

## De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU: een praktisch overzicht

Auteurs: Mr. S.A. Durve en Mevr. mr. A.D. Kamta<sup>1</sup>

### 1. Inleiding<sup>2</sup>

Op 18 juni 2016 is de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: WagwEU) in werking getreden.<sup>3</sup> De WagwEU bevat belangrijke administratieve en praktische verplichtingen voor bedrijven die vanuit de EU personeel naar Nederland detacheren. Bijna een jaar na inwerkingtreding blijkt dat de WagwEU in de praktijk nog relatief weinig aandacht krijgt en dat ondernemingen deze wet en de praktische consequenties niet altijd goed op het netvlies hebben<sup>4</sup>. In dit artikel schetsen wij eerst kort de achtergronden en actualiteiten, waarna wij de administratieve verplichtingen uit de WagwEU op een rij zetten. Tot slot behandelen wij kort een aantal internationale aspecten.

### 2. Achtergronden en de actualiteit

Het vrij verkeer van diensten is een van de hoekstenen van de EU. Ondernemingen uit EU-landen zijn vrij hun diensten in andere EU-landen te verrichten en daarbij eigen werknemers tijdelijk in te zetten (detacheren) in het andere EU-land. Tussen 2010 en 2014 was er sprake van een stijging van maar liefst 45% van het aantal gedetacheerde werknemers binnen de EU. Dit kwam in 2014 neer op 1,9 miljoen Europese detacheringen.<sup>5</sup>

Door de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen de EU-landen, ligt het risico op de loer van onderbetaling, sociale dumping en oneerlijke concurrentie. In het arbeidsrecht staat het partijen immers vrij af te spreken welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Zo kunnen een Nederlandse werkgever en een Nederlandse werknemer bijvoorbeeld afspreken dat op de arbeidsovereenkomst Pools recht van toepassing is. Dat zou de Nederlandse werkgever een (kosten)voordeel kunnen geven,

Ter bescherming van de positie van werknemers bepaalt art. 8 lid 1 van de Rome I verordening<sup>6</sup> echter – kort samengevat – dat de werknemer ondanks zo'n rechtskeuze niet de bescherming verliest van bepaalde dwingendrechtelijke bepalingen van het land waar hij *normaal gesproken* werkt.

Deze bescherming geldt echter niet als de werknemer *tijdelijk* in Nederland werkt. Dan is er namelijk géén wijziging van het gewoonlijke werkland en blijft alleen het overeengekomen recht van toepassing. Zoals gezegd kan detachering daardoor leiden tot oneerlijke concurrentie en sociale uitbuiting.

Om die reden is in 1996 de Detacheringsrichtlijn<sup>7</sup> in het leven geroepen. Op grond van deze richtlijn kan ook een werknemer die *tijdelijk* werkzaamheden verricht in een ander EU-land, aanspraak maken op een harde kern van arbeidsvoorwaarden die gelden in dat ontvangende land. Concreet noemt de Detacheringsrichtlijn de regels inzake maximale werk- en minimale rustperiodes,

---

<sup>1</sup> Mr. S.A. (Sashil) Durve is Practice Leader Employment Law & Benefits bij Deloitte Legal. Mevr. mr. A.D. (Angela) Kamta is Global Mobility Analyst bij Deloitte Global Employer Services (GES).

<sup>2</sup> Zie voor introductieartikelen die rond de implementatieperiode van de Handhavingsrichtlijn zijn verschenen: M. Kullmann, 'Detachering van werknemers: naar meer transparantie en een betere handhaving?', *TRA* 2016/65 en L.B. de Graaf, 'Beloning bij tijdelijke internationale arbeid: is de verbouwing geslaagd?', *TAP* 2016/322. De positie van zelfstandigen blijft in dit artikel vrijwel geheel buiten beschouwing. Zie hiervoor E.J.A. Franssen, 'Zelfstandigen en de WagwEU', *Arbeidsrecht* 2016/48.

<sup>3</sup> Wet van 1 juni 2016, *Stb.* 2016, 219.

<sup>4</sup> De Directie Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van SZW zond op 3 oktober 2016 wel een informatiebrief aan bepaalde buitenlandse bedrijven, met daarin alle plichten die gelden voor detacheringen naar Nederland.

<sup>5</sup> Informatieblad van de Europese Commissie, 'Herziening Detacheringsrichtlijn – veelgestelde vragen', 8 maart 2016 (MEMO/16/467).

<sup>6</sup> Verordening (EG) Nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I).

