autonomie van de sociale partners.

(22) In Richtlijn 2014/67/EU zijn een aantal bepalingen opgenomen die ervoor moeten zorgen dat de regels met betrekking tot de detachering van werknemers worden gehandhaafd en door alle ondernemingen worden geëerbiedigd. Artikel 4 van die richtlijn bevat feitelijke elementen waarmee rekening kan worden gehouden bij de algemene beoordeling van de specifieke situaties, teneinde daadwerkelijke detacheringssituaties te identificeren en misbruik en omzeiling van de regels te voorkomen.

(23) Werkgevers moeten vóór het begin van een detachering passende maatregelen nemen om overeenkomstig Richtlijn 91/533/EEG van de Raad (1) essentiële informatie aan de werknemer over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden wat betreft de detachering te verstrekken.

(24) Deze richtlijn brengt een evenwichtig kader tot stand betreffende het vrij verrichten van diensten en de bescherming van ter beschikking gestelde werknemers, dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is en tegelijk de diversiteit van de nationale arbeidsverhoudingen eerbiedigt. Deze richtlijn vormt geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger zijn voor ter beschikking gestelde werknemers. (25) Om misbruiken in situaties van onderaanneming tegen te gaan en om de rechten van ter beschikking gestelde werknemers te beschermen, dienen de lidstaten passende maatregelen overeenkomstig artikel 12 van Richtlijn 2014/67/EU te nemen, opdat aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming is gewaarborgd.

(26) Opdat Richtlijn 96/71/EG correct wordt toegepast, moeten de coördinatie tussen de bevoegde instanties en/of organen van de lidstaten en de samenwerking op Unieniveau bij de bestrijding van fraude bij de detachering van werknemers worden versterkt.

(27) Bij de bestrijding van fraude met betrekking tot de detachering van werknemers moet het bij Besluit (EU) 2016/344 van het Europees Parlement en de Raad opgerichte Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij de aanpak van zwartwerk („het platform”) binnen zijn mandaat deelnemen aan de monitoring en beoordeling van gevallen van fraude, de uitvoering en de doeltreffendheid van de administratieve samenwerking tussen de lidstaten verbeteren, waarschuwingsmechanismen ontwikkelen en bijstand en steun verlenen voor meer administratieve samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de bevoegde autoriteiten of instanties. Daarbij moet het platform nauw samenwerken met het Comité van deskundigen inzake de detachering van werknemers, dat bij Besluit 2009/17/EG van de Commissie is opgericht.

(28) Het transnationale karakter van bepaalde gevallen van fraude of misbruik in verband met de detachering van werknemers rechtvaardigt het nemen van concrete maatregelen ter versterking van de transnationale dimensie van inspecties, onderzoeken en informatie-uitwisseling tussen de bevoegde autoriteiten of instanties van de betrokken lidstaten. Daartoe moeten de nationale bevoegde autoriteiten of instanties in het kader van de administratieve samenwerking als bedoeld in Richtlijnen 96/71/EG en 2014/67/EU, in het bijzonder artikel 7, lid 4, van Richtlijn 2014/67/EU beschikken over de nodige middelen om voor dergelijke situaties te waarschuwen en informatie uit te wisselen ter voorkoming en bestrijding van fraude en misbruiken.

(29) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om indien gerechtvaardigd de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van dergelijke stukken gerechtvaardigd.

(30) Richtlijn 96/71/EG moet dienovereenkomstig worden gewijzigd,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Wijzigingen van Richtlijn 96/71/EG

Richtlijn 96/71/EG wordt als volgt gewijzigd:

1) Artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

a) de titel wordt vervangen door: „Onderwerp en toepassingsgebied”;

b) de volgende leden worden ingevoegd:

„-1. Deze richtlijn waarborgt de bescherming van ter beschikking gestelde werknemers tijdens hun detachering in verband met het vrij verrichten van diensten, door het vaststellen van bindende bepalingen inzake de arbeidsvoorwaarden en bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers die moeten worden geëerbiedigd.

