

▼B**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***Artikel 1***▼M1****Onderwerp en toepassingsgebied**

-1. Deze richtlijn waarborgt de bescherming van ter beschikking gestelde werknemers tijdens hun detachering in verband met het vrij verrichten van diensten, door het vaststellen van bindende bepalingen inzake de arbeidsvoorwaarden en bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers die moeten worden geëerbiedigd.

-1 bis. Deze richtlijn doet geenszins afbreuk 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 nationale recht en/of de nationale praktijk. Zij doet evenmin afbreuk aan het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en naleving ervan af te dwingen, en om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.

▼B

1. Deze richtlijn is van toepassing op in een Lid-Staat gevestigde ondernemingen die in het kader van transnationale dienstverrichtingen, overeenkomstig lid 3, werknemers ter beschikking stellen op het grondgebied van een Lid-Staat.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op het zeevarend personeel van koopvaardijondernemingen.

3. Deze richtlijn is van toepassing voor zover de in lid 1 bedoelde ondernemingen een van de volgende transnationale maatregelen nemen:

- a) een werknemer voor hun rekening en onder hun leiding op het grondgebied van een Lid-Staat ter beschikking stellen, in het kader van een overeenkomst tussen de onderneming van herkomst en de ontvanger van de dienst die in deze Lid-Staat werkzaam is, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of
- b) een werknemer op het grondgebied van een Lid-Staat ter beschikking stellen van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat, of

▼M1

- c) als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer detacheren bij een inlenende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat gevestigd is of actief is, voor zover er gedurende de periode van detachering een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat.

▼ M1

Indien een werknemer die ter beschikking is gesteld door een uitzendbedrijf of onderneming van herkomst aan een inlenende onderneming als bedoeld in punt c), werk moet uitvoeren in het kader van de transnationale dienstverrichting in de zin van punt a), b) of c), door de inlenende onderneming op het grondgebied van een andere lidstaat dan de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt voor hetzij het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst, hetzij de inlenende onderneming, wordt de werknemer geacht op het grondgebied van die lidstaat ter beschikking te zijn gesteld door het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst waarmee de werknemer een dienstverband heeft. Het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst wordt beschouwd als een onderneming als bedoeld in lid 1 en leeft de toepasselijke bepalingen van deze richtlijn en Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en van de Raad⁽¹⁾ onverkort na.

De inlenende onderneming informeert het uitzendbureau of de onderneming van herkomst dat/die een werknemer ter beschikking heeft gesteld, tijdig en voor de aanvang van het in de tweede alinea, bedoelde werk.

▼ B

4. Ondernemingen die gevestigd zijn in een land dat geen Lid-Staat is, mogen geen gunstiger behandeling krijgen dan in een Lid-Staat gevestigde ondernemingen.

*Artikel 2***Definitie**

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder „ter beschikking gestelde werknemer” verstaan, iedere werknemer die gedurende een bepaalde periode werkt op het grondgebied van een Lid-Staat die niet de Staat is waar die werknemer gewoonlijk werkt.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip „werknemer” bepaald door het recht van de Lid-Staat waar de werknemer ter beschikking is gesteld.

*Artikel 3***Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden****▼ M1**

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

- wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of
- collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig lid 8:

⁽¹⁾ 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”) Voor de EER relevante tekst (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11).

▼ **M1**

- a) maximale werk- en minimale rustperioden;
- b) minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen;
- c) beloning, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- d) voorwaarden voor het ter beschikking stellen 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 onlangs bevallen vrouwen, van kinderen en jongeren;
- g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie;
- h) de voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden;
- i) toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn.

Punt i) geldt uitsluitend voor de reis-, maaltijd-, en verblijfkosten die ter beschikking gestelde werknemers maken wanneer zij moeten reizen van en naar hun gewone werkplaats in de lidstaat op het grondgebied waarvan zij zijn gedetacheerd, of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt het begrip beloning vastgesteld overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk van de lidstaat op wiens grondgebied de werknemer is gedetacheerd, en wordt eronder verstaan alle beloningscomponenten die verplicht zijn op grond van nationale wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, of collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechtelijke uitspraken die in die lidstaat algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig lid 8.