<sup>7</sup> Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996.

minimumaantal betaalde vakantiedagen, minimumlonen, voorwaarden voor ter beschikking stellen uitzendkrachten, gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk, beschermende maatregelen voor zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren en tot slot, gelijke behandeling en niet-discriminatie.

De Detacheringsrichtlijn heeft de rechtspositie van gedetacheerde werknemers in de EU flink verbeterd<sup>8</sup>, maar de problemen zijn nog niet opgelost.

Ten eerste hebben verschillen binnen de EU op het gebied van de sociale zekerheid en de fiscaliteit ook invloed op de rechtspositie van werknemers die in de EU worden gedetacheerd.<sup>9</sup>

Verder zijn de verschillen in arbeidsvoorwaarden en lonen tussen de diverse EU-landen sinds 1996 toegenomen. Hierdoor is het nog steeds mogelijk om concurrentievoordelen te behalen. Om die reden heeft de Europese Commissie een voorstel gedaan tot aanpassing van de Detacheringsrichtlijn<sup>10</sup>. Hierin wordt onder meer voorgesteld het beginsel van 'gelijk loon voor gelijk werk in het kader van detachering' in te voeren. Daarnaast stelt de Commissie voor dat het arbeidsrecht van het ontvangende land onverkort van toepassing wordt, als werknemers langer dan twee jaar zijn gedetacheerd.<sup>11</sup>

Tot slot is men gaandeweg tot het inzicht gekomen dat er onvoldoende adequate mogelijkheden zijn om de Detacheringsrichtlijn goed te kunnen handhaven. Dit heeft geleid tot de Handhavingsrichtlijn uit 2014<sup>12</sup>, die in Nederland is geïmplementeerd in de WagwEU. Met de invoering van de WagwEU is de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (hierna: WAGA) vervallen. De WagwEU neemt de WAGA in feite over en introduceert daarnaast belangrijke verplichtingen, die ondernemingen moeten naleven als zij werknemers tijdelijk in Nederland tewerkstellen vanuit een EU-land.

### 3. Het toepassingsbereik van de WagwEU

De WagwEU is van toepassing op 'transnationale dienstverrichting'. In art. 1 WagwEU worden de drie vormen van transnationale dienstverrichting gedefinieerd:

- Zuivere dienstverlening: een dienstverrichter uit de ene lidstaat stelt eigen personeel ter beschikking aan een dienstontvanger in een andere lidstaat. De opdracht wordt verricht onder leiding, toezicht en voor rekening van de dienstverrichter.
- Detachering binnen multinationale concerns: een medewerker van een concern in de ene lidstaat wordt gedetacheerd naar een vestiging van het concern in een andere lidstaat.
- Uitzendarbeit: een uitzendkracht wordt in een andere lidstaat dan waar het uitzendbureau gevestigd is ter beschikking gesteld aan een dienstontvanger. De leiding en toezicht ligt bij de inlener/dienstontvanger.

De WagwEU is niet van toepassing op zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen (art. 1 lid 2 WagwEU).

---

<sup>8</sup> Een uitgebreide analyse van het complexe vraagstuk inzake het toepasselijke recht op arbeidsovereenkomsten en de samenloop van (art. 8 en 9) Rome I en de Detacheringsrichtlijn valt buiten dit artikel. Zie hiervoor bijvoorbeeld: F. Laagland, 'Navigeren door het labyrint van grensoverschrijdende detachering', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2016 (10) 2; C.B.G. Derks, 'De WWZ en de internationale arbeidsverhouding', *ArbeidsRecht* 2015/4 en F. van Overbeeke, 'Het toepasselijk recht op gedetacheerde werknemers', *ArbeidsRecht* 2014/44.

<sup>9</sup> Zie F.C.A. van Haasteren, *Fatsoenlijke flexibiliteit – De invloed van de ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeit* (dissertatie Universiteit Leiden), SDU 2016, p. 443-444.

<sup>10</sup> Zie het voorstel van 8 maart 2016 van de Europese Commissie, COM(2016) 128 final, 2016/0070 (COD), alsmede het Informatieblad van de Europese Commissie, 'Herziening Detacheringsrichtlijn – veelgestelde vragen', 8 maart 2016 (MEMO/16/467).

