

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

276

Vragen van het lid **Kerstens** (PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *een uitspraak van het Europese Hof van Justitie over een boete voor energieleverancier Essent* (ingezonden 16 september 2014).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 16 oktober 2014).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de uitspraak van het Europese Hof van Justitie in een zaak over een Nederlandse boete van 264.000 euro voor energieleverancier Essent?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat deze uitspraak betekent, dat een tewerkstellingsvergunning voor derdelanders niet altijd nodig is? Zo ja, kunt u precies aangeven in welke situaties een tewerkstellingsvergunning niet altijd meer nodig is?

Antwoord 2

Ja, een tewerkstellingsvergunning was al niet nodig voor werknemers van buiten de EU als deze werknemers in dienst zijn van een werkgever in een andere lidstaat, die in Nederland een dienst komt verrichten. Ik ging er echter vanuit (op grond van het arrest Vicoplus van 11 februari 2011) dat de eis van een tewerkstellingsvergunning nog wel gold als de dienst uitsluitend bestaat uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (bijvoorbeeld uitzendarbeid). Het arrest Essent bepaalt nu dat ook in die situatie geen tewerkstellingsvergunning mag worden gevraagd.

Wel kan uit het arrest worden afgeleid dat er voorwaarden mogen worden gesteld voor de vrijstelling van de eis van de tewerkstellingsvergunning. De werkzaamheden moeten tijdelijk zijn en de dienstverlener moet zijn hoofdactiviteit uitoefenen in de lidstaat waar hij is gevestigd. Bovendien moet de werknemer legaal in de uitzendstaat wonen en werken. Om te voorkomen dat deze vorm van dienstverlening leidt tot misbruik door schijnconstructies, vind

¹ <http://www.politiekemonitor.nl/9353000/1/j9vvioaf0kku7zz/vjn3jr64fvzz?ac=1;jnh:a:g=vi7sliso6fyz:nwiLcnWlIFgXZLIO%2fs8kCpN73BA>

ik het belangrijk, zoals ik ook in mijn antwoord op de vragen 3 en 4 aangeef, dat goed kan worden gecontroleerd of aan deze voorwaarden wordt voldaan.

Vraag 3 en 4

Kunt u aangeven welke gevolgen deze uitspraak heeft voor handhaving van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav)? Bent u bereid om te bezien of, en zo ja hoe, de Wav aangepast kan worden om effectief te kunnen blijven handhaven en schijnconstructies te bestrijden?

Welke andere mogelijkheden heeft u om te controleren of de detachering in werkelijkheid niet wordt ingezet om de Nederlandse regeling voor de tewerkstelling van derdelanders te omzeilen?

Antwoorden 3 en 4

Het gevolg van de uitspraak is dat geen tewerkstellingsvergunning is vereist voor de terbeschikkingstelling van werknemers afkomstig uit derde landen door een in een andere lidstaat van de EU gevestigde dienstverlener aan een in Nederland gevestigde dienstontvanger. Zoals in het antwoord op vraag 2 is beschreven, geldt de vrijstelling van een tewerkstellingsvergunning alleen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Om deze voorwaarden te kunnen controleren, breid ik de notificatieplicht zoals die nu al geldt voor andere vormen van dienstverlening, uit tot de categorie van werknemers die door het arrest Essent wordt bestreken. Dit houdt in dat nu alle grensoverschrijdende dienstverleners die werknemers uit derde landen in dienst hebben en deze in Nederland laten werken, van te voren hun werkzaamheden in Nederland moeten melden, waarbij alle relevante gegevens moeten worden overgelegd.

Deze voorwaarden zijn in principe handhaafbaar, maar dit is complex en arbeidsintensief. Daarnaast is de Inspectie SZW afhankelijk van de registratie van verblijf en arbeid in het buitenland.

Ook biedt de nieuwe handhavingsrichtlijn aanknopingspunten om de voorwaarden voor uitzendarbeid door derdelanders te controleren. Bij de implementatie van deze richtlijn, zal hiermee rekening worden gehouden.

Vraag 5

Ziet u naar aanleiding van deze uitspraak reden om in Europees verband te ijveren voor aanpassing van de Dienstenrichtlijn?

Antwoord 5

De dienstenrichtlijn is niet van toepassing op de detachering van arbeidskrachten. Wel is de detacheringsrichtlijn hier relevant.

Nederland is binnen de EU één van de pleitbezorgers van het «werklandbeginsel» om «social dumping» te voorkomen. Het werklandbeginsel wil zeggen dat werknemers uit andere lidstaten die in ons land komen werken, recht hebben op hetzelfde loon als hun Nederlandse collega's. Hiervoor wil het kabinet het werklandbeginsel beter tot uitdrukking laten komen in de Europese regelgeving. Dit principe is al ten dele terug te vinden in de detacheringsrichtlijn, waarin is bepaald dat werknemers die hier gedetacheerd zijn recht hebben op de «harde kern» van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden. Desondanks blijven aanzienlijke loonverschillen mogelijk. De Nederlandse inspanningen zijn er onder meer op gericht om deze verschillen te verkleinen.

In lijn met de Nederlandse opvattingen op dit punt heeft de voorzitter van de nieuwe Europese Commissie in een «mission letter» de nieuwe Eurocommissaris voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken, Vaardigheden en Arbeidsmobiliteit verzocht om een «targeted review» van de detacheringsrichtlijn. Het Hof baseert zijn oordeel in het arrest Essent op het vrij verkeer van diensten. Zoals ook in andere uitspraken van het Hof tot uitdrukking is gekomen, zit er een zekere spanning tussen de verkeersvrijheden die zijn verankerd in de EU-verdragen en het beleid waarmee geprobeerd wordt de arbeidsmarkten van de lidstaten, die zeer verschillend kunnen zijn, te beschermen. De vrijheden in de EU-verdragen beperken de ruimte om de detacheringsrichtlijn aan te passen in de door het kabinet gewenste richting. De marges om de detacheringsrichtlijn in die richting aan te passen zijn smal. Dit neemt niet weg dat Nederland zich zal blijven inspannen om de detacheringsrichtlijn aan te passen. Daarbij dient duidelijk te zijn dat het Nederland er niet om te doen is het vrije verkeer van diensten als zodanig ter discussie te

stellen, maar wel dat deze vrijheid niet het uitgangspunt van gelijke beloning en behandeling voor gelijk werk mag aantasten.