



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 9 maart 2016
(OR. en)

6987/16

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

**SOC 144
EMPL 97
MI 142
COMPET 118
CODEC 279**

VOORSTEL

van:	de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-generaal van de Europese Commissie
ingekomen:	9 maart 2016
aan:	de heer Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie

Nr. Comdoc.:	COM(2016) 128 final
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

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2016) 128 final.

Bijlage: COM(2016) 128 final



Straatsburg, 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

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**

(Voor de EER relevante tekst)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

1.1. Motivering en doel van het voorstel

De Commissie heeft in haar politieke beleidslijnen een doelgerichte herziening van de terbeschikkingstellingsrichtlijn aangekondigd en deze bevestigd in haar werkprogramma voor 2016. Het doel van de herziening is oneerlijke praktijken aan te pakken en het beginsel ingang te doen vinden dat hetzelfde werk op dezelfde plaats op dezelfde manier moet worden bezoldigd.

Terbeschikkingstelling van werknemers vervult een belangrijke rol op de interne markt, met name bij het grensoverschrijdend verrichten van diensten. Richtlijn 96/71/EG¹ ("de richtlijn") regelt drie varianten van terbeschikkingstelling: de rechtstreekse verrichting van diensten door een onderneming in het kader van een overeenkomst, terbeschikkingstelling van een vestiging of een tot hetzelfde concern behorende onderneming ("intragroepsterbeschikkingstelling") en terbeschikkingstelling via een uitzendbedrijf in een andere lidstaat.

De EU heeft een interne markt tot stand gebracht op basis van een sociale markteconomie met een groot concurrentievermogen die gericht is op volledige werkgelegenheid en sociale vooruitgang (artikel 3, lid 3, VEU).

In het Verdrag is het recht vastgesteld voor ondernemingen om diensten te verrichten in andere lidstaten. In het Verdrag is bepaald: "In het kader van de volgende bepalingen zijn de beperkingen op het vrij verrichten van diensten binnen de Unie verboden ten aanzien van de onderdanen der lidstaten die in een andere lidstaat zijn gevestigd dan die, waarin degene is gevestigd te wiens behoeve de dienst wordt verricht." (artikel 56 VWEU). Het vrij verrichten van diensten kan slechts worden beperkt door regelingen die hun rechtvaardiging vinden in dwingende redenen van algemeen belang, op voorwaarde dat deze gerechtvaardigd en evenredig zijn en op niet-discriminerende wijze worden toegepast.

In 2014 (meest recente gegevens) waren er in totaal meer dan 1,9 miljoen terbeschikkingstellingen in de EU (dat is 0,7 % van de totale EU-beroepsbevolking), een stijging met 10,3 % vergeleken bij 2013 en met 44,4 % in vergelijking met 2010. De opwaartse trend werd gevolgd door enige stagnatie in 2009 en 2010.

De richtlijn van 1996 vormt het EU-regelgevingskader waarbinnen een evenwicht kan worden gevonden tussen drie doelstellingen: het grensoverschrijdend verrichten van diensten bevorderen en vergemakkelijken, bescherming bieden aan ter beschikking gestelde werknemers en gelijke mededingingsvoorwaarden waarborgen voor buitenlandse en lokale concurrenten. In de richtlijn is een "basispakket" van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vastgesteld voor de gastlidstaat die verplicht moeten worden toegepast door buitenlandse dienstverrichters. Deze omvatten (artikel 3, lid 1, van de richtlijn): maximale werk- en minimale

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).

rustperiodes; minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk; minimumaantal betaalde vakantiedagen; voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers; gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk; beschermende maatregelen voor zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren; gelijke behandeling van mannen en vrouwen; en andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

