

Brussel, 9 juni 2017
(OR. en)

9882/17

**Interinstitutioneel dossier:
2016/0070 (COD)**

**SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136**

VERSLAG

van:	het voorzitterschap
aan:	het Comité van permanente vertegenwoordigers / de Raad
nr. vorig doc.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
Nr. Comdoc.:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Betreft:	Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten - Voortgangsverslag

I. INLEIDING

De Commissie heeft op 8 maart 2016 haar goedkeuring gehecht aan een voorstel tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG¹ betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers (de detacheringsrichtlijn). Dit voorstel is een gerichte herziening die ten doel heeft voor een gelijk speelveld voor dienstverleners te zorgen en tegelijkertijd de gedetacheerde werknemers te beschermen. Volgens de Commissie sluit de twintig jaar oude richtlijn niet goed meer aan op de ontwikkelingen sinds 1996 en de huidige situatie op de arbeidsmarkten, die onder meer gekenmerkt wordt door veel grotere beloningsverschillen tussen de lidstaten.

¹ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1-6.

De Groep sociale vraagstukken is met de bespreking van het voorstel begonnen onder het Nederlandse voorzitterschap; het voortgangsverslag daarvan staat in doc. 9309/16 + ADD 1. Op basis van dat verkennende werk en voortbouwend op de vijf hoofdpunten die in het voorstel in kaart zijn gebracht, heeft het Slowaakse voorzitterschap de bespreking van het dossier voortgezet door de hoofdpunten en concepten in de richtlijn te verduidelijken en diverse mogelijke formuleringen te bespreken (voortgangsverslag in doc. 14368/16). De vorderingen die werden gemaakt in vijf vergaderingen van de Groep tijdens het Maltese voorzitterschap staan in samengevatte vorm in punt II.

Vanaf het begin van de besprekingen heeft een groep lidstaten zich tegen het voorstel van de Commissie tot herziening van de richtlijn verzet, vanuit de overtuiging dat het voorstel te vroeg in het stadium van de uitvoering van de handhavingsrichtlijn van 2014 is ingediend. Een andere groep lidstaten verwelkomt het initiatief en vindt het een goede basis om de bestaande verouderde regels voor detachering te verbeteren. Een derde groep is van mening dat het voorstel nader moet worden geanalyseerd en besproken voordat een definitief standpunt op nationaal niveau kan worden ingenomen.

Aangezien artikel 53, lid 1, en artikel 62 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) zijn voorgesteld als rechtsgrond, besluit de Raad samen het Europees Parlement conform de gewone wetgevingsprocedure.

Het Europees Parlement heeft nog geen standpunt in eerste lezing vastgesteld.

Op 14 december 2016 heeft het Europees Economisch en Sociaal Comité zijn advies over het voorstel, waar de Commissie op facultatieve basis om had verzocht, uitgebracht.

Het Comité van de Regio's heeft op 7 december 2016 op eigen initiatief een advies verstrekt.

II. BESPREKINGEN VAN DE RAAD TIJDENS HET MALTESE VOORZITTERSCHAP

Na de eerste besprekingen waarin de hoofdpunten en concepten werden verduidelijkt, heeft het Maltese voorzitterschap het aantal mogelijke opties voor elk van deze punten gereduceerd en is het vervolgens overgegaan tot de bespreking van één enkele tekst, die een wijziging van het Commissievoorstel op verscheidene punten inhoudt. De diverse compromisteksten van het voorzitterschap over het gehele voorstel werden achtereenvolgens in verschillende werkgroepen besproken.

Die besprekingen gingen over de reeds door de vorige voorzitterschappen in kaart gebrachte hoofdpunten, en daarnaast over vervoer en de mogelijkheid van uitgestelde toepassing van de richtlijn.

1) Beloning [artikel 3, lid 1]

In artikel 3, lid 1, punt c), van het Commissievoorstel is het begrip "minimumlonen" vervangen door het begrip "beloning" in de context van de "harde kern"-bepalingen van ontvangende lidstaten die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers, waardoor de regels en wetgeving inzake beloning in het nationale recht of algemeen verbindende collectieve overeenkomsten ook toepasselijk worden gemaakt op gedetacheerde werknemers.

Het voorzitterschap stelt voor om het Commissievoorstel te handhaven, maar dat aan te vullen met de opmerking dat de beloning zoals bekend wordt bepaald door het recht en de praktijken van de lidstaten. Naast deze wijziging stelt het voorzitterschap nieuwe overwegingen voor ter verduidelijking van het verband tussen beloning en het huidige begrip "minimumlonen" (overweging 12a), over de berekening van de beloning in de zin van deze richtlijn (overweging 12b) en ter vereenvoudiging van de overweging waarin bedoeld wordt op de bevoegdheid van de lidstaten om beloningsvoorschriften vast te stellen (overweging 12).

Een groep delegaties steunt het voorstel van het voorzitterschap om het begrip beloning te handhaven. Een andere groep delegaties kan dit begrip nog niet aanvaarden, en is van mening dat het concept nog verder moet worden verduidelijkt en dat andere mogelijkheden, zoals het toepassen van minimumlonen tijdens de eerste maanden van de detachering (precieze lengte moet nog nader worden bepaald), verder moeten worden onderzocht. Enkele andere delegaties vinden dat het concept nog een beter begrip zou behoeven; volgens sommige delegaties zou er een passage over de berekening van de beloning moeten worden toegevoegd.

Als toevoeging aan de "harde kern"-bepalingen in artikel 3, lid 1, stelt het voorzitterschap voor om voorwaarden voor collectieve huisvesting voor werknemers [artikel 3, lid 1, punt g bis), en overweging 7a] toe te voegen om te waarborgen dat voor gedetacheerde en binnenlandse werknemers dezelfde voorwaarden gelden. Een groep delegaties vindt dit concept nog steeds te vaag: het moet nog verder worden verduidelijkt en zou moeilijk te controleren zijn. Daarnaast stelt het voorzitterschap voor om toeslagen op te nemen ter dekking van reis- en verblijfkosten en kosten voor voeding voor werknemers die beroepshalve van huis zijn, wanneer zij van en naar hun gewone werkplek in de ontvangende lidstaat moeten reizen, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit hun werkplek naar een andere werkplek in de ontvangende lidstaat worden uitgezonden [artikel 3, lid 1, punt g ter), en overweging 7b]. Dit voorstel wordt door enkele delegaties gesteund; een andere groep delegaties is ertegen.

2) Detachering voor langere tijd

In het nieuwe artikel 2 bis in het Commissievoorstel wordt bepaald dat wanneer de verwachte of daadwerkelijke duur van de detachering meer dan 24 maanden bedraagt, de ontvangende lidstaat wordt geacht het land te zijn waar het werk gewoonlijk wordt uitgevoerd. Het is niet de bedoeling van de Commissie de Rome I-verordening te wijzigen, maar rechtszekerheid te scheppen wanneer deze verordening op het specifieke geval van detachering wordt toegepast.

Na een analyse van de technische oplossingen en van de mate van steun voor de verschillende opties die door de voorgaande voorzitterschappen zijn voorgesteld, stelt het Maltese voorzitterschap voor om verder te gaan met een gewijzigde versie van een Fins voorstel: na 24 maanden moeten aan een gedetacheerde werknemer alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden worden gegarandeerd die in de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten van de ontvangende lidstaat zijn vastgelegd, met uitdrukkelijke uitsluiting van de procedures, formaliteiten en voorwaarden van sluiting en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Een groep delegaties steunt deze tekst van het voorzitterschap. Een andere groep delegaties is van mening dat een lijst met extra arbeidsvoorschriften die na 24 maanden zouden gelden (positieve lijst), transparanter en juridisch duidelijker zou zijn dan de door het voorzitterschap voorgestelde lijst met uitzonderingen (negatieve lijst). Sommige delegaties zijn van mening dat, indien er wordt gekozen voor een lijst met uitzonderingen, daarin ook de uitsluiting van aanvullende bedrijfspensioenregelingen moet worden opgenomen.

Ook over verscheidene andere punten in verband met detachering voor langere tijd is intensief gediscussieerd. Het voorzitterschap heeft geprobeerd het begrip "verwachte duur van de detachering" te verduidelijken door tekst toe te voegen over de manier waarop die verwachte duur zou worden bepaald. Aangezien diverse delegaties dit begrip echter onduidelijk en moeilijk in de praktijk toepasbaar bleven vinden, stelt het voorzitterschap voor om het te schrappen.

Voorts stelt het voorzitterschap de schrapping voor van het begrip "afwezigheidsperiodes" met betrekking tot de daadwerkelijke duur van de detachering, aangezien ook daarover bij verscheidene delegaties om soortgelijke redenen bezwaren bleven bestaan. Het begrip "hetzelfde werk op dezelfde plaats" heeft het voorzitterschap proberen te verduidelijken met behulp van een bepaling over de wijze waarop dit moet worden bepaald, en een tweede bepaling over het verband tussen dit begrip en de duur van de detachering.

Wat betreft samengetelde duur van de detachering in het geval van vervangingen, had de Commissie voorgesteld om de regel van de gebruikelijke werkplek uitsluitend toe te passen op werknemers die voor een daadwerkelijke duur van ten minste zes maanden worden gedetacheerd. Gelet op de opmerkingen van sommige delegaties en de gewijzigde aanpak ten opzichte van het voorstel van de Commissie, stelt het voorzitterschap voor om deze uitzondering te schrappen.

Het voorzitterschap stelt ook voor om, overeenkomstig het voorstel van de Commissie, de verplichting tot bekendmaking van de componenten van de beloning op één officiële nationale website, als bedoeld in artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, aan te vullen met de verplichting om daarop tevens alle in artikel 3, lid 1, punt -a), bedoelde voorwaarden en omstandigheden met betrekking tot detachering van langere duur bekend te maken.

3) Collectieve overeenkomsten

[Schrapping van een passage in artikel 3, lid 1, eerste alinea, tweede streepje, en schrapping van artikel 3, lid 10, tweede streepje]

De Commissie stelde voor om bij nationaal recht en algemeen verbindende collectieve overeenkomsten toepasselijk te maken op gedetacheerde werknemers in alle sectoren van de economie. Uit hoofde van de bestaande Richtlijn 96/71/EG is dit enkel verplicht voor de bouwsector, en facultatief voor andere sectoren.

Het voorzitterschap is van mening dat dit geen controversieel punt is, en stelt voor om het Commissievoorstel te handhaven, waarbij het echter nota neemt van het feit dat enkele delegaties er de voorkeur aan geven dat dit niet voor alle sectoren verplicht is, maar alleen voor die sectoren waarin detachering veel en regelmatig voorkomt.

4) Onderaanneming [nieuw artikel 3, lid 1 bis]

In het Commissievoorstel is een nieuwe bepaling over onderaanneming opgenomen. Volgens deze bepaling kunnen de lidstaten die ondernemingen verplichten enkel ondernemingen te contracteren die aan werknemers bepaalde beloningsvoorwaarden toekennen, met inbegrip van voorwaarden die voortvloeien uit niet algemeen verbindende collectieve overeenkomsten, deze verplichting tevens toepasselijk maken op ondernemingen die werknemers op hun grondgebied detacheren.

Het voorzitterschap stelt voor om deze bepaling te schrappen, waardoor voor onderaanneming de algemene regels zouden gelden. Een grote groep delegaties steunt het voorstel van het voorzitterschap omdat dit volgens hen een juridisch solidere oplossing biedt, en omdat als deze bepaling in de richtlijn zou worden opgenomen, dit een negatief effect zou hebben op - met name kleine en middelgrote - ondernemingen. Een andere groep delegaties is voor handhaving van de mogelijkheid voor de lidstaten om ervoor te zorgen dat buitenlandse ondernemingen in onderaannemingsketens onderworpen zijn aan alle beloningsregels, ook de regels in collectieve arbeidsovereenkomsten op bedrijfsniveau.

5) Uitzendkrachten [nieuw artikel 3, lid 1 ter, en schrapping van artikel 3, lid 9]

In het Commissievoorstel zijn de voorwaarden van artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG² (richtlijn uitzendarbeid) verplicht voor gedetacheerde werknemers, waarbij het beginsel inzake gelijke behandeling van uitzendkrachten en soortgelijke werknemers van de inlenende ondernemingen wordt toegepast.

Het voorzitterschap stelt voor om het Commissievoorstel te handhaven met uitbreiding van het nieuwe artikel 3, lid 1 ter, met een tweede alinea die bedoeld is om ervoor te zorgen dat de inlenende onderneming uitzendbedrijven informatie verstrekt over haar arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor zover die verplicht op gedetacheerde werknemers toepasselijk worden krachtens artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG. Dit zou dan worden gecombineerd met een wijziging van artikel 3, lid 9, van Richtlijn 96/71/EG, dat volgens het Commissievoorstel geschrapt zou worden, en wel zodanig dat het beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten facultatief tevens zou kunnen worden toegepast op andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden dan die welke onder artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG vallen.

Het voorzitterschap meent dat er brede consensus is over deze tekst, maar constateert dat een paar delegaties de voorkeur geeft aan volledige verplichte gelijke behandeling van uitzendkrachten en lokale werknemers.

² Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9-14).

6) Vervoer [overweging 10]

De Commissie heeft geen wijziging ten opzichte van het toepassingsgebied van de richtlijn uit 1996 voorgesteld en heeft in haar voorstel een overweging opgenomen waarin wordt benadrukt dat de uitdagingen in verband met de uitvoering van de detacheringsrichtlijn in het internationaal wegvervoer het best met behulp van sectorspecifieke wetgeving zouden worden aangeaan. De Commissie heeft onlangs voorstellen in die richting gedaan³.

Een groep delegaties is van mening dat, gezien de specifieke kenmerken van de sector en de hoge mobiliteit van deze werknemers, internationaal wegvervoer uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied van de detacheringsrichtlijn moet worden geweerd en door middel van sectorspecifieke wetgeving moet worden behandeld. Een andere groep delegaties is van oordeel dat het internationaal wegvervoer wel in het toepassingsgebied van deze richtlijn moet blijven, met eventuele sectorspecifieke wetgeving enkel ter verduidelijking en/of verbetering van de toepassing.

Het voorzitterschap is van mening dat deze aangelegenheid nog verdere bespreking behoeft, meer bepaald in het licht van de recente Commissievoorstellen over het wegvervoer.

7) Omzetting, toepassing en evaluatie [artikel 2]

Het voorzitterschap stelt voor om de voorgestelde bepaling over omzetting en toepassing te wijzigen. Zijn voorstel is dat de omzettingsmaatregelen van de lidstaten binnen drie jaar na de inwerkingtreding van de richtlijn worden vastgesteld en bekendgemaakt, en dat de richtlijn vanaf drie jaar na de inwerkingtreding ervan toepasselijk wordt. Vervolgens zou de Commissie uiterlijk acht jaar na de inwerkingtreding van de richtlijn de toepassing en uitvoering ervan evalueren.

³ Het wegvervoerspakket van de Commissie van 31 mei 2017 ("*Europe on the Move*"), met een voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG betreffende handhavingsvoorschriften en houdende specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector.

Sommige delegaties hebben te kennen gegeven positief tegenover deze wijzigingen te staan. Andere achten het belangrijk dit in de context van een algemeen definitief akkoord te bezien. Voor een paar delegaties hoeven de omzettingsmaatregelen niet per se op dezelfde dag overal in de Unie toepasselijk te zijn.

Het precieze tijdschema is nog een punt van discussie, waarbij sommige delegaties verzoeken om meer tijd voor de omzetting en toepassing van alle maatregelen om aan de richtlijn te voldoen, terwijl andere een kortere termijn zouden verkiezen.

III. VOORBEHOUDEN

Het meest recente compromisvoorstel van het voorzitterschap staat in de bijlage bij dit verslag. De wijzigingen ten opzichte van het Commissievoorstel (doc. 6987/16) zijn **vetgedrukt** en weglatingen zijn aangegeven met [...].

Er wordt van uitgegaan dat in dit stadium alle delegaties een algemeen studievoorbehoud bij het nieuwe compromisvoorstel van het voorzitterschap maken.

DK, HU, NL, MT, RO en UK handhaven een voorbehoud voor parlementaire behandeling.

PL, HU en SE handhaven een taalkundig voorbehoud.

Het voorzitterschap gaat ervan uit dat ook voor de tekstgedeelten waarover het brede overeenstemming onder de delegaties heeft geconstateerd, een akkoord afhankelijk is van algehele overeenstemming over het gehele voorstel.

IV. CONCLUSIE

Het Maltese voorzitterschap heeft aanzienlijke inspanningen geleverd om te komen tot een algemeen compromis met oplossingen voor alle voornaamste onderhandelingspunten. Het is zijn overtuiging dat, hoewel de delegaties er nog steeds uiteenlopende visies op sommige cruciale punten op na houden, de standpunten nader tot elkaar zijn gebracht en een akkoord binnen handbereik ligt.

Er moeten nog verdere technische en politieke besprekingen worden gevoerd over bepaalde aangelegenheden die voor verschillende groepen delegaties problematisch blijven, zoals beloning of uitbreiding van de lijst van "harde kern"-bepalingen.

Voor het voorzitterschap vormt het resultaat van zijn werkzaamheden een goed uitgangspunt voor toekomstige besprekingen en een flinke stap naar het bereiken van een algemene oriëntatie over het voorstel in de Raad.

[...]

**RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD
van...**

**tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG [...] betreffende de terbeschikkingstelling van
werknemers met het oog op het verrichten van diensten (detacheringsrichtlijn)**

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 53, lid 1,
en artikel 62,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité⁴,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

⁴ **PB C 75 van 10.3.2017, blz. 81.**

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Vrij verkeer van werknemers, vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten zijn grondbeginselen van de interne markt [...] die zijn verankerd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). De toepassing van die beginselen wordt door de Unie verder tot ontwikkeling gebracht en strekt ertoe te waarborgen dat voor de ondernemingen een gelijk speelveld geldt en dat de rechten van de werknemers worden geëerbiedigd.
- (2) Het vrij verrichten van diensten houdt onder meer in dat ondernemingen het recht hebben om diensten te verrichten in een andere lidstaat, op het grondgebied waarvan zij hun eigen werknemers tijdelijk mogen detacheren om daar[...]diensten te verrichten.
- (3) Volgens artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie dient de Unie sociale rechtvaardigheid en bescherming te bevorderen. Volgens artikel 9 van het VWEU [...] dient de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden rekening te houden met de eisen in verband met de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid, de waarborging van een adequate sociale bescherming en de bestrijding van sociale uitsluiting.
- (4) Bijna twintig jaar na de vaststelling ervan is het noodzakelijk geworden na te gaan of Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad⁵ nog steeds het juiste evenwicht houdt tussen de noodzaak het vrij verrichten van diensten te bevorderen en de noodzaak de rechten van gedetacheerde werknemers te beschermen.
- (5) Het beginsel van gelijke behandeling en het verbod op discriminatie op basis van nationaliteit zijn sinds de oprichtingsverdragen in het Unierecht verankerd. Het beginsel van gelijke beloning is via secundair recht ingevoerd, niet enkel voor mannen en vrouwen, maar ook voor werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst, voor deeltijdse en voltijdse werknemers en voor uitzendkrachten en vergelijkbare werknemers van de inlenende onderneming.

⁵ **Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).**

- (6) [...]
- (7) [...]
- (7a) De bescherming van gedetacheerde werknemers is doeltreffender indien de harde kern van beschermende bepalingen wordt uitgebreid tot de omstandigheden voor collectieve huisvesting voor werknemers die in het ontvangende land gelden, aangezien dergelijke werknemers [...] gedurende een bepaalde periode moeten werken op het grondgebied van een lidstaat die niet de staat is waar die werknemers gewoonlijk werken. De bevoegde nationale instanties dienen die omstandigheden overeenkomstig het nationaal recht en/of praktijken te controleren.
- (7b) Gedetacheerde werknemers die van hun gewone werkplek, op het grondgebied van de lidstaat waar zij zijn gedetacheerd, tijdelijk worden uitgezonden naar een andere werkplek, moeten ten minste dezelfde toeslagen ontvangen voor reis- en verblijfkosten en kosten voor voeding voor werknemers die beroepshalve van huis zijn, als de plaatselijke werknemers in die lidstaat.
- (8) Detachering is van tijdelijke aard en de gedetacheerde werknemer keert na de beëindiging van de werkzaamheden waarvoor hij [...] is gedetacheerd, gewoonlijk terug naar het land van herkomst. Gezien de lange duur van bepaalde detacheringen en het verband onderkennende tussen de arbeidsmarkt van het ontvangende land en de voor dergelijke lange perioden gedetacheerde werknemers, is het evenwel nodig te bepalen dat ontvangende landen er, in gevallen waarin de duur van de detachering 24 maanden overschrijdt, op moeten toezien dat ondernemingen die werknemers detacheren op hun grondgebied een extra reeks voorwaarden en omstandigheden garanderen die verplicht toepasselijk zijn op werknemers in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd.

- (9) Betere bescherming van werknemers is nodig om het vrij verrichten van diensten op een eerlijke basis voor zowel de korte als de lange termijn veilig te stellen, met name door het voorkomen van misbruik van de door de Verdragen gewaarborgde rechten. Regels waarbij dergelijke bescherming voor werknemers wordt gewaarborgd, mogen echter geen afbreuk doen aan het recht van ondernemingen die werknemers op het grondgebied van een andere lidstaat detacheren, om de vrije dienstverrichting in te roepen, ook indien de detachering langer dan 24 maanden duurt. Elke bepaling die van toepassing is op werknemers die in het kader van een detachering van meer dan 24 maanden worden gedetacheerd, moet derhalve verenigbaar zijn met die vrijheid. Volgens de vaste rechtspraak mag het vrij verrichten van diensten slechts worden beperkt wanneer dat gerechtvaardigd is door dwingende redenen van algemeen belang en wanneer die beperking evenredig en noodzakelijk is.
- (9a) De reeks extra voorwaarden en omstandigheden die moeten worden gewaarborgd door de ondernemingen die werknemers detacheren in een andere lidstaat, moet ook gelden voor werknemers die zijn gedetacheerd ter vervanging van andere gedetacheerde werknemers, zulks om ervoor te zorgen dat dergelijke vervangingen niet worden aangewend om de anders toepasselijke regels te omzeilen. [...]
- (9b) [...]
- (9c) Deze richtlijn dient, net als Richtlijn 96/71/EG, de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004⁶ en Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad⁷ onverlet te laten.

⁶ **Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).**

⁷ **Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009 tot vaststelling van de wijze van toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 284 van 30.10.2009, blz. 1).**

- (10) Gezien de zeer mobiele aard van de arbeid in internationaal wegvervoer doet de uitvoering van Richtlijn 96/71/EG bijzondere juridische vragen en moeilijkheden rijzen, vooral waar het verband met de betrokken lidstaat onvoldoende is. Die uitdagingen zouden het best worden aangepakt door middel van sectorspecifieke wetgeving in combinatie met andere Unie-initiatieven met het oog op de betere werking van de interne wegvervoermarkt.
- (11) In een concurrerende interne markt concurreren dienstverrichters niet enkel op basis van loonkosten maar ook op basis van factoren als productiviteit en efficiëntie, of de kwaliteit en innovatie van goederen en diensten.
- (11a) Deze richtlijn mag op generlei wijze afbreuk doen aan de uitoefening van de grondrechten zoals die in de lidstaten en op het niveau van de Unie zijn erkend, met inbegrip van het stakingsrecht of de stakingsvrijheid dan wel het recht of de vrijheid om in het kader van de in de lidstaten bestaande bijzondere stelsels van arbeidsverhoudingen andere acties te voeren overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk. Zij mag evenmin afbreuk doen aan het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven, en om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk.
- (12) Het behoort tot de bevoegdheden van de lidstaten overeenkomstig hun recht en/of praktijk beloningsvoorschriften vast te stellen. [...]
- (12a) Het begrip "beloning" moet alle door het Hof van Justitie van de Europese Unie ontwikkelde componenten van minimumlonen bevatten, maar mag er niet toe worden beperkt.

- (12b) Tijdens de periode van detachering aan gedetacheerde werknemers te betalen beloning moet volgens nationaal recht en/of nationale praktijken en conform deze richtlijn worden bepaald. Bij de vergelijking van de aan de gedetacheerde werknemer betaalde beloning en de overeenkomstig dat recht en/of die praktijken te betalen beloning, moet het bruto-bedrag van die beloning in aanmerking worden genomen. Zoals in artikel 3, lid 7, van Richtlijn 96/71/EG bepaald, worden toeslagen in verband met de detachering beschouwd als een deel van [...] de beloning. Deze toeslagen moeten derhalve bij de vergelijking in aanmerking worden genomen, tenzij zij betrekking hebben op daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis- en verblijfkosten en kosten voor voeding.
- (13) De componenten van de beloning en andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voortvloeien uit het nationaal recht of algemeen verbindende collectieve overeenkomsten moeten duidelijk en transparant zijn voor alle dienstverrichters en gedetacheerde werknemers. Het is daarom gerechtvaardigd om de lidstaten, naast de verplichtingen uit hoofde van artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad⁸, de verplichting op te leggen de componenten van de beloning, en de reeks extra op langdurige detachering toepasselijke voorwaarden en omstandigheden [...] bekend te maken op de enige website waarin bij dat artikel is voorzien.
- (14) [...]

⁸ **Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11).**

- (15) Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad⁹ betreffende uitzendarbeid geeft uitdrukking aan het beginsel dat de essentiële arbeidsvoorwaarden die voor uitzendkrachten gelden, ten minste dezelfde moeten zijn als die welke voor deze werknemers zouden gelden als zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen. Dat beginsel moet ook gelden voor uitzendkrachten die op het grondgebied van een andere lidstaat worden gedetacheerd. Waar dat beginsel van toepassing is, moet de inlenende onderneming het uitzendbureau op de hoogte brengen van de arbeidsomstandigheden en beloning die zij toepast op haar werknemers. De lidstaten kunnen in bepaalde gevallen voorzien in uitzonderingen op het beginsel gelijke behandeling/gelijke beloning uit hoofde van artikel 5, leden 2 en 3, van de richtlijn uitzendarbeid. Indien een dergelijke uitzondering geldt, heeft het uitzendbureau de informatie over de arbeidsomstandigheden van de inlenende onderneming niet nodig en is het voorschrift betreffende de verstrekking van deze gegevens niet van toepassing.
- (16) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken¹⁰ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om in gerechtvaardigde gevallen de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van één of meer stukken waarin het verband tussen de onderdelen van een richtlijn en de overeenkomstige delen van de nationale omzettingsinstrumenten wordt toegelicht. Met betrekking tot deze richtlijn acht de wetgever de toezending van dergelijke stukken gerechtvaardigd,

⁹ **Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).**

¹⁰ PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Wijzigingen van Richtlijn 96/71/EG

Richtlijn 96/71/EG wordt als volgt gewijzigd:

- 1) [...]
- 2) Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:
 - a) lid 1 wordt vervangen door:

"1. De lidstaten zien er - ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband - op toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen voor de op hun grondgebied gedetacheerde werknemers de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die verband houden met de volgende aangelegenheden die, in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn neergelegd:

 - in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of
 - in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van lid 8:
 - a) maximale werk- en minimale rustperioden;
 - b) minimumaantal betaalde vakantiedagen;
 - c) beloning, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de aanvullende bedrijfspensioenregelingen;

- d) voorwaarden voor het detacheren van werknemers, inzonderheid door uitzendbedrijven;
- e) gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- f) beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, van kinderen en jongeren;
- g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
- g bis) omstandigheden van collectieve huisvesting voor werknemers;
- g ter) toeslagen voor reis- en verblijfkosten en kosten voor voeding voor werknemers die beroepshalve van huis zijn; dit punt geldt uitsluitend voor de reis- en verblijfkosten en de kosten voor voeding die een gedetacheerde werknemer maakt wanneer hij moet reizen van en naar zijn gewone werkplek in de lidstaat op het grondgebied waarvan hij is gedetacheerd, of wanneer hij door zijn werkgever tijdelijk vanuit zijn werkplek naar een andere werkplek wordt uitgezonden.

Voor de toepassing van deze richtlijn **wordt het begrip "beloning" vastgesteld bij het nationaal recht en/of de nationale praktijk van de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer is gedetacheerd**, en wordt eronder verstaan alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve overeenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard en/of bij ontstentenis van een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren, andere collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in lid 8, tweede alinea, in **die** lidstaat [...].

Onverminderd artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, maken de lidstaten op de in dat artikel bedoelde enige officiële nationale website informatie bekend over:

de componenten van de beloning, overeenkomstig artikel 3, lid 1, eerste alinea, punt c); en

alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden overeenkomstig artikel 3, lid 1, punt -a);

c) [...]

a bis) Het volgende lid wordt toegevoegd:

"1(-a) Wanneer de [...] daadwerkelijke duur van een detachering meer dan 24 maanden bedraagt, zien de lidstaten er, ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband, op toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen voor op hun grondgebied gedetacheerde werknemers, naast de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd [...] zijn neergelegd:

a) in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of

b) in collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van lid 8.

De eerste alinea van dit lid is niet van toepassing op [...] de procedures, formaliteiten en voorwaarden van sluiting en beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

[...]

Indien de in artikel 1, lid 1, bedoelde onderneming een gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plaats hetzelfde werk uitvoert [...], is de duur van de detachering voor de toepassing van dit lid de samengetelde duur van de perioden van detachering van de afzonderlijke betrokken werknemers. [...]

Voor de toepassing van dit artikel wordt het begrip "op dezelfde plaats hetzelfde werk" vastgesteld met inachtneming van onder meer de aard van de te verlenen dienst, het uit te voeren werk en het adres of de adressen van de werkplek."

b) [...]

c) Het volgende lid wordt toegevoegd:

"1 ter. De lidstaten bepalen dat de in artikel 1, lid 3, **punt c)**, bedoelde ondernemingen de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die krachtens artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG gelden voor uitzendkrachten die worden uitgezonden door uitzendbedrijven die zijn gevestigd in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, tevens garanderen voor gedetacheerde werknemers.

De lidstaten zien erop toe dat de inlenende onderneming de in artikel 1, lid 3, punt c), bedoelde ondernemingen in kennis stelt van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die zij in verband met de arbeidsomstandigheden en -beloning toepast in de mate als bepaald door de eerste alinea van dit lid."

c bis)[...]

c ter) **Lid 7 wordt vervangen door:**

"7. De leden 1 tot en met 6 vormen geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger zijn voor de werknemers.

De toeslagen in verband met de detachering worden als een deel van de beloning beschouwd, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis- en verblijfkosten en kosten voor voeding."

d) **Lid 9 wordt als volgt gewijzigd:**

"Onverminderd artikel 3, lid 1 ter, kunnen de lidstaten bepalen dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen aan werknemers in de zin van artikel 1, lid 3, punt c), de andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voor uitzendkrachten gelden in de lidstaat op het grondgebied waarvan de arbeid wordt verricht dan die in artikel 3, lid 1 ter, moeten garanderen."

e) **[...] Lid 10 wordt vervangen door:**

"10. Deze richtlijn belet niet dat de lidstaten, met inachtneming van het Verdrag, op gelijke wijze aan de nationale ondernemingen en aan de ondernemingen van andere staten arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorschrijven die betrekking hebben op andere aangelegenheden dan bedoeld in lid 1, eerste alinea, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde."

3) **De eerste alinea van de bijlage wordt als volgt gewijzigd:**

"De in artikel 3 bedoelde activiteiten omvatten alle activiteiten in de bouwsector die betrekking hebben op het oprichten, het herstellen, het onderhouden, het verbouwen of het slopen van bouwwerken, en met name de volgende activiteiten:"

Artikel 2

1. **Uiterlijk drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn stellen de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast en maken deze bekend om aan deze richtlijn te voldoen [...]. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.**

[...] Zij passen die bepalingen toe met ingang van drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn. Tot die datum [...], blijft Richtlijn 96/71/EG van toepassing in de versie vóór de bij deze richtlijn aangebrachte wijzigingen.

Wanneer de lidstaten die **bepalingen** vaststellen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.
3. **De Commissie evalueert de toepassing en uitvoering van deze richtlijn. Uiterlijk acht jaar na inwerkingtreding van deze richtlijn dient de Commissie bij het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité een verslag in over de toepassing en uitvoering van deze richtlijn en stelt zij indien nodig noodzakelijke aanpassingen en wijzigingen aan deze richtlijn voor.**

Artikel 3

Deze richtlijn treedt in werking op de [twintigste] dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 4

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg,

Voor het Europees Parlement
De voorzitter

Voor de Raad
De voorzitter
