

Vergaderjaar 2017–2018

**21 501-31**

## **Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken**

**Nr. 459**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 oktober 2017

Conform de vastgestelde afspraken<sup>1</sup> informeer ik uw Kamer over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de Detacheringsrichtlijn en de herziening van de Coördinatie verordening Sociale Zekerheid. Ik kom hiermee tevens tegemoet aan mijn toezegging in het Algemeen Overleg met uw Kamer over de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 12 oktober jl. dat ik de Kamer na de Raad op relevante momenten zal informeren. Ook geef ik met deze brief antwoord op de moties van de leden Gijs van Dijk en Jasper van Dijk.<sup>2</sup>

#### **Herziening detacheringsrichtlijn**

In de geannoteerde agenda voor de Raad<sup>3</sup> en het Algemeen Overleg met uw Kamer van 12 oktober jl. informeerde ik u over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de Detacheringsrichtlijn en de nog openstaande politieke punten (de detacheringstermijn, transport, implementatietermijn en administratieve samenwerking tussen lidstaten) die niet meer op technisch niveau besproken werden.

In de Raad van 23 oktober jl. is onder voorzitterschap van Estland ook op deze punten een akkoord bereikt. Ik ben verheugd dat een algemene oriëntatie is bereikt. Deze komt in grote mate overeen met de Nederlandse inzet. Het akkoord is een versterking ten opzichte van de huidige Detacheringsrichtlijn en het pakket dat in juni van dit jaar onder het Maltese voorzitterschap voorlag.

Arbeidsmobiliteit binnen Europa is een essentieel onderdeel van de Europese integratie. Het kabinet vindt het van belang dat dit in goede

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 439, nr. 3 van 14 april 2016

<sup>2</sup> Kamerstuk 21 501-31, nr. 441 van 8 juni 2017

<sup>3</sup> Kamerstuk 21 501-31, nr. 457 van 5 oktober 2017

banen wordt geleid. Daarnaast is het kabinet voor een diepere en eerlijker interne markt. Het in de Raad bereikte akkoord verbetert de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers en zal het gelijk speelveld binnen de EU bevorderen en draagt daarmee bij een eerlijker interne markt.

#### Reeds akkoord bevonden punten

De tekst die in de Raad voorlag was ongewijzigd ten opzichte van de geconsolideerde tekst die voorlag in het Coreper van 11 oktober jl.

Conform de informatieafspraken die ik met uw Kamer gemaakt heb, ben ik in de geannoteerde agenda voor de Raad ingegaan op een aantal specifieke punten van het voorstel voor de herziening van de detachingsrichtlijn waarover voor de Raad van 23 oktober jl. al overeenstemming was.

Het betrof de volgende punten:

Op het punt van beloning kan de gedetacheerde werknemer aanspraak maken op een uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden. Daar waar in de huidige detachingsrichtlijn (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<sup>4</sup> gevolgd en verder gecompleteerd.

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.

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 geschrapt. De schrapping van deze passage vindt 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 vallen.

Lidstaten hadden al de mogelijkheid om CAO's die in andere sectoren dan de bouw van toepassing waren, voor gedetacheerden verplicht te stellen. Deze mogelijkheid is nu een verplichting geworden.

#### Openstaande politieke punten (detachingstermijn, transport, implementatietermijn en administratieve samenwerking)

Over de openstaande politieke punten is tijdens de Raad het volgende akkoord bereikt:

---

<sup>4</sup> HvJEU van 12 februari 2015, zaak C-396/13

### *Detacheringstermijn beperkt tot 12 maanden*

In zowel het oorspronkelijke Commissievoorstel van 8 maart 2016 als het in de Raad bereikte akkoord komt de tijdelijkheid van detachering tot uitdrukking. In de Raad stond de detacheringstermijn van 24 maanden geagendeerd voor een politieke discussie.

De Raad was verdeeld over het aantal maanden waarna de zogenaamde harde kern van arbeidsvoorwaarden van de ontvangende lidstaat van toepassing moeten worden. Verschillende lidstaten vonden dat een termijn van 24 maanden voor een goed evenwicht zorgt. Sommige lidstaten vroegen om uitzonderingen om deze periode te overschrijden. Andere lidstaten waren daarentegen van oordeel dat een termijn van 12 maanden, of zelfs minder, geschikter zou zijn.

Op dit punt is het volgende compromis bereikt: de maximale termijn voor het detacheren van werknemers binnen de Europese Unie wordt beperkt tot 12 maanden, met een mogelijke verlenging van 6 maanden.

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.

Ingevolge de motie van de leden Gijs van Dijk en Jasper van Dijk heb ik mij tijdens de discussie in de Raad hard gemaakt om aanvullende pensioenen op te nemen in de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden. Voor dit voorstel was onvoldoende steun.

De uitgebreide harde kern wordt verplicht van toepassing op alle economische sectoren. Onder de huidige richtlijn geldt deze verplichting alleen voor de bouwsector (met mogelijkheid tot uitbreiden naar andere economische sectoren). In Nederland was deze mogelijkheid reeds gebruikt, maar de winst zit in het gelijk speelveld wat zal ontstaan in de EU.