De handhavingsrichtlijn van 2014² heeft voorzien in nieuwe en sterkere instrumenten om omzeilingen, fraude en misbruik te bestrijden en te bestraffen. Door de richtlijn kunnen de door zogenaamde "brievenbusondernemingen" veroorzaakte problemen worden aangepakt. De lidstaten krijgen ook meer mogelijkheden om toezicht te houden op de arbeidsvoorwaarden en om de toepasselijke regels te handhaven. In de richtlijn worden onder meer kwalitatieve criteria opgesomd voor het bestaan van een daadwerkelijk verband tussen de werkgever en de lidstaat van vestiging die ook kunnen worden gebruikt om na te gaan of een persoon onder de definitie van een ter beschikking gestelde werknemer valt. In de handhavingsrichtlijn zijn tevens bepalingen vastgesteld om de administratieve samenwerking te verbeteren tussen de nationale autoriteiten die met terbeschikkingstelling zijn belast. De richtlijn voorziet bijvoorbeeld in een verplichting om gehoor te geven aan een verzoek om bijstand van een bevoegde instantie in een andere lidstaat, binnen twee werkdagen voor een dringend verzoek om informatie en binnen 25 werkdagen voor een niet-dringend verzoek. Daarenboven is in de richtlijn een lijst vastgesteld van nationale controlemaatregelen die de lidstaten kunnen toepassen bij het toezicht op de naleving van de arbeidsvoorwaarden voor ter beschikking gestelde werknemers. Verder wordt vereist dat passende en doeltreffende controles en controlemechanismen voorhanden zijn en dat nationale autoriteiten op hun grondgebied doeltreffende en passende inspecties uitvoeren om toe te zien op de naleving van de bepalingen en voorschriften van Richtlijn 96/71/EG. Het volledige effect van de richtlijn zou tastbaar moeten worden vanaf medio 2016 aangezien de lidstaten tot en met 18 juni 2016 hebben om de richtlijn om te zetten.

Met dit initiatief wordt geen enkel onderwerp aangepakt dat door de handhavingsrichtlijn wordt behandeld. Het concentreert zich eerder op onderwerpen die niet aan bod kwamen in de handhavingsrichtlijn en deel uitmaken van het regelgevingskader van de oorspronkelijke richtlijn van 1996. De herziene terbeschikkingstellingsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn vullen elkaar dus aan en versterken elkaar.

1.2. Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein

Als één van de belangrijkste prioriteiten voor haar ambtstermijn heeft de Commissie zich ten doel gesteld naar een diepere en eerlijkere interne markt toe te werken. In het voorstel om doelgerichte wijzigingen aan te brengen in de terbeschikkingstellingsrichtlijn zijn de bepalingen van de handhavingsrichtlijn, die uiterlijk op 18 juni 2016 moet zijn omgezet, opgenomen en worden deze aangevuld.

² 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.

Tijdens de door de Commissie georganiseerde voorbereidende raadplegingen van ongeveer 300 belanghebbenden, voornamelijk kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), heeft 30 % van de ondernemingen die grensoverschrijdend diensten verrichten problemen aangevoerd met de bestaande regels inzake de terbeschikkingstelling van werknemers, zoals de belastende administratieve formaliteiten, papierwerk, heffingen en registratieverplichtingen. Het feit dat de arbeidsmarktvoorschriften in het land van bestemming niet voldoende duidelijk zijn, wordt ook beschouwd als een belemmering voor het grensoverschrijdend verrichten van diensten, vooral bij kmo's.

Tegelijkertijd ondersteunt de terbeschikkingstellingsrichtlijn de initiatieven voor de wegvervoersector die de Commissie heeft aangekondigd in haar werkprogramma voor 2016. Deze maatregelen zijn voornamelijk gericht op het verbeteren van de sociale en arbeidsomstandigheden van werknemers in het wegvervoer en tegelijkertijd op het stimuleren van een doeltreffende en eerlijke verrichting van wegvervoerdiensten. De twee miljoen werknemers in internationaal wegvervoer werken regelmatig korte perioden op het grondgebied van verschillende lidstaten. In dat kader moeten de komende initiatieven voor de wegvervoersector bijdragen aan meer duidelijkheid en een betere handhaving van de voorschriften die van toepassing zijn op arbeidsovereenkomsten in de vervoersector. Zij kunnen ook de specifieke uitdagingen aanpakken die de toepassing van de bepalingen van de terbeschikkingstellingsrichtlijn in deze sector met zich meebrengt.