-1 bis. Deze richtlijn doet geenszins afbreuk aan de uitoefening van de grondrechten zoals die in de lidstaten en op Unieniveau zijn erkend, met inbegrip van het stakingsrecht of de stakingsvrijheid dan wel het recht of de vrijheid om conform de in de lidstaten bestaande specifieke stelsels van arbeidsverhoudingen andere acties te voeren overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. Zij doet evenmin afbreuk aan het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en naleving ervan af te dwingen, en om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.”;

c) lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

i) punt c) wordt vervangen door:

„c) als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer detacheren bij een inlenende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat gevestigd is of actief is, voor zover er gedurende de periode van detachering een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat.”;

ii) de volgende alinea's worden toegevoegd:

„Indien een werknemer die ter beschikking is gesteld door een uitzendbedrijf of onderneming van herkomst aan een inlenende onderneming als bedoeld in punt c), werk moet uitvoeren in het kader van de transnationale dienstverrichting in de zin van punt a), b) of c), door de inlenende onderneming op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt voor het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst, hetzij de inlenende onderneming, wordt de werknemer geacht op het grondgebied van die lidstaat ter beschikking te zijn gesteld door het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst waarmee de werknemer een dienstverband heeft. Het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst wordt beschouwd als een onderneming als bedoeld in lid 1 en leeft de toepasselijke bepalingen van deze richtlijn en Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en van de Raad onverkort na.

De inlenende onderneming informeert het uitzendbureau of de onderneming van herkomst dat/die een werknemer ter beschikking heeft gesteld, tijdig en voor de aanvang van het in de tweede alinea, bedoelde werk.

2) Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 1 wordt vervangen door:

„1. De lidstaten zien er, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, op toe dat in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen voor de werknemers die op basis van een gelijke behandeling op hun grondgebied zijn gedetacheerd de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarborgen die verband houden met de volgende aangelegenheden en die, in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn neergelegd in:

- wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/o

- collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig lid 8:

a) maximale werk- en minimale rustperioden;

b) minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen;

c) beloning, 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 bevinden;

i) toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijden verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn

Punt i) geldt uitsluitend voor de reis-, maaltijd-, en verblijfkosten die ter beschikking gestelde werknemers maken wanneer zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in de lidstaat op het grondgebied waarvan zij zijn gedetacheerd, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip beloning vastgesteld overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van de lidstaat op wiens grondgebied de werknemer is gedetacheerd, en wordt eronder verstaan alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, of collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die in die lidstaat algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig lid 8.

Onverminderd artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, publiceren de lidstaten overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk zonder onnodige vertraging en op transparante wijze op de in dat artikel bedoelde enige officiële nationale website informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, waaronder de componenten van de beloning als bedoeld in de derde alinea van dit lid, alsmede alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in overeenstemming met lid 1 bis van dit artikel.

De lidstaten zien erop toe dat de op de enige officiële nationale website verstrekte informatie juist en actueel is. De Commissie publiceert de adressen van de enige officiële nationale websites op haar website.

Wanneer, in strijd met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, de informatie op de enige officiële nationale website niet vermeldt welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden toegepast, wordt bij het bepalen van sancties bij overtredingen van de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen met deze

omstandigheid overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk rekening gehouden, voor zover nodig ter waarborging van de evenredigheid ervan.”;

b) De volgende leden worden ingevoegd:

„1 bis. Wanneer de daadwerkelijke duur van een detachering meer dan twaalf maanden bedraagt, zien de lidstaten er, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, op toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen voor op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers op basis van gelijke behandeling, naast de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarborgen die in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn neergelegd in:

- wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of

- collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig lid 8.

De eerste alinea van dit lid geldt niet voor:

a) procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van concurrentiebedingen;

b) aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Indien de dienstverrichter een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, verlengt de lidstaat waar de dienst wordt verleend, de in de eerste alinea bedoelde periode tot 18 maanden.

Indien een onderneming als bedoeld in artikel 1, lid 1, een ter beschikking gestelde werknemer vervangt door een andere ter beschikking gestelde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert, is de duur van de detachering voor de toepassing van dit lid de totale duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke betrokken ter beschikking gestelde werknemers.

Het begrip „op dezelfde plaats hetzelfde werk” als bedoeld in de vierde alinea van dit lid wordt bepaald met inachtneming van onder meer de aard van de te verlenen dienst, het uit te voeren werk en het adres of de adressen van de werkplaats.

1 ter. De lidstaten bepalen dat de in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde ondernemingen de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die krachtens artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en van de Raad (*) gelden voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld door uitzendbedrijven die zijn gevestigd in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, tevens garanderen voor ter beschikking gestelde werknemers.

De inlenende onderneming stelt de in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde ondernemingen in kennis van de arbeidsvoorwaarden die zij toepast wat betreft arbeidsomstandigheden en beloning overeenkomstig de eerste alinea van dit lid.

c) lid 7 wordt vervangen door:

„7. De leden 1 tot en met 6 vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger zijn voor de werknemers.

Toeslagen in verband met de detachering worden als onderdeel van de beloning beschouwd, voor zover ze niet worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd-, en verblijfkosten. De werkgever vergoedt onverminderd lid 1, eerste alinea, onder h), ter beschikking gestelde werknemers voor die uitgaven volgens het voor het dienstverband van de ter beschikking gestelde werknemer geldende nationaal recht en/of de nationale praktijk.

Indien niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding

voor kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, dan wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor kosten.”;

d) in lid 8 worden de tweede en derde alinea vervangen door:

„Bij ontstentenis van, of in aanvulling op, een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in de eerste alinea, kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op:

- de collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of

- de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast,

mits de toepassing daarvan op in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen een gelijke behandeling waarborgt wat betreft de aspecten vermeld onder lid 1, eerste alinea, van dit artikel en, in voorkomend geval, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voor ter beschikking gestelde werknemers moeten worden gewaarborgd overeenkomstig lid 1 bis van dit artikel, van die ondernemingen en de andere in deze alinea bedoelde ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden

Er is sprake van gelijke behandeling in de zin van dit artikel wanneer nationale ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden:

- op de plaats van de activiteit of in de betrokken bedrijfstak ten aanzien van de in lid 1, eerste alinea, vermelde aangelegenheden onderworpen zijn aan dezelfde verplichtingen als de in lid 1, alinea 1, van dit artikel bedoelde ondernemingen en, in voorkomend geval, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die aan ter beschikking gestelde werknemers moeten worden gewaarborgd overeenkomstig lid 1 bis van dit artikel, en

- met dezelfde gevolgen aan deze verplichtingen moeten voldoen.”;

e) leden 9 en 10 worden vervangen door:

„9. De lidstaten kunnen voorschrijven dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen aan in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde werknemers, naast de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden bedoeld in lid 1 ter van dit artikel, andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die voor uitzendkrachten gelden in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd.

10. Deze richtlijn belet niet dat de lidstaten, met inachtneming van de Verdragen, op grond van de gelijke behandeling, aan nationale ondernemingen en aan de ondernemingen van andere lidstaten arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorschrijven die betrekking hebben op andere aspecten dan die vermeld in lid 1, eerste alinea, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde.”.