### *Transport*

Een aantal lidstaten wilde wegtransport in zijn geheel uitzonderen van toepassing van de herziene detacheringsrichtlijn. Andere lidstaten wilden bepaalde toezeggingen met betrekking tot de *lex specialis* voor het wegvervoer waarover in Brussel onderhandeld wordt in het kader van het Mobility Package.<sup>5</sup>

In de Raad is overeengekomen dat de herziene detacheringsrichtlijn toegepast zal worden op de wegtransportsector wanneer de *lex specialis* voor transport in werking treedt. In de regel treedt een richtlijn in werking 20 dagen na publicatie in het Publicatieblad van de Europese Unie van de door de Raad en het Europees parlement vastgestelde richtlijn. Er wordt dus niet gewacht tot het moment dat de implementatietermijn voor de *lex specialis* is verstreken. Het is van groot belang dat nu duidelijk is 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.

### *Implementatietermijn*

Over de datum van toepassing en omzetting van de richtlijn liepen de standpunten in de Raad uiteen, met voorstellen variërend van twee tot vijf jaar. Op dit punt is overeengekomen dat de lidstaten uiterlijk drie jaar na

<sup>5</sup> Kamerstuk 43 734, nrs. 4–11

de inwerkingtreding van de herziene detacheringsrichtlijn de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om aan de richtlijn te voldoen. Lidstaten moeten die bepalingen toepassen met ingang van vier jaar na de inwerkingtreding van de herziene richtlijn. Tot die datum blijft Richtlijn 96/71/EC van toepassing.

#### *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. Derhalve heb ik Frankrijk gesteund in hun pleidooi voor versterkte administratieve samenwerking. Deze versterkte administratieve samenwerking is nu opgenomen in een aantal overwegingen in de geconsolideerde tekst, waar ook een rol is voorzien voor het Platform Zwart Werk.

#### *Wijziging Coördinatieverordening sociale zekerheidsstelsels*

Zoals ik heb aangegeven in de geannoteerde agenda voor de Raad streefde de Raad inzake de wijziging van de Verordening coördinatie sociale zekerheidsstelsels (883/2004) naar een algemene oriëntatie met betrekking tot twee deelterreinen.

Het eerste deelterrein gaat over gelijke behandeling en in hoeverre een lidstaat de sociale zekerheid voor niet actieve migrerende EU-burgers mag inperken. Het tweede deelterrein betreft de toepasselijke wetgeving en de samenwerking omtrent en de procedure voor A1 verklaringen. Onder voorzitterschap van Estland zijn deze twee deelterreinen in de Raad succesvol afgerond.

De inzet van Nederland is met name gericht geweest op de verbetering van de bepalingen over detachering in de verordening. Twee amendementen die daartoe samen met onder andere Frankrijk en Duitsland zijn ingediend hebben resultaat gehad. Er is nu een termijn van drie maanden van voorafgaande verzekering van de gedetacheerde in het land van herkomst opgenomen. Tevens is er een onderbrekingsperiode van twee maanden opgenomen tussen twee detacheringen. Pas als deze onderbrekingsperiode is afgelopen kan een nieuwe detacheringstermijn van start gaan.

Daarnaast is de procedure met betrekking tot A1-verklaringen verbeterd. De procedure is aangescherpt voor documenten die niet volledig zijn ingevuld. Wanneer de uitgevende instelling dit gebrek niet binnen 30 dagen herstelt, kan het werkland doorgaan alsof er geen A1-verklaring is afgegeven. Verder kunnen uitvoeringsinstellingen van twee landen die van mening verschillen over de toepasselijke wetgeving in een bepaald geval hun geschil voorleggen aan de Administratieve Commissie (AC). Als de AC hierover uitspraak doet moeten deze landen maatregelen nemen om die uitspraak uit te voeren, ook als dat ingaat tegen de eerder afgegeven A1-verklaring. Tot slot is de regelgeving bij het werken in meerdere lidstaten aangescherpt om postbusondernemingen tegen te gaan.

#### **Europees parlement**

De Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van het Europees parlement heeft op 16 oktober jl. ingestemd met het rapport van de co-rapporteurs Agnes Jongerius (NL, S&D) en Elisabeth Morin-Chartier (FRA, EPP). Het rapport staat voor eind oktober als hamerstuk op de agenda van de plenaire vergadering van het EP, tenzij 75 leden om

bespreking verzoeken. Dan wordt het stuk geagendeerd en wordt er hoofdelijk gestemd.

Nadat het Europees parlement zijn standpunt in eerste lezing heeft vastgesteld, kan in de Raad het mandaat voor de onderhandelingen met het Europees parlement worden vastgelegd en kan de triloog van start gaan. Pas nadat er met het Europees parlement een akkoord is bereikt kan de herziene detacheringsrichtlijn definitief worden vastgesteld.

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