Een moderner wetgevingskader voor de terbeschikkingstelling van werknemers zal transparante en eerlijke voorwaarden creëren voor de toepassing van het investeringsplan voor Europa. Het investeringsplan zal een aanvullende stimulans vormen voor het grensoverschrijdend verrichten van diensten en zal zo leiden tot een grotere vraag naar geschoolde arbeidskrachten. Aangezien over de hele Unie strategische infrastructuurprojecten worden gerealiseerd, zullen ondernemingen op zoek gaan naar de juiste vaardigheden voor dat werk en moeten passende voorwaarden worden vastgesteld zodat aan die vraag kan worden voldaan met het juiste aanbod over de grenzen heen. Een modernere terbeschikkingstellingsrichtlijn zal bijdragen tot een investeringsklimaat van onvervalste mededinging waarbij de rechten van de werknemers worden geëerbiedigd.

Het EU-platform tegen zwartwerk kan een positieve invloed hebben met het oog op het aanpakken van frauduleuze aspecten van de terbeschikkingstelling van werknemers. Bij terbeschikkingstelling is het risico op vormen van zwartwerk groter, zoals "lonen onder couvert" of contante betaling waarbij slechts een gedeelte van het loon officieel wordt betaald terwijl de rest zwart betaald wordt, schijnzelfstandigheid en omzeiling van nationale en EU-wetgeving. De EU heeft de acties ter bestrijding van zwartwerk opgevoerd en blijft optreden tegen brievenbusondernemingen. In april 2014 heeft de Commissie voorgesteld een platform op te richten om zwartwerk te voorkomen en tegen te gaan. Het platform brengt de handhavingsautoriteiten van alle lidstaten samen. Het zal de uitwisseling van beste praktijken vergemakkelijken, expertise en analyse ontwikkelen en de grensoverschrijdende samenwerking van de lidstaten in de strijd tegen zwartwerk doelmatiger en doeltreffender ondersteunen.

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

2.1. Rechtsgrondslag

Dit voorstel dient tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG en heeft daarom dezelfde rechtsgrondslag, namelijk artikel 53, lid 1, en artikel 62 VWEU.

2.2. Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)

Een wijziging van een bestaande richtlijn kan enkel worden verkregen door een nieuwe richtlijn vast te stellen.

2.3. Evenredigheid

Volgens de vaste rechtspraak mag het vrij verrichten van diensten slechts worden beperkt wanneer dat gerechtvaardigd is door dwingende redenen van algemeen belang, meer bepaald in verband met de bescherming van de werknemers, en wanneer die beperking evenredig en noodzakelijk is.

Dit voorstel voldoet aan dat vereiste aangezien het de loonkosten in Europa niet harmoniseert en beperkt is tot wat noodzakelijk is om voorwaarden te garanderen die aangepast zijn aan de levensduurte en -standaard van de gastlidstaat voor de duur van de opdracht van de ter beschikking gestelde werknemers.

In een concurrerende interne markt, is mededinging gebaseerd op kwaliteit van de dienstverlening, productiviteit, kosten (waarvan loonkosten slechts één deel uitmaken) en innovatie. Dit voorstel gaat daarom niet verder dan nodig is om het doel ervan te verwezenlijken.

3. RESULTATEN VAN EX-POSTEVALUATIES, RAADPLEGINGEN VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELINGEN

3.1. Raadpleging van belanghebbenden

Bij gezamenlijke brief hebben België, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk en Zweden steun gevraagd voor een modernisering van de terbeschikkingstellingsrichtlijn met invoering van het beginsel van "gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats". Deze lidstaten hebben voorgesteld de bepalingen in verband met sociale en arbeidsvoorwaarden, en dan met name in verband met bezoldiging, die van toepassing zijn op ter beschikking gestelde werknemers te wijzigen en te verruimen; er moet worden overwogen een maximale looptijd voor terbeschikkingstellingen vast te stellen, in het bijzonder om de bepalingen te laten aansluiten op de verordening betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels; de voorwaarden die van toepassing zijn op de wegvervoersector moeten worden verduidelijkt; de basisinformatie die is vervat in de meeneembare A1-documenten moet betrouwbaarder worden gemaakt; de samenwerking tussen inspectiediensten over de grenzen heen moet worden verbeterd; en de omvang en het effect van schijnzelfstandigheid in het kader van terbeschikkingstelling moeten worden onderzocht.

Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slowakije en Tsjechië hebben bij gezamenlijke brief aangevoerd dat het nog te vroeg is voor een herziening van de richtlijn van 1996 en dat deze moet worden uitgesteld tot na de uiterste datum voor de omzetting van de handhavingsrichtlijn, wanneer de gevolgen ervan zorgvuldig kunnen worden beoordeeld en geëvalueerd. Die lidstaten hebben de bezorgdheid uitgedrukt dat het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats mogelijk onverenigbaar is met de interne markt aangezien loonverschillen een rechtmatig element vormen van concurrentievoordeel voor dienstverleners. Daarenboven zijn zij van mening dat ter beschikking gestelde werknemers voor de sociale zekerheid moeten blijven vallen onder de wetgeving van de ter beschikking stellende lidstaat en dat dus geen maatregelen moeten worden genomen om de koppeling van de terbeschikkingstelling van werknemers aan de coördinatie van de sociale zekerheid te herzien. Ten slotte hebben zij de Commissie verzocht enkel actie te overwegen voor zover het bewijsmateriaal grondig is geanalyseerd in verband met de uitdagingen en specifieke kenmerken van het grensoverschrijdend verrichten van diensten.

Het EVV (Europees Verbond van Vakverenigingen) heeft zijn steun uitgesproken voor een herziening om het beginsel van gelijke behandeling te waarborgen. In dat kader heeft het EVV de Commissie echter verzocht het beginsel van de autonomie van de sociale partners om over lonen te onderhandelen en de veelheid aan nationale systemen voor arbeidsverhoudingen te respecteren door bepalingen vast te stellen voor de componenten van de bezoldiging die ertoe zouden leiden dat de voorkeur wordt gegeven aan collectieve overeenkomsten op ondernemingsniveau boven overeenkomsten op sectoraal niveau. Het EVV heeft op zijn beurt de Commissie aangeraden maatregelen voor te stellen in verband met het vereiste al eerder in het land van herkomst te hebben gewerkt dat vooral moet worden toegepast op ter beschikking gestelde uitzendkrachten, alsmede in verband met nieuwe voorschriften ter bestrijding van schijnzelfstandigheid en betere handhavingsmaatregelen, in het bijzonder inspecties en betrouwbaardere socialezekerheidsformulieren.

De European Builders Confederation (EBC), die kmo's in de bouwsector vertegenwoordigt, heeft haar steun uitgesproken voor een wijziging van de richtlijn van 1996 overeenkomstig het beginsel "gelijke beloning voor gelijk werk op dezelfde plaats". Ook de EU Trade Union of Building and Woodworkers (EFBWW), de Nederlandse vakbondsfederatie (FNV), de Estse vakbondfederatie en de Raad van Scandinavische vakbonden zijn voor herziening. De sociale partners in de bouwsector in de EU (FIEC en EFBWW) hebben ook een gezamenlijk standpunt ingenomen en de Commissie gevraagd een aantal problemen in verband met terbeschikkingstelling te evalueren.

BUSINESSEUROPE beschouwt een correcte omzetting van de handhavingsrichtlijn prioritair want de organisatie gaat ervan uit dat de meeste problemen in verband met de terbeschikkingstelling van werknemers verband houden met zwakke handhaving en gebrek aan controles in de lidstaten. BUSINESSEUROPE heeft ook geopperd dat heroverweging van de richtlijn het aantal terbeschikkingstellingen zou verminderen door de onzekerheid die de onderhandeling bij bedrijven zou creëren. BUSINESSEUROPE is voorstander van maatregelen om de betrouwbaarheid en transparantie van meeneembare documenten te vergroten, maar is van mening dat het beginsel "gelijke beloning voor gelijk werk" een ongepaste inmenging van de EU zou zijn in het vrij bepalen van de loonniveaus door de sociale partners. De

