



## Nieuwsbericht

### WagwEU: Stuurt u medewerkers over de grens?

Op het moment dat u een medewerker naar een ander EU land stuurt of er komt een medewerker vanuit een ander EU land naar u toe, dan is de zogenaamde WagwEU van toepassing. De staatssecretaris heeft een aantal weken geleden aangekondigd, dat de meldplicht van de WagwEU per 1 januari 2020 van kracht wordt. Het niet op tijd melden, zal boetes tot gevolg hebben. In onderstaande nieuwsflits geven wij een korte toelichting over de WagwEU, de bijbehorende verplichtingen, boetes en de uitwerking in de EU.

In 2016 is er door de Europese Commissie een herziening van de regels rondom grensarbeiders voorgesteld. Dit is gedaan om te zorgen dat de rechten en werkomstandigheden van werknemers in de hele EU te beschermen. Deze wetgeving brengt voor werkgevers veel administratieve lasten met zich mee. De zogenaamde 'Post Workers Directive', waarin dit allemaal is opgenomen, is momenteel in bijna alle 28 landen geïmplementeerd. In Nederland is deze richtlijn uitgewerkt in de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Deze wet is op 18 juni 2016 in Nederland in werking getreden.

#### **Transnationale dienstverrichting & arbeidsvoorwaarden**

De WagwEU is van toepassing op de volgende vormen van transnationale dienstverrichting:

- 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
- Uitzendarbeid: 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

Op het moment dat de arbeidsvoorwaarden in het land waar de werknemer wordt gedetacheerd gunstiger zijn dan de arbeidsvoorwaarden in zijn thuisland, heeft de gedetacheerde werknemer recht op de gunstigere arbeidsvoorwaarden in het gedetacheerde land. Het gaat hierbij om de harde kern van arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het wettelijke minimumloon, minimum aantal betaalde vakantiedagen, voldoende rusttijden, gezondheid, veiligheid & hygiëne op het werk. Als er in de sector waar de werknemer gaat werken een cao van toepassing is die algemeen van toepassing is verklaard, dan geldt deze ook voor de werknemer.

## **Verplichtingen WagwEU**

Op basis van de WagwEU zijn er vier administratieve verplichtingen voor bedrijven die vanuit een ander EU-land tijdelijk werknemers detacheren naar Nederland. We hebben deze hieronder opgesomd. De eerste drie verplichtingen zijn al langer van kracht, de meldingsplicht treedt per 1 januari 2020 in werking.

### **1. Informatieplicht**

De dienstverrichter dient op het moment dat de inspectie SZW het vraagt gegevens te verstrekken waaruit de inspectie kan vaststellen dat er sprake is van echte detachering. Hiervan is sprake als het gaat om substantiële activiteiten en tijdelijke detachering.

### **2. Contactpersoon**

De dienstverrichter die een werknemer in Nederland tewerkstelt, moet een contactpersoon in Nederland 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 te verzenden. De gedetacheerde werknemer kan ook als contactpersoon fungeren. De contactpersoon kan ook als contactpersoon voor meerdere gedetacheerde werknemers fungeren. Ook is het mogelijk om meerdere contactpersonen te hebben.

### **3. Administratieplicht**

De dienstverrichter heeft tijdens de periode van detachering op het adres van de werkplek digitaal of schriftelijk de volgende stukken:

- Arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer
- Loonstrook
- Een opgave van de onderdelen genoemd in art 7:655 BW, dit zijn de vereisten van een Nederlandse arbeidsovereenkomst
- Overzicht waaruit het aantal gewerkte uren van de werknemer blijkt
- A1 – verklaring
- Bewijs dat het loon aan de werknemer is voldaan

Deze gegevens moeten binnen een redelijke termijn worden verstrekt.

### **4. Meldplicht**

Naar verwachting gaat de meldplicht in Nederland per 1 januari 2020 in. Ieder bedrijf dat vanuit een ander EU-land een werknemer naar Nederland detacheert, dient de werknemer aan te melden. Deze melding moet voor aanvang van de werkzaamheden in Nederland gedaan zijn.

De volgende gegevens moeten gemeld worden:

- Identiteit dienstverrichter
- Identiteit dienstontvanger en gedetacheerde werknemer
- Contactpersoon
- Identiteit van degene die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon
- Aard en geschatte duur werkzaamheden, waaronder begin- en einddatum. Een eventuele verlenging dient ook gemeld te worden
- Adres van de werkplek
- Bijdrage voor de toepasselijke socialezekerheidsregelingen

De dienstontvanger in Nederland dient te controleren of het afschrift van de melding juist is. De dienstontvanger heeft vervolgens tot 5 dagen na aanvang van de werkzaamheden de tijd om een melding te maken van het feit dat hij geen afschrift van de melding heeft ontvangen of dat de melding onjuist is.

