

Werknemers die vanuit een andere Europese lidstaat tijdelijk in Nederland tewerkgesteld worden, zullen vanaf volgend jaar moeten worden gemeld bij de SVB. Dit geldt ook voor zelfstandigen in bepaalde risicosectoren. Deze meldingsplicht zal aanpassingen vereisen in processen voor diverse afdelingen binnen organisaties. Te denken valt aan de personeelsafdeling, de salarisadministratie en de afdeling inkoop.

MEVR. MR. (C.P.) CHANTAL SEIJFFERT EN MEVR. MR. (A.D.) ANGELA KAMTA, DELOITTE BELASTINGADVISEURS B.V. – GLOBAL EMPLOYER SERVICES

MELDINGSPLICHT O.B.V. WAGWEU

Werknemers te werk stellen over grens in EU

De dienstverrichter (werkgever of uitzendbureau) is verplicht de melding voorafgaand aan de tewerkstelling te doen. De dienstontvanger (partij waarvoor de werkzaamheid of klus wordt verricht of naar welke de werknemer wordt gedetacheerd) heeft een controleverplichting op deze melding. Het niet voldoen aan de meldingsplicht zal kunnen worden bestraft met bestuursrechtelijke sancties voor de dienstverrichter én de dienstontvanger.

ACHTERGROND WAGWEU

Het verrichten van werkzaamheden over de grenzen van de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland (verder: de lidstaten) heen, waarbij werknemers tijdelijk worden gedetacheerd, valt onder het vrije verkeer van diensten. Tot de EER behoren alle EU-lidstaten, Noorwegen, Liechtenstein en IJsland. Om een eerlijke balans te waarborgen tussen deze vrijheid aan de ene kant en werknemersbescherming en eerlijke concurrentie aan de andere kant, is de Detacheringsrichtlijn 96/71/EG in het leven geroepen. Op grond van deze richtlijn hebben gedetacheerde werknemers recht op de zogenoemde harde kern van minimum arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zoals deze gelden in de lidstaat van tijdelijke tewerkstelling (onder meer minimumloon, een minimum aantal vakantiedagen en voldoende rusttijden). Als de werknemers werkzaam zijn in een sector waarvoor een algemeen verbindend verklaar-

de cao van toepassing is, dan hebben zij ook recht op de daarin opgenomen harde kern van arbeidsvoorwaarden.

De Detacheringsrichtlijn is in 1999 omgezet in de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA). Deze wet is per 18 juni 2016 vervangen door de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (verder: WagwEU), waarin zowel de Detacheringsrichtlijn als de Handhavingsrichtlijn 2014/67/EU zijn opgenomen. De introductie van de Handhavingsrichtlijn is mede bedoeld om handhaving van de Detacheringsrichtlijn te verbeteren, aangezien binnen Europa nog steeds sprake is van sociale dumping, uitbuiting van werknemers en oneerlijke concurrentie. In aanvulling op de WagwEU zal naar verwachting in 2020 op basis van de herziene Detacheringsrichtlijn 2018/957/EU nieuwe wetgeving voor nog verdergaande bescherming van werknemers in werking treden. Dit brengt onder meer met zich mee dat het betalen van het minimumloon niet voldoende zal zijn. Het principe "gelijk-loon voor gelijke-arbeid" gaat dan gelden.

ADMINISTRatieve Plichten

De volgende verplichtingen voortvloeiend uit de Handhavingsrichtlijn staan in de WagwEU:

1. de verplichting om op verzoek informatie te verstrekken aan de Inspectie SZW;
2. de administratieplicht op de werkplek;
3. de plicht tot het hebben van een contactpersoon in Nederland; en
4. de meldingsplicht.

De eerste drie verplichtingen zijn inmiddels van kracht en overtreding van de eerste twee verplichtingen is sinds 1 oktober 2016 ook al beboetbaar. Hieronder gaan we in op de vierde verplichting.

WELKE GEVALLEN MELDEN?

Het gaat om werknemers die normaliter niet in of vanuit Nederland arbeid verrichten, maar in het kader van grensoverschrijdende dienstverrichting op basis van een arbeidsovereenkomst met hun werkgever gevestigd in een andere lidstaat (de dienstverrichter) tijdelijk arbeid verrichten in Nederland.

De volgende drie vormen van dienstverrichting vallen onder de werking van de WagwEU en daarmee ook onder de meldingsplicht.

1. Het voor rekening en onder toezicht en leiding van de dienstverrichter ter beschikking stellen van een werknemer aan de dienstontvanger om arbeid te verrichten in een andere lidstaat in het kader van een overeenkomst tussen de dienstverrichter en de dienstontvanger (zuivere dienstverlening of (onder)aanneming).
2. Het ter beschikking stellen van een werknemer van een onderneming aan een vestiging van die onderneming of aan een tot hetzelfde concern behorende onderneming in een andere lidstaat (detachering binnen multinationale concerns).
3. Het door de dienstverrichter tegen vergoeding ter beschikking stellen van een werknemer aan

de dienstontvanger om onder toezicht en leiding van de dienstontvanger arbeid te verrichten op het grondgebied van een andere lidstaat (uitzendarbeid).