Onverminderd artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, publiceren de lidstaten overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk zonder onnodige vertraging en op transparante wijze op de in dat artikel bedoelde enige officiële nationale website informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, waaronder de componenten van de beloning als bedoeld in de derde alinea van dit lid, alsmede alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in overeenstemming met lid 1 bis van dit artikel.

De lidstaten zien erop toe dat de op de enige officiële nationale website verstrekte informatie juist en actueel is. De Commissie publiceert de adressen van de enige officiële nationale websites op haar website.

▼ M1

Wanneer, in strijd met artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, de informatie op de enige officiële nationale website niet vermeldt welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden toegepast, wordt bij het bepalen van sancties bij overtredingen van de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen met deze omstandigheid overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk rekening gehouden, voor zover nodig ter waarborging van de evenredigheid ervan.

1 bis. Wanneer de daadwerkelijke duur van een detachering meer dan twaalf 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 ter beschikking gestelde werknemers op basis van gelijke behandeling, naast de in lid 1 van dit artikel bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarborgen die in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn neergelegd in:

- wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of
- collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig lid 8.

De eerste alinea van dit lid geldt niet voor:

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

Indien de dienstverrichter een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, verlengt de lidstaat waar de dienst wordt verleend, de in de eerste alinea bedoelde periode tot 18 maanden.

Indien een onderneming als bedoeld in artikel 1, lid 1, een ter beschikking gestelde werknemer vervangt door een andere ter beschikking gestelde 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 ter beschikking gestelde werknemers.

Het begrip „op dezelfde plaats hetzelfde werk” als bedoeld in de vierde alinea van dit lid wordt 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 werkplaats.

1 ter. De lidstaten bepalen dat de in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde ondernemingen de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die krachtens artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en van de Raad ⁽¹⁾ gelden voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld door uitzendbedrijven die zijn gevestigd in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, tevens garanderen voor ter beschikking gestelde werknemers.

⁽¹⁾ 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).

▼ M1

De inlenende onderneming stelt de in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde ondernemingen in kennis van de arbeidsvoorwaarden die zij toepast wat betreft arbeidsomstandigheden en beloning overeenkomstig de eerste alinea van dit lid.

▼ B

2. In het geval van werkzaamheden met het oog op de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed, die een wezenlijk bestanddeel uitmaken van een overeenkomst voor de levering van goederen, noodzakelijk zijn voor het in werking stellen van het geleverde goed en uitgevoerd worden door gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers van de leverende onderneming, is lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder b) en c), niet van toepassing, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan acht dagen bedraagt.

De eerste alinea geldt niet voor de in de bijlage bedoelde activiteiten in de bouwsector.

3. De Lid-Staten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, overeenkomstig de in de onderscheiden Lid-Staten geldende gebruiken en tradities, besluiten lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), niet toe te passen in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

4. De Lid-Staten kunnen, overeenkomstig hun nationale wetgeving en/of praktijk, bepalen dat door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van lid 8, voor een of meer bedrijfstakken kan worden afgeweken van de bepalingen van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, alsmede van een besluit van de Lid-Staat in de zin van lid 3, wanneer de duur van de terbeschikkingstelling niet meer dan één maand bedraagt.

5. De Lid-Staten kunnen voorzien in een afwijking van lid 1, eerste alinea, tweede streepje, onder b) en c), in de in artikel 1, lid 3, onder a) en b), bedoelde gevallen, wanneer de te verrichten werkzaamheden van geringe omvang zijn.

De Lid-Staten die gebruik maken van de in de eerste alinea geboden mogelijkheid, stellen de criteria vast waaraan de te verrichten werkzaamheden moeten voldoen om als werkzaamheden „van geringe omvang” te worden beschouwd.

6. De duur van de terbeschikkingstelling wordt berekend over een referentieperiode van een jaar, aanvangend met de terbeschikkingstelling.

Bij die berekening wordt de duur van een eventueel door een te vervangen werknemer vervulde terbeschikkingstelling in aanmerking genomen.

▼ M1

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 worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd-, en verblijfkosten. ► **C1** De werkgever vergoedt onverminderd lid 1, eerste alinea, onder i), ter beschikking gestelde werknemers voor die uitgaven volgens het voor het dienstverband van de ter beschikking gestelde werknemer geldende nationaal recht en/of de nationale praktijk. ◀

▼ M1

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 die daadwerkelijk verband houden met de detachering of die onderdeel zijn van de beloning, dan wordt de volledige toeslag geacht te zijn betaald als vergoeding voor kosten.

▼ B

8. Onder collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard, worden verstaan de overeenkomsten of uitspraken die moeten worden nageleefd door alle ondernemingen die tot de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak behoren en onder het territoriale toepassingsgebied van die overeenkomsten of uitspraken vallen.

▼ M1

Bij ontstentenis van, of in aanvulling op, een stelsel voor het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in de eerste alinea, kunnen de lidstaten besluiten zich te baseren op:

- de collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemene rechtsgevolgen hebben voor alle gelijksoortige ondernemingen in het betrokken geografische gebied en in de betrokken beroepsgroep of bedrijfstak, en/of
- de collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn door de op nationaal niveau meest representatieve organisaties van de sociale partners, en die op het gehele nationale grondgebied worden toegepast,

Mits de toepassing daarvan op in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen een gelijke behandeling waarborgt wat betreft de aspecten vermeld onder lid 1, eerste alinea, van dit artikel en, in voorkomend geval, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die voor ter beschikking gestelde werknemers moeten worden gewaarborgd overeenkomstig lid 1 bis van dit artikel, van die ondernemingen en de andere in deze alinea bedoelde ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden.

Er is sprake van gelijke behandeling in de zin van dit artikel wanneer nationale ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden:

- op de plaats van de activiteit of in de betrokken bedrijfstak ten aanzien van de in lid 1, eerste alinea, vermelde aangelegenheden onderworpen zijn aan dezelfde verplichtingen als de in lid 1, alinea 1, van dit artikel bedoelde ondernemingen en, in voorkomend geval, ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die aan ter beschikking gestelde werknemers moeten worden gewaarborgd overeenkomstig lid 1 bis van dit artikel, en
- met dezelfde gevolgen aan deze verplichtingen moeten voldoen.

9. De lidstaten kunnen voorschrijven dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen aan in artikel 1, lid 3, onder c), bedoelde werknemers, naast de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden bedoeld in lid 1 ter van dit artikel, andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die voor uitzendkrachten gelden in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd.

10. Deze richtlijn belet niet dat de lidstaten, met inachtneming van de Verdragen, op grond van de gelijke behandeling, aan nationale ondernemingen en aan de ondernemingen van andere lidstaten arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voorschrijven die betrekking hebben op andere aspecten dan die vermeld in lid 1, eerste alinea, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde.

▼ B*Artikel 4***Samenwerking inzake informatie**

1. Met het oog op de tenuitvoerlegging van deze richtlijn wijzen de Lid-Staten, overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of praktijken, een of meer verbindingsbureaus of een of meer bevoegde nationale instanties aan.

▼ M1

2. De lidstaten zorgen ervoor dat wordt samengewerkt tussen de bevoegde autoriteiten of instanties, met inbegrip van overheidsinstanties die overeenkomstig het nationale recht bevoegd zijn voor het toezicht op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als bedoeld in artikel 3, ook op Unieniveau. Deze samenwerking bestaat vooral in het beantwoorden van met redenen omklede verzoeken van die autoriteiten of instanties om nadere inlichtingen over de transnationale detachering van werknemers en in de bestrijding van kennelijke gevallen van misbruik of vermoedelijke gevallen van onwettige activiteiten, zoals transnationale gevallen van zwartwerk en schijnzelfstandigheid die verband houden met de detachering van werknemers. Indien de bevoegde autoriteit of instantie in de lidstaat van waaruit de werknemer wordt gedetacheerd, niet beschikt over de informatie die is gevraagd door de bevoegde autoriteit of instantie van de lidstaat op wiens grondgebied de werknemer is gedetacheerd, vraagt zij of deze bevoegde instantie die informatie op bij andere autoriteiten of instanties in die lidstaat. Indien de verstrekking van informatie aan de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer is gedetacheerd aanhoudend vertraging oploopt, wordt de Commissie hiervan in kennis gesteld en neemt zij passende maatregelen.

▼ B

De Commissie en de in de eerste alinea bedoelde overheidsinstanties werken nauw samen teneinde de problemen die bij de toepassing van artikel 3, lid 10, kunnen rijzen, te onderzoeken.

De wederzijdse administratieve bijstand is kosteloos.

3. Elke Lid-Staat neemt passende maatregelen, opdat de informatie betreffende de in artikel 3 bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden algemeen toegankelijk is.

4. Elke Lid-Staat geeft de andere Lid-Staten en de Commissie kennis van de verbindingsbureaus en/of bevoegde instanties als bedoeld in lid 1.

▼ M1*Artikel 5***Monitoren, controle en handhaving**

De lidstaat op wiens grondgebied de werknemer wordt gedetacheerd en de lidstaat van waaruit de werknemer wordt gedetacheerd, zijn verantwoordelijk voor het monitoren, controleren en handhaven van de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn en Richtlijn 2014/67/EU en nemen passende maatregelen ingeval deze richtlijn niet wordt nageleefd.

De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van de sancties die van toepassing zijn op overtredingen van nationale bepalingen die zijn vastgesteld op grond van deze richtlijn en nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden uitgevoerd. De sancties waarin wordt voorzien, zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.

Lidstaten zorgen er met name voor dat de werknemers en/of hun vertegenwoordigers toegang hebben tot passende procedures om de naleving van de verplichtingen krachtens deze richtlijn af te dwingen.

▼ M1

Wanneer na een overeenkomstig artikel 4 van Richtlijn 2014/67/EU door een lidstaat verrichte algemene beoordeling wordt vastgesteld dat een onderneming ten onrechte of op bedrieglijke wijze de indruk wekt dat de situatie van een werknemer binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn valt, zorgt die lidstaat ervoor dat de werknemer onder de toepasselijke wetgeving en praktijk valt.

De lidstaten zien erop toe dat dit artikel niet tot gevolg heeft dat de betrokken werknemer onderworpen wordt aan minder gunstige voorwaarden dan die welke gelden voor ter beschikking gestelde werknemers.

▼ B*Artikel 6***Rechterlijke bevoegdheid**

Om het recht op de in artikel 3 gegarandeerde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te doen gelden, kan een rechtsvordering worden ingesteld in de Lid-Staat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking is (was) gesteld, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in een andere Staat in te stellen.

*Artikel 7***Tenuitvoerlegging**

De Lid-Staten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 16 december 1999 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de Lid-Staten deze bepalingen vaststellen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de Lid-Staten.

*Artikel 8***Heronderzoek door de Commissie**

Uiterlijk op 16 december 2001 onderwerpt de Commissie de wijze van toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek, teneinde zo nodig aan de Raad de vereiste wijzigingen voor te stellen.

Artikel 9

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

▼B

BIJLAGE

▼M1

De in artikel 3, lid 2, 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:

▼B

1. Graafwerkzaamheden
2. Andere grondwerkzaamheden
3. Bouw
4. Monteren en demonteren van prefab-elementen
5. Inrichting of uitrusting
6. Verbouwing
7. Restauratie
8. Herstelwerkzaamheden
9. Ontmanteling
10. Sloop
11. Groot onderhoud
12. Klein onderhoud — schilderwerk en schoonmaak
13. Sanering.