



MELDINGSPLICHT BIJ GRENSOVERSCHRIJDENDE DIENSTVERRICHTING

Hoe werkt dat precies?

**WAARDEVOL
WERKGEVERSCHAP
DAT WERKT!**

Sigma 
Personeelsdiensten

MELDINGSPLICHT BIJ GRENSOVERSCHRIJDENDE DIENSTVERRICHTING

De wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (hierna: WagwEU) is ingevoerd om werknemers te beschermen en oneerlijke concurrentie verder tegen te gaan.

De WagwEU geldt voor werkgevers uit EU-landen die tijdelijk hun personeel, in het kader van grensoverschrijdende dienstverrichting, in Nederland willen laten werken. De wet geldt ook voor ZZP'ers.

In deze whitepaper lees je over wat deze wet en bijbehorende meldingsplicht inhoudt. Het doel van de WagwEU is om gedetacheerde werknemers sociale bescherming te bieden. Zo wordt oneerlijke concurrentie en uitbuiting binnen de Europese Unie tegengegaan. De arbeidsvoorwaarden zijn per lidstaat verschillend.

Op 1 juni 2023 zijn specifieke regels voor detacheringen in het internationaal wegtransport in de WagwEU geïmplementeerd. Deze regels zijn complex en worden in deze whitepaper niet besproken.





DETACHERING

De WagwEU is van toepassing op in een lidstaat gevestigde onderneming die in het kader van een grensoverschrijdende dienstverrichting werknemers ter beschikking stelt in een andere lidstaat. Zelfstandigen die een tijdelijke opdracht in Nederland komen uitvoeren, moeten zich in sommige gevallen ook melden.

Er zijn drie vormen van terbeschikkingstelling:

1. Zuivere dienstverlening

Een dienstverrichter uit de ene lidstaat voert onder zijn leiding en toezicht een opdracht uit in een andere lidstaat.

2. Detachering binnen multinationale concerns

Medewerker gaat van een vestiging van een concern naar een andere vestiging in een andere lidstaat van hetzelfde concern.

3. Uitzendarbeid

De uitzendkracht wordt ter beschikking gesteld in een andere lidstaat dan waar het uitzendbureau is gevestigd. Leiding en toezicht liggen bij de inlener/dienstontvanger.

ARBEIDSVOORWAARDEN

Normaal gesproken wordt in een grensoverschrijdende situatie de individuele arbeidsovereenkomst beheerst door het recht dat partijen expliciet of impliciet hebben gekozen. Als er geen keuze is gemaakt, dan wordt de overeenkomst automatisch beheerst door het recht van het land waar of van waaruit de werknemer ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de arbeid gewoonlijk verricht. Dit wordt ook wel het woonlandbeginsel genoemd.

De WagwEU is een uitzondering op deze hoofdregel. Ongeacht het recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst, heeft de werknemer die in het buitenland ter beschikking wordt gesteld de eerste 12 maanden, of na een eenmalige verlenging tot 18 maanden, recht op de (gunstigere) arbeidsvoorwaarden in het land waar hij werkt.

Voor Nederland zijn dat de volgende arbeidsvoorwaarden:

- Het minimumloon
- Voldoende rusttijden
- Veilige arbeidsomstandigheden
- Gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Regels rondom vakantie en verlof
- Een minimum aantal vakantiedagen;
- Werkgeversaansprakelijkheid
- Regels rondom het opzegverbod bij ziekte

Als er een algemeen verbindende verklaarde Nederlandse cao van toepassing is, dan kan er vanaf de eerste dag werken in Nederland ook de uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden uit deze cao gelden.

Raadpleeg de desbetreffende Nederlandse cao als de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht (voorbeeld: CAO Bouw & Infra). Ook op uitzendkrachten die vanuit EU lidstaten in Nederland komen werken is dit van toepassing (artikel 60 CAO voor Uitzendkrachten).





MELDEN

De dienstverrichter (werkgever, opdrachtgever of uitzendbureau) is verplicht de melding voorafgaand aan de tewerkstelling te doen. De dienstontvanger (partij waarvoor de werkzaamheid of project wordt verricht of waarnaar de werknemer wordt gedetacheerd) heeft een controle-verplichting op deze melding.

De melding kan worden gedaan via eHerkenning, eIDAS of door het aanmaken van een account op het nationale meldportaal op [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Deze website is beschikbaar in het Engels, Duits en Pools. Ook is er een pagina (in alle vier de talen) met de meest voorkomende vragen en antwoorden (FAQ's).

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

- Identiteit van de dienstverrichter
- Identiteit van de dienstontvanger en van de gedetacheerde werknemer
- De contactpersoon in Nederland
- Identiteit van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke natuurlijke of rechtspersoon
- De aard en de vermoedelijke begin- en einddatum van de werkzaamheden of het project
- Het adres van de werkplek
- De bijdrage voor toepasselijke socialezekerheidsregelingen

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

BOETE

Blijkt dat de detachering van de buitenlandse werknemers of de meldingsplichtige zelfstandige niet correct is gemeld of dat er aan een andere administratieve verplichting niet is voldaan? Dan kunnen de werkgever, de meldingsplichtige zelfstandige en/of de opdrachtgever een boete krijgen. De boetebedragen zijn opgenomen in de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie:

- Het niet verstrekken van informatie (€ 6.000)
- Het niet notificeren door de dienstverrichter (staffel van minder dan 10, 10 tot 19 en 20 of meer werknemers van resp. € 1.500, € 3.000 en € 4.500)
- Het niet controleren door de dienstontvanger (€ 1.500)
- Het niet op de werkplek ter beschikking hebben van de vereiste informatie (€ 8.000)
- Het na de periode van detachering niet bewaard hebben van de vereiste informatie (€ 8.000).

Afhankelijk van de aard van de overtreding worden boetes opgelegd, waarbij verschillende overtredingen van de wetgeving mogelijk simultaan plaats kunnen vinden. Zo is de boete voor het niet voldoen aan de verplichting om de relevante informatie aanwezig te hebben op de werkplaats gesteld op € 8.000, en kan de boete voor het niet doen van de melding oplopen tot € 4.500. Het kan voorkomen dat in het geval de melding niet

is ingediend, de verplichte informatie ook niet op de werkplaats aanwezig zal zijn. Daarnaast kan het natuurlijk ook voorkomen dat de melding wel correct en tijdig is ingediend, maar dat de informatie alsnog niet aanwezig/beschikbaar is.

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

Conclusie

In 2020 is de meldingsplicht voor de WagwEU ingegaan en moet een dienstverrichter exact weten wanneer en wat hij moet melden. Tevens moet de dienstontvanger op zijn beurt weten wat hij moet controleren en welke acties hij moet uitvoeren als de melding juist of onjuist, incompleet of niet gedaan is. Voor zowel de dienstverrichter als de dienstontvanger is inzicht in de keten en de werkzaamheden van groot belang om de melding goed te kunnen doen.

Over Sigma

Bij Sigma Personeelsdiensten zijn we ervan overtuigd dat waardevol werkgeverschap bijdraagt aan een succesvolle organisatie. Daarom bieden we innovatieve oplossingen en advies op elk gebied waarin een organisatie met personeel is verbonden. Of het nu gaat om salarisadministratie, HR-advies, arbeidsrecht of pensioenadvies: onze specialisten staan voor je klaar.

Wij geloven dat het succes van een organisatie afhangt van de mensen die er werken. Daarom helpen we werkgevers om hun medewerkers te motiveren, betrekken en waarderen. Met goed georganiseerde processen, slimme software en proactieve advisering door onze specialisten helpen we jou als werkgever vooruit.

Wil je meer weten over de WagwEU en de voorbereidingen die je als dienstverrichter of als dienstontvanger kunt treffen? Neem dan contact met ons op.



Liesbeth Breugelmans

T. 088 482 14 00

E. lbreugelmans@sigmapersoneel.nl



[linkedin.com/sigma-personeelsdiensten](https://www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten)



[facebook.com/sigma-personeelsdiensten](https://www.facebook.com/sigma-personeelsdiensten)