### **Uitzondering**

Voor zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen is een uitzondering gemaakt en zijn de bepalingen van de WagwEU niet van toepassing. Verder geldt dat voor buitenlandse transportondernemingen wordt geregeld dat deze mogen volstaan met één jaarlijkse melding. De overige verplichtingen van de WagwEU gelden wel gewoon.

### **Boete**

Wanneer niet wordt voldaan aan de vier verplichtingen kunnen er boetes worden opgelegd. In Nederland kunnen voor de volgende overtredingen boetes worden opgelegd:

- De dienstverrichter voldoet niet aan de informatieplicht
- De dienstverrichter voldoet niet aan de administratieplicht
- De dienstverrichter voldoet niet aan de meldingsplicht
- De dienstontvanger controleert niet of de dienstverrichter de melding heeft gedaan en/of deze correct is

Per overtreding geldt een boetenormbedrag van € 12.000. De boetes kunnen grensoverschrijdend worden geïncasseerd.

### **Uitwerking in EU**

De richtlijn geldt voor de hele Europese Unie. Elke lidstaat heeft de richtlijn in zijn eigen wetgeving uitgewerkt. Hierdoor heeft elke lidstaat haar eigen regels. Op het moment dat u vanuit Nederland tijdelijk werknemers naar een ander EU-land stuurt, heeft u te maken met de wetgeving in het desbetreffende land en zullen er verplichtingen voor u als werkgever van toepassing zijn.

Het is met name van belang om duidelijk te hebben waar u zich dient te melden, binnen welke termijn de melding dient plaats te vinden en welke financiële risico's verbonden zijn aan het niet voldoen aan uw verplichtingen. Ook is het van belang welke documenten de werknemer bij zich dient te dragen.

Het is soms niet relevant voor hoeveel dagen de werknemer in het buitenland is. In sommige landen gaat de meldingstermijn lopen op de 1e dag dat de werknemer aankomt, andere landen hanteren een termijn van een aantal dagen. Het is van belang om goed op te letten, aangezien de termijnen, begrippen en procedures per land verschillen.

In onderstaand overzicht treft u voor een aantal landen meer informatie over de meldingstermijn en de boetes. De boetes gelden in het algemeen per overtreding. Op basis van de feiten en omstandigheden kan de boete lager worden vastgesteld en eventueel hoger (bijvoorbeeld bij recidive).

Land	Meldplicht	Boete
Nederland	Voor aanvang werkzaamheden	€ 12.000 per overtreding
België	Voor aanvang werkzaamheden	Gevangenisstraf en boete tot € 48.000
Duitsland	Voor aanvang werkzaamheden	Gevangenisstraf en boete tot € 500.000
Frankrijk	Voor aanvang werkzaamheden	Ja
Finland	Voor aanvang werkzaamheden	€ 1.000 - € 10.000
Tsjechië	Uiterlijk 1 <sup>e</sup> dag aanvang werkzaamheden	CZK 100.000 – CZK 500.000 per overtreding
Hongarije	Uiterlijk 1 <sup>e</sup> dag aanvang werkzaamheden	HUF 30.000 – HUF 10.000.000
Italië	Voor aanvang werkzaamheden	€ 150.000
Luxemburg	Voor aanvang werkzaamheden	€ 5.000
Polen	Uiterlijk 1 <sup>e</sup> dag aanvang werkzaamheden	PLN 1.000 – PLN 30.000 per overtreding
Portugal	Voor aanvang werkzaamheden	€ 102 - € 61.200 per overtreding
Slowakije	Uiterlijk 1 <sup>e</sup> dag aanvang werkzaamheden	€ 33.000 - € 100.000 per overtreding
Spanje	Voor aanvang werkzaamheden	€ 6.251 - € 25.000
Zweden	Uiterlijk 6 <sup>e</sup> dag aanvang werkzaamheden	SEK 20.000

Werkt u met medewerkers over de grens, zorg dan dat u voldoet aan de regelgeving binnen de EU! Zoals hierboven weergegeven, kan het niet voldoen aan de administratieve verplichtingen leiden tot forse boetes.

Wij ondersteunen u graag met het in kaart brengen van de gevolgen van het werken over de grens. Wilt u meer weten over de WagWEU en de verschillende verplichtingen binnen de Europese Unie, neemt u dan contact op met Hans en/of Remko.