



Brussel, 24 oktober 2017  
(OR. en)

13612/17

---

---

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

---

---

**SOC 677  
EMPL 518  
COMPET 698  
MI 744  
CODEC 1668  
JUSTCIV 252**

**NOTA**

---

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	13153/17
Nr. Comdoc.:	6987/16 - 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 - Algemene oriëntatie

---

Voor de delegaties gaat in de bijlage de tekst van de algemene oriëntatie betreffende bovengenoemde richtlijn, waarover de Raad (Epsco) tijdens zijn 3569e zitting op 23 oktober 2017 overeenstemming heeft bereikt.

De wijzigingen ten opzichte van het Commissievoorstel (doc. 6987/16) zijn **vetgedrukt**, weglatingen zijn aangegeven met [...]; de ter zitting goedgekeurde wijzigingen ten opzichte van het voorgaande compromisvoorstel van het voorzitterschap (bijlage I bij doc. 13153/17) zijn **vetgedrukt en onderstreept** en weglatingen zijn aangegeven met [...].

[...]

**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 Comité<sup>1</sup>,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

---

<sup>1</sup> **PB C 75 van 10.3.2017, blz. 81.**

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Vrij verkeer van werknemers, vrijheid van vestiging en vrijheid van dienstverlening 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** moet waarborgen dat voor ondernemingen een gelijk speelveld geldt en dat de rechten van werknemers worden geëerbiedigd.
- (2) De vrijheid van dienstverlening 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 Raad**<sup>2</sup> nog steeds een goed evenwicht biedt tussen de noodzaak de vrijheid van dienstverlening 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.

---

<sup>2</sup> **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 bevoegde nationale instanties moeten, in overeenstemming met hun nationaal recht en/of de nationale praktijk, kunnen controleren of de door werkgevers geboden huisvestingsvoorwaarden [...] voor gedetacheerde werknemers in overeenstemming zijn met de geldende nationale bepalingen in de ontvangende lidstaat die ook op gedetacheerde werknemers van toepassing kunnen zijn.
- (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 [...] of kostenvergoedingen ontvangen voor de reis-, maaltijd-, en verblijfskosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn, als de lokale werknemers in die lidstaat. Hetzelfde geldt voor de kosten die een gedetacheerde werknemer maakt bij het reizen naar en vanuit zijn gewone werkplek in de lidstaat op het grondgebied waarvan hij is gedetacheerd. De harde kern van beschermende rechten mag zich evenwel niet uitstrekken tot toeslagen voor of vergoeding van kosten met betrekking tot [...] de omstandigheid dat de werknemer die gedetacheerd is in de zin van artikel 1, lid 3, van Richtlijn 96/71/EG, zich buiten de lidstaat bevindt waar hij gewoonlijk werkt. Dubbele betaling van reis-, maaltijd-, en verblijfskosten dient te worden vermeden.
- (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 gelet op het verband tussen de arbeidsmarkt van het ontvangende land en de voor zulke lange perioden gedetacheerde werknemers, moet evenwel worden bepaald dat ontvangende landen er bij detachering voor meer dan 12 maanden 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 de vrijheid van dienstverlening 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 vrijheid van dienstverlening in te roepen, ook indien de detachering langer dan 12 maanden duurt. Elke bepaling die van toepassing is op werknemers die voor meer dan 12 maanden worden gedetacheerd, moet derhalve verenigbaar zijn met die vrijheid.** Volgens vaste jurisprudentie mag de vrijheid van dienstverlening **slechts** worden beperkt indien dat om dwingende redenen van algemeen belang gerechtvaardigd is en **die** beperking proportioneel en noodzakelijk is.
- (9a) **De extra voorwaarden en omstandigheden die moeten worden gewaarborgd door de onderneming die werknemers detacheert in een andere lidstaat, moeten 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 anderszins toepasselijke regels te omzeilen.**
- (9b) **Deze richtlijn dient, net als Richtlijn 96/71/EG, de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004<sup>3</sup> en Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad<sup>4</sup> onverlet te laten.**

---

<sup>3</sup> 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).

<sup>4</sup> 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 het internationaal wegvervoer doet de uitvoering van **deze richtlijn in deze sector** bijzondere juridische vragen en moeilijkheden rijzen, [...] **die zullen worden aangepakt met specifieke regels voor het wegvervoer die tevens de strijd tegen fraude en misbruik in het kader van het mobiliteitspakket zullen versterken.**
- (11) In een concurrerende interne markt concurreren dienstverleners niet enkel op basis van loonkosten maar ook **op basis van** factoren als productiviteit en efficiëntie, of de kwaliteit en innovativiteit van goederen en diensten.
- (11a) **Deze richtlijn mag geenszins afbreuk doen aan de uitoefening van de grondrechten zoals die in de lidstaten en op Unieniveau zijn erkend, met inbegrip van het stakingsrecht of de stakingsvrijheid dan wel het recht of de vrijheid om conform de in de lidstaten bestaande specifieke 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 arbeidsovereenkomsten 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 om 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) [...] Bij de vergelijking van de aan de gedetacheerde werknemer betaalde beloning en de beloning die moet worden betaald overeenkomstig het recht en/of de praktijken van de lidstaten naar het grondgebied waarvan de werknemer gedetacheerd is, moeten de brutobedragen in aanmerking worden genomen. Het totale brutobedrag van de beloningen moet worden vergeleken, in plaats van de afzonderlijke verplichte beloningscomponenten als bedoeld in artikel 3, lid 1 [...]. Met het oog op de transparantie en als hulp voor de bevoegde instanties bij het verrichten van controles, is het niettemin noodzakelijk dat de beloningscomponenten op grond van het nationaal recht en de nationale praktijk van de detacherende lidstaat voldoende duidelijk te identificeren zijn. Zoals bepaald in artikel 3, lid 7, van Richtlijn 96/71/EG, moeten toeslagen in verband met de detachering worden beschouwd als een deel van de beloning. Deze toeslagen moeten derhalve worden meegenomen in de vergelijking, tenzij zij betrekking hebben op daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten.**

**(12c) (nieuw) Toeslagen in verband met de detachering dienen vaak meerdere doelen. Voor zover zij bestemd zijn voor de terugbetaling van in verband met de detachering gemaakte onkosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfkosten, is in Richtlijn 96/71/EG bepaald dat ze niet worden beschouwd als deel van de beloning. Gelet op het belang van toeslagen in verband met de detachering, moet onzekerheid over de vraag welke onderdelen van de toeslagen in verband met de detachering bestemd zijn voor de vergoeding van kosten, worden vermeden. Deze toeslagen moeten worden geacht te zijn betaald ter vergoeding van kosten, tenzij de voorwaarden die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve arbeidsovereenkomsten of overeenkomsten die van toepassing zijn op het dienstverband, bepalen welke delen van de toeslag bestemd zijn voor de vergoeding van kosten.**

- (13) De componenten van de beloning en andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voortvloeien uit het nationaal recht of algemeen verbindende collectieve arbeids-overeenkomsten, moeten duidelijk en transparant zijn voor alle dienstverleners en **gedetacheerde werknemers**. Het is daarom gerechtvaardigd om de lidstaten, **naast de verplichtingen op grond van artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad**<sup>5</sup>, de verplichting op te leggen de componenten van de beloning, en **de extra op langdurige detachering toepasselijke voorwaarden en omstandigheden** bekend te maken op de enige website waarin **bij dat artikel** is voorzien. [...] **Om te beoordelen of sancties tegen een dienstverlener wegens niet-naleving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gedetacheerde werknemers moeten worden geboden, proportioneel zijn, moet mogelijk ook, in het bijzonder, in aanmerking worden genomen of de informatie op de enige nationale website over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden wordt verstrekt in overeenstemming met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, en met eerbiediging van de autonomie van de sociale partners.** [...]
- (14) [...]
- (14a) [...]
- (14b) (nieuw) Bij de bestrijding van fraude met betrekking tot detachering, dient het **bij Besluit (EU) 2016/344**<sup>6</sup> **ingestelde Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij de aanpak van zwartwerk, binnen zijn mandaat, betrokken te zijn bij het toezicht op en de beoordeling van gevallen van fraude, die in voorkomend geval moeten worden geanonimiseerd, de uitvoering en de doeltreffendheid van de administratieve samenwerking tussen de lidstaten te verbeteren, waarschuwingsmechanismen te ontwikkelen en bijstand en steun te verlenen voor meer administratieve samenwerking en informatie-uitwisseling tussen de verbindingsbureaus. Daarbij moet het platform nauw samenwerken met het Comité van deskundigen inzake de detachering van werknemers.**

---

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> Besluit (EU) 2016/344 van het Europees Parlement en de Raad van 9 maart 2016 tot oprichting van een Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij de aanpak van zwartwerk (PB L 65 van 11.3.2016, blz. 12).



- (14c) (nieuw) Door het transnationale karakter van bepaalde gevallen van fraude of misbruik in verband met detachering is het gerechtvaardigd concrete maatregelen te nemen ter versterking van de transnationale dimensie van inspecties, onderzoeken en informatie-uitwisseling tussen de bevoegde instanties van de betrokken lidstaten. Daartoe moeten de nationale bevoegde instanties in het kader van de administratieve samenwerking als bedoeld in Richtlijn 96/71 en Richtlijn 2014/67/EU, in het bijzonder artikel 7, lid 4, beschikken over de nodige middelen om voor dergelijke situaties te waarschuwen en informatie uit te wisselen ter voorkoming en bestrijding van zulke fraude. Het Europees platform is, binnen zijn mandaat, het relevante kader voor informatie-uitwisseling en samenwerking tussen de lidstaten.
- (15) Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>7</sup> 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 gelden voor haar werknemers. De lidstaten kunnen in bepaalde gevallen voorzien in uitzonderingen op het beginsel gelijke behandeling/gelijke beloning op grond 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. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat de inlenende onderneming het uitzendbureau informeert over de gedetacheerde werknemers die tijdelijk in een andere lidstaat werken dan de lidstaat waar ze gedetacheerd zijn, om de werkgever in staat te stellen in voorkomend geval gunstiger arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toe te passen voor de werknemer.**

---

<sup>7</sup> 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).

- (16) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken<sup>8</sup> hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om indien gerechtvaardigd 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,

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:

---

<sup>8</sup> PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.

- a) maximale werk- en minimale rustperioden;
- b) minimumaantal betaalde vakantiedagen;
- c) beloning, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op 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)[...]**

**g ter)toeslagen [...] of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn; dit punt geldt uitsluitend voor de reis-, maaltijd-, en verblijfkosten 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. Het is niet van toepassing op toeslagen of vergoeding van kosten in verband met het feit dat de werknemer zich tijdens de detachering als bedoeld in artikel 1, lid 3, buiten de lidstaat bevindt waar hij gewoonlijk werkt.**

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 arbeidsovereenkomsten 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:**

- (a) de componenten van de beloning, overeenkomstig artikel 3, lid 1, eerste alinea, punt c); en**
- (b) alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden overeenkomstig artikel 3, lid 1, punt -a).**

**Wanneer de informatie over de enige officiële nationale website niet vermeldt, in overeenstemming met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden toegepast, kan dit feit in aanmerking worden genomen, conform het nationaal recht en de nationale praktijk, bij de vaststelling van sancties bij overtredingen van de nationale bepalingen die overeenkomstig deze richtlijn worden vastgesteld."**

a bis) Het volgende lid wordt toegevoegd:

**"1(-a) Wanneer de effectieve duur van een detachering meer dan 12 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 geldt niet voor de volgende aangelegenheden:**

- a) procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van concurrentiebedingen;
- b) aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

**De lidstaat waar de dienst wordt verleend, verlengt op basis van een gemotiveerde kennisgeving van een dienstverlener de periode waarbinnen de bepalingen van dit lid van toepassing zijn , tot 18 maanden.**

**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 totale 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" bepaald 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 zorgen ervoor dat de inlenende onderneming de ondernemingen als bedoeld in artikel 1, lid 3, punt c), kennis geeft van:**

**1) de voorwaarden die zij toepast wat betreft arbeidsomstandigheden en beloning voor zover bedoeld in de eerste alinea van dit lid en**

**2) de gedetacheerde werknemers die uitzendarbeid verrichten in een andere lidstaat dan de lidstaat waar ze gedetacheerd zijn."**

**c bis) 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.**

**Toeslagen in verband met de detachering worden als onderdeel van de beloning beschouwd, voor zover ze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd-, en verblijfkosten. Indien niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag in verband met detachering worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten, dan wel onderdeel zijn van de beloning, dan wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten."**

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

**"Onverminderd artikel 3, lid 1 b,** 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 arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, **behalve die bedoeld in artikel 3, lid 1b,** moeten garanderen die voor uitzendkrachten gelden in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd."

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 ze deze bekend om aan deze richtlijn te voldoen [...]. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.**

**[...] Zij passen die bepalingen toe met ingang van vier jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn. Tot die datum [...], blijft Richtlijn 96/71/EG van toepassing zoals die luidde 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(-a)(nieuw) **Deze richtlijn is van toepassing op de sector wegvervoer vanaf de datum van inwerkingtreding van een wetgevingshandeling 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.**

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 de 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*

---