Ook zelfstandigen uit bepaalde risicosectoren die vanuit een lidstaat in Nederland komen werken, moeten zich melden. De zelfstandige die onder de werking van de WagwEU valt, is degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf tijdelijk arbeid verricht in Nederland, maar niet in Nederland zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of niet gewoonlijk in of vanuit Nederland arbeid verricht. Momenteel is het nog onbekend welke sectoren precies onder de risicosectoren gaan vallen. Deze sectoren worden bij algemene maatregel van bestuur bekend gemaakt. Het zal naar verwachting vooral gaan om sectoren waar veel schijnzelfstandigheid voorkomt. Hierbij valt waarschijnlijk te denken aan onder meer de bouw, schoonmaak, zorg en IT.

MELDSYSTEEM

De meldingsplicht is de enige WagwEU-verplichting die nog niet in werking is getreden, maar zal volgend jaar in Nederland worden ingevoerd. Verwacht wordt dat dan het digitale meldsysteem van de SVB (die hier als uitvoerder optreedt) gereed is. Alhoewel het gebruik van het digitaal melden door dienstverrichters veelal de voorkeur zal hebben, bestaat ook de mogelijkheid om schriftelijk te melden.

WIE MOETEN ER MELDEN?

De meldingsplicht in Nederland brengt een verplichting mee voor de dienstverrichter gevestigd in het buitenland en daarnaast voor de dienstontvanger. De dienstontvanger kan zowel in Nederland als in het buitenland gevestigd zijn. De dienstverrichter moet de dienstontvanger voorzien van een schriftelijk of elektronisch afschrift van de melding, met daarin ten minste de gegevens over zijn identiteit en de identiteit van de gedetacheerde werknemer, het adres van de werkplek en de aard en duur van de werkzaamheden. De dienstontvanger moet de melding controleren.

Om een melding goed te kunnen controleren is het

voor de dienstontvanger van groot belang inzicht te hebben in de (mogelijke) keten van tewerkstelling en is het raadzaam om van de dienstverrichter transparantie te verlangen op dat punt. Bijvoorbeeld over de vraag of de dienstverrichter een deel van de werkzaamheden heeft uitbesteed.

Voorbeeld 1.

Een bouwbedrijf gevestigd in Duitsland werkt mee aan de bouw van een pand in Nederland in opdracht van een Nederlandse aannemer. Het Duitse bedrijf neemt vijf werknemers mee uit Duitsland. Het Duitse bedrijf is de werkgever/dienstverrichter en zal in het meldsysteem in Nederland de vijf werknemers moeten melden. De in Nederland gevestigde aannemer is de dienstontvanger en moet de melding controleren.

Voorbeeld 2.

Een ICT-bedrijf gevestigd in Duitsland neemt vier werknemers mee voor de uitvoering van een implementatieproject bij een klant in Nederland. Het Duitse bedrijf heeft één van deze werknemers ingeleend van een Frans uitzendbureau. Het Duitse bedrijf is werkgever/dienstverrichter en meldt de drie eigen werknemers in het meldsysteem en de Nederlandse klant controleert als dienstontvanger de melding. Het Franse uitzendbureau meldt als werkgever/dienstverrichter de eigen werknemer in Nederland en het Duitse ICT-bedrijf controleert als dienstontvanger deze melding.

WAT MELDEN EN WANNEER?

In de melding moet de dienstverrichter, voor zover nu bekend is, in ieder geval de volgende gegevens opnemen:

- de identiteit van de dienstverrichter;
- de identiteit van de dienstontvanger en van de gedetacheerde werknemer;
- de contactpersoon (die tijdens de duur van de werkzaamheden in Nederland aanwezig moet zijn);
- de identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke natuurlijke persoon of rechtspersoon;
- de aard en de vermoedelijke begin- en einddatum van de werkzaamheden of het project;
- het adres van de werkplek; en
- de bijdrage voor toepasselijke socialezekerheidsregelingen.

De dienstverrichter doet de melding voorafgaand aan de tewerkstelling in Nederland in het meldsysteem.

Het digitale meldsysteem van SVB is in 2019 volgens verwachting klaar voor gebruik. Schriftelijk melden mag dan ook nog.



teem. Indien de dienstverrichter geen werkplek kan aanwijzen doordat bijvoorbeeld de werkzaamheden tijdens de periode van detachering bouwwerkzaamheden zonder bekend adres betreffen, wordt onder werkplek de bouwplaats verstaan.

De dienstverrichter moet zijn melding steeds aanpassen indien er gedurende de werkzaamheden veranderingen optreden in één van de verplichte gegevens.

De dienstontvanger moet bij veranderingen in de verplichte gegevens de melding opnieuw controleren en eventuele onjuistheden of onvolledigheden

melden. De dienstontvanger moet uiterlijk bij aanvang van de werkzaamheden controleren of de melding is gedaan en of deze juist is. Indien de melding niet is gedaan, niet juist of niet compleet is, dan moet de dienstontvanger dat uiterlijk bij aanvang van de werkzaamheden melden in het meldsysteem.