<sup>11</sup> Het voorstel van de Europese Commissie kan nog niet op de steun van alle EU-lidstaten rekenen. Zo trokken 11 (vooral) Oost-Europese lidstaten (Bulgarije, Kroatië, Tsjechië, Denemarken, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië en Slowakije) in mei 2016 een zogenoemde "gele kaart" omdat zij van mening waren dat het voorstel in strijd was met het subsidiariteitsbeginsel. In een persbericht van de Europese Commissie van 20 juli 2016 heeft de Commissie dit standpunt verworpen (IP/16/2546). In een brief van 29 mei 2017 van demissionair Minister Asscher (referentie 2017-0000089448) informeert hij de Tweede Kamer over de voortgang van de onderhandelingen over de aanpassing van de Detacheringsrichtlijn. Asscher geeft hierin onder andere aan dat er inmiddels een compromis voorstel is.

<sup>12</sup> Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014.

In de praktijk zal er regelmatig sprake kunnen zijn van een “grijs gebied”. Immers, niet iedere dienst die in Nederland wordt verricht door een werknemer vanuit een ander EU-land, valt automatisch onder de reikwijdte van de WagwEU. Het moet steeds gaan om een detachering die valt onder een van de drie genoemde vormen van transnationale dienstverrichting.

Neem het volgende voorbeeld: een GmbH in Duitsland fungeert als Europees hoofdkantoor en geeft een opdracht aan een consultancybureau in Duitsland. Het betreft een opdracht die vestigingen in verschillende EU-landen raakt. Ten behoeve van deze opdracht gaat een Duitse consultant van het consultancybureau een week naar de vestiging in Amsterdam om daar aan de opdracht te werken. Omdat deze situatie niet valt onder een van de drie genoemde vormen van transnationale dienstverrichting – de dienstontvanger is en blijft namelijk de in Duitsland gevestigde onderneming – is de WagwEU gezien haar toepassingsbereik niet van toepassing.

#### **4. Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers**

Art. 2 van de WagwEU benoemt welke harde kern van arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn op werknemers die tijdelijk naar Nederland worden gedetacheerd. Het betreft een nadere uitvoering van de eerdergenoemde Detacheringsrichtlijn en deze harde kern geldt alleen voor zover deze gunstiger zijn dan in het thuisland. De arbeidsvoorwaarden die in de WagwEU worden genoemd zijn voor een groot deel gelijk aan die uit de WAGA: de gedetacheerde werknemer kan in Nederland een beroep doen op de regels inzake vakantie en verlof (art. 7:634-642 en 645 BW), gelijke behandeling (art. 7:646, 648 en 649 BW), werkgeversaansprakelijkheid (art. 7:658 BW) en op de regels inzake het opzegverbod bij ziekte (art. 7:670 lid 2 BW).<sup>13</sup>

In aanvulling op deze in de WAGA genoemde harde kern van arbeidsvoorwaarden, bepaalt de WagwEU dat de volgende bepalingen ook moeten worden toegepast op gedetacheerde werknemers: de bij de Wet aanpak schijnconstructies ingevoerde ketenaansprakelijkheid voor het loon (art. 7:616a-616f BW), de vereisten voor het opstellen van een correcte loonstrook (art. 7:626 BW), de informatieplicht bij aanvang van de arbeidsovereenkomst (art. 7:655 BW) en de mogelijkheid van vernietiging van de opzegging, of toekenning van een billijke vergoeding, als er sprake is van opzegging in strijd met gelijke behandelingsregels (art. 7:681 lid 1, onderdeel c). Tot slot kunnen gedetacheerde werknemers ook rechten ontlenen aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Arbeidstijdenwet, de Arbeidsomstandighedenwet, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Algemene wet gelijke behandeling. Deze wetten worden niet expliciet genoemd in de WagwEU, omdat zij via art. 9 lid 1 van de Rome I verordening van toepassing zijn.<sup>14</sup>

#### **5. Verplichtingen in de WagwEU**

De WagwEU legt vier administratieve verplichtingen op aan bedrijven die vanuit een ander EU-land tijdelijk werknemers detacheren naar Nederland. Van die vier verplichtingen zijn er momenteel drie in werking getreden. Dit zijn de informatieplicht, de plicht een contactpersoon aan te wijzen en de administratieplicht. Per 1 oktober 2016 gelden er sancties bij niet naleving van deze plichten. De vierde administratieve verplichting, de meldingsplicht, zal pas in werking treden zodra er een digitaal meldingssysteem gereed is.<sup>15</sup> Naar verwachting zal dat in januari 2018 zijn. De Inspectie SZW is de instantie die toeziet of de WagwEU wordt nageleefd.

##### **5.1 Informatieplicht**

De informatieplicht is opgenomen in art. 6 WagwEU. De dienstverrichter dient desgevraagd alle gegevens en inlichtingen te verstrekken, zodat de Inspectie SZW kan vaststellen of er sprake is van

<sup>13</sup> Art. 2 lid 6 Wet AVV bepaalt dat algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen, die de harde kern van arbeidsvoorwaarden betreffen, ook van toepassing zijn. Inmiddels is dit in de ABU-cao ook expliciet vastgelegd. Zie Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 1 maart 2017, UAW Nr. 11839, *Stcrt.* 2017, nr. 5678.

<sup>14</sup> Zoals aangegeven in voetnoot 8 valt een uitgebreide analyse van het toepasselijke recht op arbeidsovereenkomsten en de samenloop van (art. 8 en 9) Rome I verordening en de Detacheringsrichtlijn buiten dit artikel.

<sup>15</sup> Besluit van 8 juni 2016, *Stb.* 2016, 220.

échte detachering. Hiervan is sprake als het gaat om a) substantiële activiteiten en b) tijdelijke detachering.

In het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie<sup>16</sup> zijn elementen opgenomen om beter te kunnen beoordelen of hiervan sprake is.

De elementen ter beoordeling of een onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, en niet een postbusfirma is, bestaan onder andere uit:

- de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en waar haar administratie wordt verricht;
- de plaats waar belastingen en socialezekerheidspremies worden betaald;
- de plaats waar gedetacheerde werknemers worden geworven en de plaats van waaruit ze worden gedetacheerd.

De elementen om te bepalen of er daadwerkelijk sprake is van tijdelijke arbeid bestaan onder andere uit:

- de periode waarin het werk wordt verricht in een andere lidstaat;
- de gedetacheerde werknemer keert na de beëindiging van de werkzaamheden terug naar de lidstaat van waaruit hij is gedetacheerd;
- de dienstverrichter die de werknemer detacheert, draagt zorg voor het vervoer, kost en inwoning of accommodatie;
- alle eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere gedetacheerde werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht.

## 5.2 Aanwijzen contactpersoon

Art. 7 WagwEU bepaalt dat de dienstverrichter die een werknemer in Nederland tewerkstelt, een contactpersoon in Nederland moet aanwijzen. De contactpersoon is namens de dienstverrichter aanspreekpunt en moet beschikbaar zijn om vragen over de detachering te beantwoorden en om relevante informatie te ontvangen en verzenden.

Om de kosten te beperken kan de betreffende gedetacheerde werknemer zelf als contactpersoon fungeren. Een contactpersoon kan ook voor meerdere gedetacheerde werknemers optreden, bijvoorbeeld voor een gehele opdracht. Verder is het mogelijk dat een dienstverrichter meerdere contactpersonen aanwijst<sup>17</sup>. Voor het overige wordt nergens in de WagwEU specifieke eisen gesteld aan de contactpersoon. Naar onze opvatting kan de dienstverrichter in Nederland dan ook een “willekeurige” derde aanwijzen, zolang deze uiteraard bevoegd is en adequaat aan de verplichtingen kan voldoen.

## 5.3 Administratieplicht

De administratieplicht voor dienstverrichters uit art. 9 WagwEU houdt in dat de dienstverrichter tijdens de periode van detachering op het adres van de werkplek digitaal of schriftelijk de volgende stukken aanwezig heeft:

- a. De arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer;
- b. Een opgave als bedoeld in art. 7:626 BW. Dit artikel schrijft voor dat, en op welke wijze, de werkgever een schriftelijke specificatie van het uitbetaalde loon dient te verstrekken;
- c. Een opgave van de onderdelen genoemd in art. 7:655 BW. Het betreft informatie die de werkgever aan de werknemer moet verstrekken over de wezenlijke elementen van zijn arbeidsovereenkomst;
- d. Bescheiden waaruit het aantal gewerkte uren van de gedetacheerde werknemer blijkt;
- e. De A1-verklaring of een ander bewijsstuk waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen en de identiteit van de dienstverrichter, de dienstontvanger, de

---

<sup>16</sup> Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, 28 november 2016, *Stb.* 2016, 477.

