

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

NIEUWE REGELS VOOR GRENDOVERSCHRIJDEND DETACHEREN

Gelijke beloning voor gelijk werk?

Het detacheren van Europese arbeidskrachten naar Nederland wordt steeds populairder. Ondanks de toenemende populariteit blijkt het voor werkgevers soms nog onduidelijk welke spelregels gelden bij het inhuren van deze grensoverschrijdend gedetacheerde arbeidskrachten. Daarbij komt dat, door de wijziging van de Europese detacheringsrichtlijn, de spelregels in Nederland per 30 juli 2020 behoorlijk zijn gewijzigd.

Het doel van de wijziging van de Europese detacheringsrichtlijn is om gelijke arbeidsvoorwaarden voor gelijk werk op dezelfde locatie te realiseren en concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen de lidstaten van de Europese Unie (EU) tegen te gaan. In onderstaande vragen en antwoorden worden de spelregels waar u als werkgever rekening mee moet houden, overzichtelijk uitgelegd.

Waar zijn de spelregels voor grensoverschrijdende detachering vastgelegd?

Grensoverschrijdende detachering binnen de EU is verankerd in het vrij verkeer van diensten, artikel 56 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Dit is verder uitgewerkt in de detacheringsrichtlijn. Nederland heeft deze Europese regelgeving omgezet in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU), het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (BagwEU) en de Beleidsregel boeteoplegging Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie 2020 (Be-

leidsregel). Nederlandse werkgevers moeten voor de spelregels dus kijken naar de WagwEU, BagwEU en de Beleidsregel.

Wanneer zijn de spelregels voor grensoverschrijdende detachering van toepassing?

Veel werkgevers denken bij grensoverschrijdende detachering aan de klassieke uitzendsituatie. Grensoverschrijdende detachering kent echter meerdere vormen, waardoor u sneller in contact komt met de spelregels dan verwacht. In de

WagwEU wordt onderscheid gemaakt tussen drie vormen van 'transnationale dienstverrichting': de klassieke uitzendconstructie, intra-concerndetachering (detachering in concernverband) en contracting (onderaanneming). De spelregels van grensoverschrijdende detachering gelden dus voor werknemers die op basis van een arbeidsovereenkomst vanuit de ene EU-lidstaat tijdelijk naar de andere EU-lidstaat worden gedetacheerd in één van deze drie vormen van transnationale dienstverrichting.

Op welke arbeidsvoorwaarden hebben grensoverschrijdende gedetacheerden recht tijdens de eerste 12 maanden?

In de WagwEU is opgenomen dat grensoverschrijdend gedetacheerde arbeidskrachten in de eerste 12 maanden van hun detachingsperiode recht hebben op de 'harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden' zoals deze in Nederland gelden. Deze harde kern

Van recht op minimumloon naar recht op beloning

Sinds 30 juli 2020 is in de detachingsrichtlijn het begrip 'minimumloon' vervangen door 'beloning'. In Nederland heeft deze wijziging weinig tot geen invloed, aangezien in Nederland onder het begrip minimumloon al alle relevante looncomponenten werden geschaard.

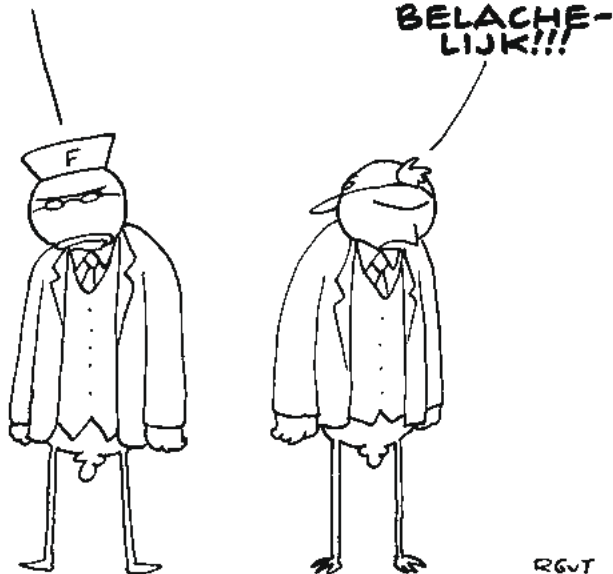
Huisvesting

De harde kern van arbeidsvoorwaarden is sinds 30 juli 2020 ook uitgebreid met

huisvestingsvoorwaarden en bepaalde toeslagen en vergoedingen van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfskosten voor werknemers die voor hun werk van huis zijn. Deze kosten mag uw organisatie niet langer tot het minimumloon rekenen en moet u dus afzonderlijk vergoeden. Dit zal met name gevolgen hebben voor de bouwsector, waar inhoudingen voor huisvesting eerder regel dan uitzondering zijn.