De meldingsplicht voor zelfstandige dienstverrichters is beperkter en omvat de duur en aard van de werkzaamheden, de verantwoordelijke voor de uitbetaling van het loon en de persoon die de werkzaamheden komt uitvoeren.

UITZONDERINGEN

De WagwEU en dus ook de meldingsplicht is niet van toepassing op zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen. Ook gedetacheerde werknemers en dienstverrichters in bepaalde sectoren zullen bij algemene maatregel van bestuur worden uitgezonderd van de meldingsplicht.

Een mogelijke uitzondering zal bijvoorbeeld worden gemaakt voor het personen- en goederenvervoer, behalve cabotage-activiteiten. Dat is echter nog niet zeker. Voor kleine ondernemers in de grensstreek die regelmatig in Nederland arbeid



laten verrichten bij verschillende dienstontvangers (denk bijvoorbeeld aan een glazenwasser), zal wellicht kunnen worden volstaan met een melding die één jaar geldig is.

MELDINGSPLICHT WAV

Sommige binnen de EU gedetacheerde werknemers hebben de nationaliteit van een derde-land. Voor de werknemers voor wie geen tewerkstellingsvergunning is vereist, geldt al een meldingsplicht op grond van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav). Mogelijk zullen deze twee meldingsplichten gehar-

moniseerd worden, zodat één meldsysteem van toepassing is voor deze groep gedetacheerde werknemers.

GEGEVENSUITWISSELING MET ANDERE AUTORITEITEN

De gegevens in het meldsysteem mogen worden verstrekt aan andere autoriteiten op basis van de formele grondslag die hiervoor is opgenomen in de WagwEU. Het gaat erom dat de gegevens gedeeld worden met deze autoriteiten in het kader van de uitoefening van hun taken inzake transnationale dienstverrichting. In dat geval is de verdere verwerking in overeenstemming met het doel waarvoor de gegevens zijn verkregen.

BOETEBELEID

Omdat de meldingsplicht nog niet in werking is getreden is er nog geen boete gesteld op niet naleving van de meldingsplicht. Naast de introductie van een bestuurlijke boete voor de dienstverrichter, zal er ook een bestuurlijke boete voor de dienstontvanger komen. Dit is om de betrouwbaarheid van het meldsysteem te waarborgen. In de Verzamelwet SZW 2019 is een wetstechnische correctie opgenomen ten aanzien van de verplichtingen van de dienstontvanger. Uit de wettekst bleek niet geheel duidelijk of de dienstontvanger een boete kon krijgen als hij geen melding zou maken van het feit dat hij geen afschrift had ontvangen van de dienstverrichter. Aangezien het de bedoeling is dat ook hiervoor een boete kan worden opgelegd, is de wetstechnische correctie opgenomen.

Indien de ontvanger van de dienst melding heeft gemaakt van een ontbrekende of onjuiste of incomplete melding, is hij gevrijwaard van sancties en kan hij de dienst laten uitvoeren. Hiermee is de ontvanger van de dienst niet de dupe van het feit dat de dienstverrichter niet of onjuist heeft gemeld.

MELDEN IN ANDERE LIDSTATEN

In vrijwel alle andere lidstaten is al een meldingsplicht ingevoerd. We merken op dat het de lidstaten vrij staat om de reikwijdte van de wetgeving en daarmee de te melden vormen van tewerkstelling in de lidstaat uit te breiden. Daarom is het bij het tijdelijk tewerkstellen van werknemers in een andere lidstaat van belang te weten wat de regels van de betreffende lidstaat op dit punt zijn. In sommige landen moet bijvoorbeeld de melding een minimaal aantal dagen voor aanvang van de tewerkstelling worden gedaan. Ook is de meldingsplicht in sommige lidstaten van toepassing op detachering vanuit een derde-land. In België geldt voor de zogenoemde Limosa-melding bijvoorbeeld dat het bijwonen van vergaderingen in beperkte kring niet gemeld hoeft te worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om contractonderhandelingen met een klant. De vrijstelling is van toepassing als de werknemer in totaal niet meer dan 60 dagen per jaar in België aanwezig is op dergelijke vergaderingen en daarbij geldt dat elke vergadering niet langer mag duren dan 20 opeenvolgende kalenderdagen.

CONCLUSIE

Vanaf volgend jaar gaat de meldingsplicht in en moet de dienstverrichter exact weten wanneer en wat hij moet melden. Voor zowel de dienstverrichter als de dienstontvanger is inzicht in de keten van groot belang om de meldingen goed te kunnen doen of te kunnen controleren. Verder is het raadzaam om binnen concernverband of met leveranciers uit een andere lidstaat af te stemmen of voldoende kennis van de meldingsplicht en de regelgeving daaromtrent bij hen aanwezig is. De in de andere lidstaat gevestigde dienstverrichter zal natuurlijk ook aan de al geldende andere administratieve verplichtingen moeten voldoen.