<sup>17</sup> *Kamerstukken II* 2015-2016, 34408, nr. 3, p. 26. In de Kamerstukken staat vermeld: “*Wel staat het de dienstverrichter vrij om desgewenst binnen één opdracht meerdere dienstverrichters aan te wijzen.*” Dit klopt niet. In plaats van “meerdere dienstverrichters” zal bedoeld zijn “meerdere contactpersonen”.

gedetacheerde werknemer en van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon blijkt;

f. Een bewijs, waaruit duidelijk wordt welk loon aan de gedetacheerde werknemer is voldaan. Al deze stukken dienen binnen een redelijke termijn te kunnen worden verstrekt als de Inspectie SZW daarom vraagt.

#### 5.4 Meldingsplicht

Wellicht de meest in het oog springende plicht die de WagwEU introduceert is de meldingsplicht in art. 8 WagwEU. Doel van de meldingsplicht is de Inspectie SZW meer inzicht te geven in het aantal gedetacheerde werknemers in Nederland, zodat een betere handhaving mogelijk is.

Pas als er een (elektronisch) meldingssysteem in Nederland actief is, zal de meldingsplicht in werking gaan treden. Zoals aangegeven zal dit naar verwachting op 1 januari 2018 zijn. Op het moment dat dit artikel wordt gepubliceerd hoeft er dus nog géén melding plaats te vinden.

Opvallend is dat óók de dienstontvanger een rol speelt in het kader van de meldingsplicht. De dienstontvanger dient, voordat de werkzaamheden beginnen, het afschrift van de melding te controleren op juistheid. Indien er onjuistheden worden geconstateerd dan dienen deze gemeld te worden aan de Inspectie SZW.

De melding van de dienstverrichter moet de volgende informatie bevatten:

- a. De identiteit van de dienstverrichter (naam en KvK-nummer);
- b. De identiteit van de dienstontvanger en van de gedetacheerde werknemer;
- c. De contactpersoon uit art. 7 WagwEU;
- d. De identiteit van de persoon die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon;
- e. De aard en de geschatte duur van de werkzaamheden (begin- en einddatum). Indien de duur van de werkzaamheden verlengd worden, dan dient dit ook gemeld te worden;
- f. Het adres van de werkplek; en
- g. De bijdrage voor de sociale zekerheidsregelingen. Hierbij kan gedacht worden aan de A1-verklaring.

Bij ministeriële regeling kunnen nadere voorschriften worden gegeven met betrekking tot het model van de melding, de taal, de wijze, het tijdstip van de melding en de te overleggen bescheiden. Ook kunnen categorieën van gedetacheerde werknemers en dienstverrichters uitgesloten worden van de meldingsplicht. Dit laatste kan op basis van een algemene maatregel van bestuur.

Voor veel EU-landen zal het Belgische Limosa-systeem als voorbeeld gelden voor het invoeren van de meldingsplicht. Het Limosa-systeem bestaat al sinds 2007 en is een eenvoudig en goed werkend online meldingssysteem voor werknemers die tijdelijk of gedeeltelijk in België komen werken en in principe niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid.

#### 5.5 Zelfstandigen

De informatieplicht geldt onverkort ook voor zelfstandigen. De verplichting om een contactpersoon aan te wijzen geldt niet voor zelfstandigen. De administratieplicht en de meldingsplicht gelden slechts in beperkte mate voor zelfstandigen en uitsluitend als zij werkzaam zijn in bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen sectoren van het beroeps- en bedrijfsleven.

### 6. Bestuurlijke boetes

Op grond van art. 12 WagwEU kunnen bestuurlijke boetes worden opgelegd voor de volgende overtredingen:

- De dienstverrichter (of zelfstandige) voldoet niet aan de informatieplicht (zie paragraaf 5.1);
- De dienstverrichter (of zelfstandige) voldoet niet aan de administratieplicht (zie paragraaf 5.3);
- De dienstverrichter (of zelfstandige) voldoet niet aan de meldingsplicht (zie paragraaf 5.4);
- De dienstontvanger controleert niet of de dienstverrichter de melding heeft gedaan of dat deze correct is (zie paragraaf 5.4).

Op basis van art. 15 lid 1 WagwEU is de de hoogte van de bestuurlijke boete per genoemde overtredingen thans gemaximeerd op EUR 20.500,-.

Inmiddels zijn op grond van art. 15 lid 5 WagwEU nadere boeteregels vastgelegd in de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie<sup>18</sup>. In deze Beleidsregel zijn de boetenormbedragen, zoals die gelden per 1 oktober 2016, nader uitgewerkt.

Overtredingen die vóór 1 oktober 2016 hebben plaatsgevonden worden niet beboet.

Per overtreding geldt een boete van EUR 12.000,-. Boetes kunnen met 50% worden verhoogd, bijvoorbeeld in geval van bewuste ontduiking van de regels. In geval van recidive geldt een verhoging van 100% of 200%. Matiging met 25%, 50% of 75% is ook mogelijk. Dit is afhankelijk van de aard en ernst van de overtreding, de mate van verwijtbaarheid en de evenredigheid.

Overtreding van de verplichting een contactpersoon aan te wijzen wordt niet expliciet genoemd in art. 12 WagwEU en dus geldt hiervoor geen boete.

Lidstaten zijn verplicht om onherroepelijke administratieve boetes op verzoek van een andere lidstaat te innen. Deze kunnen dus grensoverschrijdend worden geïncasseerd. De boete komt in dat geval toe aan het land dat de boete int. Op de incasso is het recht van toepassing van het land dat de boete int.<sup>19</sup>

## **7. Internationale aspecten**

Voor ondernemingen is van belang dat de besproken verplichtingen niet alleen gelden voor “inkomende” detacheringen. Nederlandse ondernemingen die in een ander EU-land diensten gaan verrichten, moeten rekening houden met de aldaar geldende regels als gevolg van de nationale implementatie van de Handhavingsrichtlijn. Over het algemeen zullen de verplichtingen in veel gevallen hetzelfde of vergelijkbaar zijn, maar er zijn ook (nuance) verschillen.

Een recent voorbeeld hiervan is Frankrijk. Per 1 april 2017 moet een A1-verklaring overlegd kunnen worden voor werknemers die vanuit een EU-land naar Frankrijk gedetacheerd worden en in het land van herkomst verzekerd blijven voor de sociale zekerheid. Indien deze verklaring bij controle door de inspectie niet overlegd kan worden, worden er boetes opgelegd.

Verder gaat Nederland verder dan de richtlijn, omdat bepaalde verplichtingen deels ook van toepassing zijn op zelfstandigen. In andere landen, zoals bijvoorbeeld Italië, moet ook een contactpersoon worden aangewezen die contact onderhoudt met sociale partners. Onder andere in België en Polen, kan het op verzoek verplicht zijn om vertalingen beschikbaar te hebben van de documenten die bewaard moeten worden. Ook geldt in België dat de contactpersoon een natuurlijke persoon moet zijn. Tot slot zijn de boetes in ieder land anders.

Kortom, internationaal opererende ondernemingen ontkomen er niet aan om ook de blik op buitenlandse wetgeving te richten. In **Bijlage 1** van dit artikel is een overzicht opgenomen van alle EU-landen, met daarbij de status van de implementatie van de Handhavingsrichtlijn op 29 maart 2017.

## **8. Conclusie**

De WagwEU beoogt sociale dumping, onderbetaling, schijnzelfstandigheid en oneerlijke concurrentie verder tegen te gaan. Dit brengt verschillende administratieve en praktische verplichtingen voor ondernemingen met zich mee. Mede gezien de (hoogte van de) boetes is het van groot belang dat ondernemingen deze verplichtingen naleven en incorporeren in hun interne processen. Ondernemingen moeten “in control” en “compliant” zijn en hierbij is, zeker voor internationaal opererende ondernemingen, een brede EU-aanpak noodzakelijk.

---

<sup>18</sup> Stcrt. 2016, nr. 53078, 5 oktober 2016.

<sup>19</sup> Kamerstukken II 2015-2016, 34408, nr. 3, p. 18.

**Bijlage 1: Status implementatie Handhavingsrichtlijn in de EU per 29 maart 2017<sup>20</sup>**

Land	Richtlijn geïmplementeerd	Bezig met implementatie / treedt binnenkort in werking	Richtlijn niet geïmplementeerd
België	X		
Bulgarije	X		
Cyprus		X	
Denemarken	X		
Duitsland			X
Estland	X		
Finland	X		
Frankrijk	X		
Griekenland	X		
Hongarije	X		
Ierland	X		
Italië	X		
Kroatië		X	
Letland	X		
Litouwen	X		
Luxemburg		X	
Malta	X		
Nederland	X		
Oostenrijk	X		
Polen	X		
Portugal		X	
Roemenië		X	
Slovenië		X	
Slowakije	X		
Spanje		X	
Tsjechië		X	
Verenigd Koninkrijk	X		
Zweden		X	
<b>TOTAAL</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>1</b>

<sup>20</sup> De gegevens zijn afkomstig van de Employment Law teams van Deloitte Legal in de betreffende EU-landen.