FOKKE & SUKKE VOELEN ZICH GENAAID

HET KOMT ER DUS IN
FEITE OP NEER DAT WE
IEDEREEN **EERLIJK**
MOETEN BELONEN.



bestaat onder andere uit de volgende artikelen uit Burgerlijk Wetboek 7:

- 616a tot en met 616f en 626 (loon);
- 634 tot en met 642, 645, 646, 648 en 649 (vakantie en verlof);
- 655 en 658 (verplichtingen werkgever);
- 670, tweede lid, en 681, eerste lid, onderdeel c (einde arbeidsovereenkomst).

Als er een algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is, geldt ook de harde kern van voorwaarden uit de cao.

Op welke arbeidsvoorwaarden hebben grensoverschrijdende gedetacheerden recht na de eerste 12 maanden?

Vanaf de 13e maand heeft de grensoverschrijdend gedetacheerde arbeidskracht recht op een uitgebreidere harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze uitgebreide harde kern omvat het volledige Nederlandse arbeidsrecht, met uitzondering van procedures, formaliteiten en voorwaarden voor het aangaan en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en pensioen. Let dus op dat er vanaf de 13e maand meer rechten zijn.

Hoe wordt de periode van 12 maanden berekend?

Voor de berekening van de periode van 12 maanden, wordt niet gekeken naar hoeveel dagen een gedetacheerde daadwerkelijk arbeid heeft verricht in Nederland. Evenmin maakt het uit of u de arbeidskracht vervangt. Als een nieuwe arbeidskracht op dezelfde plek dezelfde werkzaamheden verricht, wordt de periode van 12 maanden niet doorbroken. U moet kijken naar de start- en einddatum van de grensoverschrijdende detachering.

Kan de periode van 12 maanden worden verlengd? Hoe werkt dat?

De periode van 12 maanden kunt u gedurende de laatste drie maanden verlengen voor maximaal zes maanden, door middel van een eenvoudige melding bij een online meldloket van de SVB. Deze mogelijkheid is bedoeld voor situaties waarin de geschatte duur van de detachering met maximaal zes maanden wordt overschreden. De uitgebreide harde kern geldt dan pas vanaf de 19e maand.

Gelden voor grensoverschrijdende uitzendkrachten aanvullende voorwaarden?

Ja, bij een klassieke uitzendconstructie gelden extra voorwaarden. Als gevolg van de herziene detacheringsrichtlijn is in artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs opgenomen dat de uitlener de uitzendkracht arbeidsvoorwaarden moet aanbieden die minstens gelijk zijn aan de voorwaarden die zouden gelden als de uitzendkracht door de inlener voor dezelfde of een gelijkwaardige functie in dienst was genomen.

Wat houdt de uitzondering voor de transportsector in?

Voor de transportsector wordt specifieke wetgeving opgesteld. Hierdoor is de transportsector uitgezonderd van de gewijzigde voorwaarden per 30 juli 2020. Werknemers in deze sector hebben wel recht op de harde kern arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden zoals deze vóór 30 juli 2020 in de WagwEU stonden.

Welke verplichtingen heeft de werkgever bij grensoverschrijdende detachering nog meer?

Naast het goed toepassen van de (belonings)rechten heeft u bij grensoverschrijdende detachering ook andere verplichtingen. Zo heeft u een informatieplicht, de verplichting om een contactpersoon aan te wijzen, een administratieplicht en een meldingsplicht. Voor dit laatste kunt u terecht op postedworkers.nl.

Wat als u de WagwEU niet naleeft?

Als u de verplichtingen uit de WagwEU niet naleeft, kunt u een boete krijgen. Inspectie SZW controleert dit en legt boetes op. U moet ook kunnen bewijzen dat u zich aan de (administratieve) plichten houdt. Bijvoorbeeld door het bewaren van loonstrookjes, waarop blijkt dat de arbeidskrachten het loon krijgen waar zij recht op hebben. Verder moet u er rekening mee houden dat de gedetacheerden via een rechter aanspraak kunnen maken op de (uitgebreide) harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Jaleesa van den Hof, advocaat bij Bierman Advocaten LLP, tel. 06 16 66 96 45, e-mail: hof@bierman.nl, www.bierman.nl