3) In artikel 4, lid 2, wordt de eerste alinea vervangen door:

„2. De lidstaten zorgen ervoor dat wordt samengewerkt tussen de bevoegde autoriteiten of instanties, met inbegrip van overheidsinstanties die overeenkomstig het nationale recht bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als bedoeld in artikel 3, ook op Unieniveau. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van met redenen omklede verzoeken van die autoriteiten of instanties om nadere inlichtingen over de transnationale detachering van werknemers en in de bestrijding van kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige activiteiten, zoals transnationale gevallen van zwartwerk en schijnzelfstandigheid die verband houden met de detachering van werknemers. Indien de bevoegde autoriteit of instantie in de lidstaat van waaruit de werknemer wordt gedetacheerd, niet beschikt over de informatie die is gevraagd door de bevoegde autoriteit of instantie van de lidstaat op wiens grondgebied de werknemer is gedetacheerd, vraagt zij of deze bevoegde instantie die informatie op bij andere autoriteiten of instanties in die lidstaat. Indien de verstrekking van informatie aan de lidstaat op het grondgebied waarvan de

werknemer is gedetacheerd aanhoudend vertraging oploopt, wordt de Commissie hiervan in kennis gesteld en neemt zij passende maatregelen.”.

4) Artikel 5 wordt vervangen door:

„Artikel 5

Monitoren, controle en handhaving

De lidstaat op wiens grondgebied de werknemer wordt gedetacheerd en de lidstaat van waaruit de werknemer wordt gedetacheerd, zijn verantwoordelijk voor het monitoren, controleren en handhaven van de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn en Richtlijn 2014/67/EU en nemen passende maatregelen ingeval deze richtlijn niet wordt nageleefd.

De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van de sancties die van toepassing zijn op overtredingen van nationale bepalingen die zijn vastgesteld op grond van deze richtlijn en nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden uitgevoerd. De sancties waarin wordt voorzien, zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.

Lidstaten zorgen er met name voor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers toegang hebben tot passende procedures om de naleving van de verplichtingen krachtens deze richtlijn af te dwingen.

Wanneer na een overeenkomstig artikel 4 van Richtlijn 2014/67/EU door een lidstaat verrichte algemene beoordeling wordt vastgesteld dat een onderneming ten onrechte of op bedrieglijke wijze de indruk wekt dat de situatie van een werknemer binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn valt, zorgt die lidstaat ervoor dat de werknemer onder de toepasselijke wetgeving en praktijk valt.

De lidstaten zien erop toe dat dit artikel niet tot gevolg heeft dat de betrokken werknemer onderworpen wordt aan minder gunstige voorwaarden dan die welke gelden voor ter beschikking gestelde werknemers.”.

5) De inleidende zin van de bijlage wordt vervangen door:

„De in artikel 3, lid 2, bedoelde activiteiten omvatten alle activiteiten in de bouwsector die betrekking hebben op het oprichten, het herstellen, het onderhouden, het verbouwen of het slopen van bouwwerken, en met name de volgende activiteiten:”

Artikel 2

Evaluatie

1. De Commissie evalueert de toepassing en uitvoering van deze richtlijn. Uiterlijk op 30 juli 2023 dient de Commissie bij het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité een verslag in over de toepassing en uitvoering van deze richtlijn en stelt zij indien nodig noodzakelijke wijzigingen van aan deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG voor.

2. Het in lid 1 bedoelde verslag bevat een beoordeling van de vraag of er behoefte is aan verdere maatregelen om ervoor te zorgen dat dezelfde spelregels gelden voor iedereen en werknemers te beschermen:

a) bij onderaanneming;

b) in het licht van artikel 3, lid 3 van deze richtlijn, rekening houdend met de ontwikkelingen in verband met de wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG van het Europees Parlement en de Raad (1) betreffende de handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector.

Artikel 3

Omzetting en toepassing

1. Uiterlijk op 30 juli 2020 stellen de lidstaten de voor het voldoen aan deze wijzigingsrichtlijn noodzakelijke wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast en maken deze bekend. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

Zij passen die bepalingen toe met ingang van 30 juli 2020. Tot die datum blijft Richtlijn 96/71/EG van toepassing zoals die luidde vóór de bij deze richtlijn aangebrachte wijzigingen.

Wanneer de lidstaten die bepalingen vaststellen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

3. Deze richtlijn is van toepassing op de sector wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG betreffende handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector.

Artikel 4

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood