

Vergaderjaar 2016–2017

34 439

EU-voorstel: Richtlijn inzake de herziening van richtlijn 96/71/EG over de detachering van medewerkers COM(2016)128¹

B

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 mei 2017

Conform de vastgestelde afspraken² informeer ik uw Kamer middels deze brief over de voortgang van de onderhandelingen inzake de herziening van de Detacheringsrichtlijn.

De onderhandelingen zijn in een afrondende fase terecht gekomen. Het Maltese voorzitterschap streeft naar een algemene oriëntatie op de Raad WSBVC van 15 juni aanstaande. Afgelopen dinsdag 23 mei heeft er een laatste Raadswerkgroep over het voorstel plaatsgevonden. In deze raadswerkgroep is gesproken over de tekst van het compromisvoorstel van het voorzitterschap.

De geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat zal aan het Comité van de permanent vertegenwoordigers (Coreper) op 31 mei aanstaande worden voorgelegd. Deze tekst komt naar verwachting volgende week beschikbaar en is dan door uw Kamer in te zien via het «Delegates Portal» van de Raad. Uw Kamer heeft de gelegenheid haar opvatting over de geconsolideerde tekst kenbaar te maken voorafgaand aan het moment waarop het voorstel voor een herziene richtlijn voorligt in de Raad. Middels deze brief geef ik uw Kamer een appreciatie van de geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat.

De geconsolideerde tekst van het onderhandelingsresultaat komt naar verwachting in grote mate overeen met de Nederlandse inzet. Het is een versterking ten aanzien van de huidige Detacheringsrichtlijn (hierna: Richtlijn 96/71/EC). Het verbetert de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers en zal het gelijk speelveld binnen de EU bevorderen. Het kabinet is zich er van bewust dat in onderhandelingen alle partijen water bij de wijn moeten doen om tot een compromis te kunnen komen

¹ Zie dossier E160003 op www.europapoort.nl

² Kamerstuk 34 439, nr. 3, van 14 april 2016

Zoals uw Kamer bekend is, is de herziening van de Detacheringsrichtlijn een prioriteit van het huidige kabinet. Het kabinet heeft zich in de aanloop naar het Nederlands EU-voorzitterschap in 2016 ingespannen voor het bevorderen van fatsoenlijk werk in de EU. Het belangrijkste doel hierbij was om concurrentie op arbeidsvoorwaarden te bestrijden. Nederland is altijd voorstander geweest van een diepere en eerlijkere interne markt in Europa. Daarom heb ik, samen met gelijkgestemde lidstaten, het initiatief genomen om een brief te sturen naar Eurocommissaris Thyssen om een aanpassing van de huidige detacheringsrichtlijn te bepleiten. Mede dankzij deze inspanningen heeft de Europese Commissie op 8 maart 2016 een voorstel gepresenteerd tot herziening van de Detacheringsrichtlijn waar Nederland positief over is.

Het kabinet ziet arbeidsmobiliteit binnen Europa als een essentieel onderdeel van de Europese integratie en vindt het derhalve van belang dat dit in goede banen wordt geleid. Dit betekent ook dat er aandacht moet zijn voor eventuele schaduwkanten van arbeidsmobiliteit. De EU moet ervoor zorgen dat iedereen kan profiteren van de voordelen van de interne markt en dat deze voordelen eerlijk verdeeld worden. Dit betekent dat eerlijke concurrentie en gelijke behandeling voor alle EU-burgers moet worden gewaarborgd, met gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plaats als een hoeksteen. Misbruik, uitbuiting en fraude moeten bovendien worden bestreden. De herziening van de detacheringsrichtlijn is een stap in de goede om het vertrouwen van de burger in de EU te verbeteren.

De geconsolideerde versie van het voorstel verbetert de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerde werknemer, verschaft meer duidelijkheid aan werknemers en werkgevers over welke loonelementen in de beloning vallen en zorgt voor een gelijk spelveld in de EU.

Inhoud wijziging detacheringsrichtlijn

Op het punt van beloning bewerkstelligt de geconsolideerde tekst dat de gedetacheerde werknemer aanspraak kan maken op een uitgebreide harde kern van arbeidsvoorwaarden. Daar waar in de Richtlijn 96/71/EC gesproken wordt van «*minimum rates of pay*», wordt er in de geconsolideerde tekst nu gesproken van «*remuneration*». Met deze tekst wordt verduidelijkt dat *alle* looncomponenten onder «*remuneration*» moeten worden verstaan en onder de harde kern van arbeidsvoorwaarden vallen. Men kan dan denken aan geldende periodeloon in de schaal, toeslagen voor overwerk, periodieken, eindejaarsuitkeringen etc. Hiermee wordt de interpretatie van de richtlijn 96/71/EC zoals door het Hof gevolgd in het arrest in de Finse vakbondszaak³ door de Uniewetgever expliciet vastgelegd en verhelderd.

Naast de uitbreiding van de harde kern van arbeidsvoorwaarden met «*remuneration*», wordt ook het element collectieve huisvesting aan de harde kern toegevoegd. Dit betekent dat tijdens de detachering de Nederlandse wetgeving en bepalingen met betrekking tot huisvesting in de Nederlandse cao's, die algemeen verbindend verklaard zijn, van toepassing zijn. Wat Nederland betreft moet huisvesting, ongeacht of dit collectief is of niet, opgenomen worden in de harde kern van arbeidsvoorwaarden.

Uitzendkrachten moeten gelijk behandeld worden als werknemers van de inlener. In deze passage wordt referentie gemaakt aan Artikel 5 van de Uitzendrichtlijn 2008/104/EC en het garanderen van de arbeidsvoorwaarden die hier gesteld worden. Onder de Richtlijn 96/71/EC kunnen

³ HvJEU van 12 februari 2015, zaak C-396/13

lidstaten er voor kiezen uitzendkrachten hetzelfde te behandelen als werknemers van de inlener. Nederland heeft dit artikel niet geïmplementeerd. Het kabinet vindt het positief dat de arbeidsvoorwaarden voor gedetacheerde uitzendkrachten in het voorstel gelijk getrokken worden met de arbeidsvoorwaarden van de werknemers van inleners zoals geformuleerd in Artikel 5 van de Uitzendrichtlijn 2008/104/EC.

In het originele Commissievoorstel was een kan-bepaling voor onderaannemingen opgenomen. Deze bepaling gaf lidstaten de mogelijkheid om te bepalen dat onderaannemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten toekennen aan hun werknemers als de hoofdaannemer toekent aan zijn werknemers. Deze bepaling is geschrapt in de geconsolideerde tekst. De schrapping van deze passage vindt Nederland acceptabel in het kader van het vinden van een compromis temeer daar de onderaannemer in Nederland meestal al net als de hoofdaannemer onder de algemeen verbindend verklaarde cao vallen.

De uitgebreide harde kern wordt verplicht van toepassing op alle economische sectoren. Onder de huidige richtlijn geldt deze verplichting alleen voor de bouw sector (met mogelijkheid tot uitbreiden naar andere economische sectoren). In Nederland was deze mogelijkheid reeds gebruikt, maar de winst zit in het gelijk speelveld wat zal ontstaan in de EU.

In zowel het originele Commissievoorstel als de geconsolideerde versie van het tekst komt de tijdelijkheid van detachering tot uitdrukking. Er wordt een maximum termijn van 24 maanden gesteld. In het compromisvoorstel wordt na 24 maanden een uitgebreidere harde kern van kracht, maar daarvan zijn het ontslagrecht en tweede pijlerpensioen uitgezonderd. Onder deze uitgebreide harde kern zouden – naast alle looncomponenten die onder «remuneration» vallen- bijvoorbeeld ook premies voor O&O-fondsen en verlofregelingen kunnen gaan vallen. Er is dus sprake van een aanzienlijke verbetering van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers bij lange termijndetachering.

De geconsolideerde versie van het voorstel verbetert de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerde werknemer, verschaft meer duidelijkheid aan werknemers en werkgevers over welke loonelementen in de beloning vallen en zorgt voor een gelijk speelveld in de EU. Met deze herziening van de detacheringsrichtlijn is er een forse stap gezet richting gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek.

Zoals ik uw Kamer eerder melde, heeft het Maltese voorzitterschap de ambitie om tot een algemene oriëntatie te komen tijdens de Raad WSBVC van 15 juni aanstaande. Mocht uw Kamer nog verder van gedachten willen wisselen over dit voorstel tijdens het Algemeen Overleg inzake de Raad WBSVC van 7 juni aanstaande, dan verneem ik dit graag van u.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher