

In dit artikel wordt ingegaan op het inschakelen door Nederlandse bedrijven van buitenlandse opdrachtnemers en dienstverleners, waarbij buitenlandse werknemers voor hun werkzaamheden naar Nederland worden uitgezonden of gedetacheerd. Het in Nederland werken voor inwoners van EU/EER-landen (alsmede Zwitserland) is immers mogelijk zonder dat een tewerkstellingsvergunning noodzakelijk is.

MR. BART (B.) AGERBEEK, AGERBEEK LOONBELASTINGADVIES, WWW.AGERBEEKADVIES.NL

GRENDOVERSCHRIJDEND WERKEN

Detachering naar Nederland door buitenlandse dienstverleners

Al eerder hebben wij aandacht besteed aan de gevolgen voor het internationale verkeer van werknemers. Zo is vorig jaar de situatie beschreven waarbij in Nederland gevestigde ondernemingen gebruikmaken van buitenlandse uitzendorganisaties (zie nummer 2019/12).

In dit artikel wordt ingegaan op het inschakelen door Nederlandse bedrijven van buitenlandse opdrachtnemers en dienstverleners waarbij buitenlandse werknemers voor hun werkzaamheden naar Nederland worden uitgezonden. Inwoners van landen binnen de Europese Unie (EU) en de Europese Economische Ruimte (EER) alsmede Zwitserland mogen immers in Nederland werken zonder dat een tewerkstellingsvergunning noodzakelijk is. Hierbij kan een buitenlandse onderneming ook werknemers in dienst hebben die afkomstig zijn uit een derde land en in het woonland van de onderneming verblijven met een verblijfsvergunning van dat woonland van de onderneming.

Als gevolg van de Europese richtlijnen dienen ongelijke behandeling en arbeidsomstandigheden te worden voorkomen. Deze richtlijnen betreffen

minimum arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor gedetacheerde werknemers, alsmede verschillende administratieve verplichtingen. Deze regels heeft Nederland neergelegd in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie ofwel WagwEU. Per 1 maart 2020 geldt dat alle detacheringen, evenals bepaalde werkzaamheden door buitenlandse zelfstandigen, naar Nederland die vallen onder de WagwEU moeten worden geregistreerd.

De WagwEU is in juni 2016 in werking getreden en betreft de omzetting en implementatie van de Detacheringsrichtlijn en de Handhavingsrichtlijn, met betrekking tot de al eerder geïntroduceerde Wet arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid. De genoemde meldingsplicht is derhalve een nadere maatregel uit hoofde van reeds van toepassing zijnde wetgeving.

Daarnaast is de werkingssfeer van de WagwEU vrij breed. De WagwEU is van toepassing op de buitenlandse dienstverrichter die werknemers in Nederland laat werken voor een opdracht of ter beschikking stelt aan opdrachtgever of concernonderdeel in Nederland. De WagwEU beoogt deze werknemers te beschermen en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan.

WERKINGSSFEER

Zoals gezegd, heeft de WagwEU een ruime werking en is zij mogelijk op meer situaties van toepassing, dan in eerste instantie voor de hand ligt. Gedacht moet worden aan de volgende soorten dienstverlening:

- tewerkstellen van buitenlandse werknemers ten behoeve van een opdracht in Nederland, waarbij de werkzaamheden verricht worden voor rekening en onder leiding en toezicht van de buitenlandse onderneming;
- door een buitenlandse onderneming ter beschikking stellen van buitenlandse werknemers aan een opdrachtgever in Nederland, om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten;
- door een buitenlandse onderneming ter beschikking stellen van buitenlandse werknemers aan een vestiging van deze onderneming of een onderneming in Nederland die tot hetzelfde concern behoort als de buitenlandse onderneming.

De WagwEU is van toepassing op dienstverleners die gevestigd zijn in een andere lidstaat (of EER of Zwitserland) en heeft daarbij alleen betrekking

facts & figures

ZIEKTEVERZUIM

De kwartaalcijfers over ziekteverzuim worden bepaald aan de hand van een enquête onder bedrijven. Daaruit is echter niet af te leiden met welke klachten werknemers verzuimen. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een onderzoek onder werknemers dat het CBS samen met TNO uitvoert, heeft hier wel gegevens over.

ZIEKTEVERZUIM IN 2019

Het ziekteverzuim onder werknemers van bedrijven en de overheid is in 2019 gestegen tot 4,4 procent. Dit betekent dat van elke duizend te werken dagen

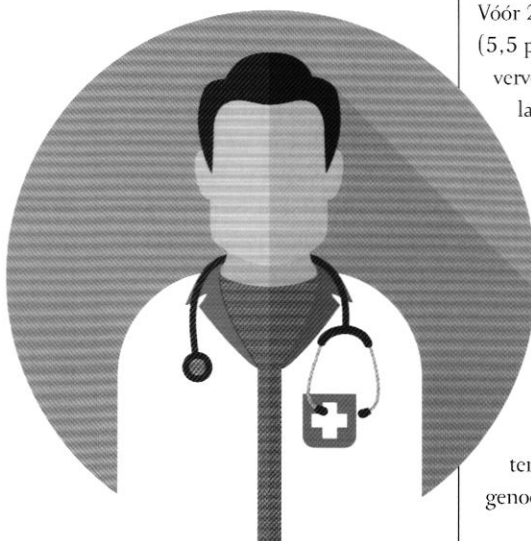
er 44 werden verzuimd wegens ziekte. In 2018 was het verzuim nog 4,3 procent, in 2014 was het 3,8 procent.

4,4%

ziekteruim in 2019

VERZUIM IN DE OUDERENZORG

Verzuim wegens ziekte verschilt per kwartaal en is in het eerste en vierde kwartaal van het jaar altijd hoger dan in de rest van het jaar. In het laatste kwartaal van 2019 liep het ziekteverzuim op tot 4,5 procent. Alleen de eerste kwartalen van 2018 (4,7 procent) en 2019 (4,9 procent) kenden een hoger ziekteverzuim.



2,7%

verzuim in de financiële dienstverlening

VERZUIM OPNIEUW HET HOOGST IN DE GEZONDHEIDSZORG

In 2019 werd door werknemers zowel het meeste verzuimd in de gezondheidszorg als bij waterbedrijven en afvalbeheer (beide 5,7 procent). Hoewel de gezondheidszorg pas sinds 2018 het hoogste ziekteverzuim kent, is het verzuim daar al jaren bovengemiddeld hoog. Vooral onder werknemers in verpleeg- en bejaardenhuizen is het verzuim hoog: op de duizend dagen werd door hen 68 dagen niet gewerkt vanwege ziekte.

Vóór 2018 was het ziekteverzuim het hoogst bij de overheid (5,5 procent in 2019). Ook in de industrie (5,4 procent), vervoer en opslag (5,1 procent), en onderwijs (5,0 procent) lag het ziekteverzuim vorig jaar boven het gemiddelde.

Traditioneel kent de horeca het minste verzuim door ziekte. In 2019 was het verzuim voor het eerst het laagst in de landbouw (met 2,6 procent).

MEER GRIEP, VERKOUDHEID EN PSYCHISCHE KLACHTEN

Van de werknemers die in 2018 ziek thuisbleven, had 44,1 procent griep of verkoudheidsklachten bij het laatste verzuim. Dat is meer dan in 2014, toen 40,2 procent deze klacht noemde. Ook psychische klachten, overspannenheid of burn-out werden in 2018 vaker genoemd: 7,2 procent, tegen 5,7 procent.

LANGSTE THUIS BIJ PSYCHISCH VERZUIM

Werknemers die verzuimen met psychische klachten blijven het hoogste aantal dagen thuis. In 2018 verzuimden werknemers met dit soort klachten bij het laatste verzuim gemiddeld 59 werkdagen. Met een klacht aan het hart of vaatstelsel verbleven zieke werknemers gemiddeld 47 dagen thuis. Bij griep of verkoudheid was dat 3 werkdagen, en bij het totaal van alle klachten 14 werkdagen.

FINANCIËLE DIENSTVERLENING: KRIMP

De toename van het ziekteverzuim is vanaf 2014 zichtbaar in vrijwel alle bedrijfstakken. Alleen in de financiële dienstverlening is het ziekteverzuim afgenomen: tot 2,7 procent.

6,8%

verzuim in de ouderenzorg

Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek.



op werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst met een buitenlandse werkgever tijdelijk in Nederland hun werkzaamheden verrichten.

Met inachtneming van deze beperkingen moet u wel bedenken dat de regels juist wel van toepassing zijn met betrekking tot alle situaties met werknemers die gedurende korte tijd werkzaam zijn. Een uitzondering is wel van toepassing bij echt incidentele arbeid, zoals zakelijke besprekingen, spoedeisend onderhoud en reparaties (als onderdeel van een overeenkomst van levering), congressen, enzovoort.

Belangrijk is voorts dat de WagwEU ook toegepast wordt op buitenlandse zelfstandigen die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn om een opdracht te vervullen. Het gaat hierbij alleen om zelfstandigen die werkzaam zijn in specifieke sectoren (zoals die van de bouw, schoonmaak, metaal, zorg en voeding).

Tot slot zij opgemerkt dat de werkingssfeer van de WagwEU ziet op tijdelijke werkzaamheden van buitenlandse werknemers van buitenlandse ondernemingen. Buitenlandse werknemers die tijdelijk

Zoek informatie bij het verstrekken van een opdracht aan een buitenlandse onderneming of zelfstandige

werkzaam zijn voor een in Nederland gevestigde (en ook hier loonbelastingplichtige) werkgever, vallen niet onder de WagwEU.

ARBEIDSVOORWAARDEN

De meldingsplicht voor buitenlandse dienstverleners is bedoeld om de Inspectie SZW in de gelegenheid te stellen het toezicht op en de handhaving van de regels uit te voeren voor tijdelijk in Nederland werkzame buitenlandse werknemers. Naast controle op arbeidsvoorwaarden zijn er ook meer mogelijkheden voor het monitoren van de juiste afwikkeling van sociale-verzekeringspremies en -bijdragen (zoals bij buitenlandse werknemers met een A1-verklaring), alsmede het verrichten van werkzaamheden door werknemers van buiten de EU (EER/Zwitserland).

Buitenlandse werknemers die tijdelijk voor hun buitenlandse werkgever naar Nederland komen, hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die voor Nederlandse werknemers.

De belangrijkste arbeidsvoorwaarden zijn onder andere:

- het toepasselijke minimumloon;
- minimale vakantiedagen;
- pauze- en rusttijden;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers (bijvoorbeeld door uitzendorganisaties);
- gelijke behandeling mannen en vrouwen;
- gezonde en veilige arbeidsomstandigheden.

Daarnaast geldt ook de harde kern van arbeidsvoorwaarden van een toepasselijke cao, mits deze algemeen verbindend is verklaard. Dit betekent derhalve dat het voor buitenlandse ondernemingen belangrijk is om te verifiëren of een cao van toepassing is en, zo ja, welke cao dit dan is en welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

Bij het niet (volledig) naleven van deze arbeidsrechtelijke regels kan door de Inspectie SZW een boete worden opgelegd. In dat kader dient de buitenlandse onderneming ook te kunnen bewijzen dat zij zich aan de van toepassing zijnde kaders houdt.

MELDINGSPLICHT

Zoals aangegeven, geldt vanaf 1 maart 2020 een registratie- en meldingsplicht voor buitenlandse ondernemingen die na deze datum tijdelijk in Nederland werkzaamheden gaan verrichten. Reeds lopende detacheringen behoeven derhalve niet te worden gemeld. In tegenstelling tot de regels met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, die alleen zien op werknemers, geldt deze verplichting ook voor buitenlandse zelfstandigen die tijdelijk in Nederland werkzaam zijn.

In het onlinemeldloket moet een buitenlandse onderneming die werknemers naar Nederland detachert de volgende informatie doorgeven bij de melding:

- gegevens van de buitenlandse onderneming;
- identiteit van degene die de melding doet;
- gegevens van de contactpersoon in Nederland van de buitenlandse onderneming (en die beschikbaar is voor vragen van de Inspectie SZW);
- identiteit van de opdrachtgever in Nederland;
- sector waarin de werkzaamheden zullen worden verricht;
- werklocatie in Nederland;
- verwachte duur van de werkzaamheden in Nederland;
- identiteit van de verantwoordelijke persoon bij de buitenlandse onderneming voor de uit-

betaling van het loon;

- identiteit van de gedetacheerde werknemer;
- gegevens met betrekking tot de afdracht van de sociale premies (A1-verklaring).

Voor buitenlandse zelfstandigen geldt eveneens een meldingsplicht en dienen ten minste de volgende gegevens te worden aangegeven:

- identiteit van de zelfstandige;
- identiteit van de opdrachtgever in Nederland;
- sector waarin de werkzaamheden worden uitgevoerd;
- werklocatie in Nederland;
- gegevens met betrekking tot de afdracht van sociale premies.

In principe dient de melding te worden gedaan bij elke verstrekte detachering of overeenkomst van opdracht. In bepaalde situaties waarin buitenlandse ondernemingen vaker in Nederland werken, kan echter volstaan worden met een enkele melding per kalenderjaar.

Een bijzondere omstandigheid, die tegenwoordig vaker voorkomt dan voorheen, is dat buitenlandse ondernemingen werknemers detacheren die afkomstig zijn uit landen buiten de EU (EER/Zwitserland). Dit kunnen bijvoorbeeld werknemers zijn uit Oekraïne, Wit-Rusland of Turkije die beschikken over een verblijfsvergunning of tewerkstellingsvergunning om te werken in het land van de werkgever. Deze personen mogen ook in andere lidstaten werken (zoals Nederland), maar hiervoor dient de verblijfsvergunning voor de andere lidstaat wel bij de IND aangemeld te worden door de buitenlandse onderneming.

ADMINISTRATIE

Het voldoen aan de genoemde harde kern van arbeidsvoorwaarden en de melding brengt de nodige verplichtingen met zich mee, zowel voor de Nederlandse opdrachtgever als voor de buitenlandse opdrachtnemer. Een deel van deze verplichtingen liggen op het administratieve vlak.

- **Contactpersoon.** Zoals gezegd, dient de buitenlandse onderneming voor de periode van de detachering in Nederland een contactpersoon aan te wijzen. Deze (natuurlijke) persoon treedt op als contactpersoon namens de buitenlandse onderneming, onder meer richting Inspectie SZW, voor vragen en correspondentie.
- **Documentatie.** De buitenlandse onderneming moet zorgen dat in Nederland (op de werkplek of bij de contactpersoon) schriftelijke gegevens aanwezig zijn met betrekking tot de detachering, zoals arbeids- en detacheringsovereenkomsten, loonstroken, vastlegging arbeidstijden, een A1-

verklaringen of vergelijkbare stukken.

- **Informatieverstreking.** Indien de Nederlandse instanties (zoals SZW en SVB) daarom verzoeken, dient de buitenlandse onderneming de gevraagde gegevens en inlichtingen die voortvloeien uit de WagwEU te verstrekken.

NEDERLANDSE OPDRACHTGEVER

Voor u als Nederlandse opdrachtgever is de WagwEU ook van belang. Indien u werkzaamheden laat verrichten door een buitenlandse onderneming, dient u te controleren of de vereiste melding correct heeft plaatsgevonden. Hierbij zal de buitenlandse onderneming moeten worden gevraagd een afschrift van de melding te overleggen.

Nadat de buitenlandse onderneming de melding heeft gedaan via het onlinemeldloket, zult u als opdrachtgever een bericht ontvangen waarin wordt verzocht om de gemelde werkzaamheden te controleren. Daarbij moet u de juistheid van de melding controleren, onder meer wat betreft de vermoedelijke start- en einddatum van de werkzaamheden, de eigen gegevens en de locatie van de werkzaamheden. Van deze controle zult u een terugkoppeling moeten geven via datzelfde onlinemeldloket, waarbij in geval van een niet-tijdige reactie aan u als opdrachtgever een boete kan worden opgelegd.

TOT BESLUIT

Zowel u als mogelijke Nederlandse opdrachtgever als de buitenlandse onderneming hebben er belang bij om de administratieve en meldingsplichten goed te monitoren. Bij niet-voldoen aan de verplichtingen kan de Inspectie SZW aan beide een boete opleggen.

Bij de grensoverschrijdende inzet van buitenlandse werknemers dient de buitenlandse onderneming de detachering voor aanvang van de werkzaamheden te melden en zich te vergewissen van de toepasselijke verplichtingen ingevolge de WagwEU. Als Nederlandse opdrachtgever heeft u hierbij ook een verantwoordelijkheid.

Met andere woorden: het is belangrijk om bij het verstrekken van een opdracht aan een buitenlandse onderneming of zelfstandige uzelf te oriënteren omtrent de verplichtingen. Voor meer informatie kunt u onder meer terecht op de websites van de rijksoverheid en van het ministerie van SZW (zie www.postedworkers.nl).