organisatie herinnert eraan dat gelijke mededingingsvoorwaarden worden gecreëerd door een grote hoeveelheid EU-wetgeving met betrekking tot verscheidene aspecten van het arbeidsrecht. Ook de werkgeversvertegenwoordigers van de sectoren metaal, techniek en technologie (CEEMET) en de Confederation of European Managers (CEC) delen deze argumenten. Het werkgeversverbond van Tsjechië en de brancheorganisaties van Denemarken, Finland, Zweden, IJsland en Noorwegen hebben ook in een gezamenlijke brief hun bezorgdheid uitgedrukt over het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk in de terbeschikkingstellingsrichtlijn.

Daarnaast is het standpunt van UAPME dat de terbeschikkingstellingsrichtlijn niet mag worden gewijzigd alvorens de omzetting van de handhavingsrichtlijn is afgerond en de gevolgen ervan zijn beoordeeld.

Eurociett, dat de uitzendsector vertegenwoordigt, is van mening dat het algemeen genomen niet noodzakelijk is de richtlijn van 1996 te heroverwegen. Eurociett heeft nochtans zijn steun verleend aan het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk voor ter beschikking gestelde werknemers en aan de toepassing van het volledige pakket voorschriften van de richtlijn uitzendarbeid op ter beschikking gestelde werknemers.

4. BIJEENBRENGEN EN BENUTTEN VAN DESKUNDIGHEID

Verscheidene onderzoeken, rapporten en artikelen zijn bij de voorbereiding van dit initiatief gebruikt. De verwijzingen zijn te vinden in de effectbeoordeling bij dit voorstel.

5. EFFECTBEOORDELING

Dit voorstel gaat vergezeld van een effectbeoordeling die het verschijnsel terbeschikkingstelling analyseert, het probleem met het huidige wetgevingskader beschrijft, verscheidene beleidsopties om het aan te pakken overweegt en tot slot de sociale en economische gevolgen van de beleidsopties beoordeelt.

6. GRONDRECHTEN

Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend. De richtlijn heeft met name tot doel de volledige naleving te waarborgen van artikel 31 van het Handvest, dat bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

7. TOELICHTING BIJ DE SPECIFIEKE BEPALINGEN VAN HET VOORSTEL

Bij artikel 1 van het voorstel worden meerdere wijzigingen van Richtlijn 96/71/EG ingevoerd.

7.1. Lid 1

In lid 1 wordt een nieuw artikel 2 bis aan de richtlijn toegevoegd. Dat artikel handelt over het arbeidsrecht dat moet worden toegepast op ter beschikking gestelde werknemers wanneer de verwachte of de effectieve duur van de terbeschikkingstelling langer is dan 24 maanden. Dit doet geen afbreuk aan de mogelijke duur van een tijdelijke dienstverrichting. Volgens de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie moet het onderscheid tussen de vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten op tijdelijke basis per geval worden gemaakt, rekening houdend met de duur maar ook met de regelmaat, de frequentie en de continuïteit van de dienstverrichting.

Lid 1 van het nieuwe artikel 2 bis is van toepassing wanneer wordt verwacht dat de terbeschikkingstelling langer dan 24 maanden zal duren of wanneer de effectieve duur van de terbeschikkingstelling langer dan 24 maanden bedraagt. In beide gevallen wordt de gastlidstaat geacht het land te zijn waar het werk gewoonlijk wordt uitgevoerd. Volgens de bepalingen van de Rome I-verordening³ is daarom het arbeidsrecht van de gastlidstaat van toepassing op de arbeidsovereenkomst van die ter beschikking gestelde werknemers indien de partijen geen andere rechtskeuze hebben gemaakt. Indien een andere keuze is gemaakt, mag dat echter niet tot gevolg hebben dat de werknemer de bescherming wordt ontnomen die hem wordt geboden door bepalingen waarvan volgens de wet van de gastlidstaat niet bij overeenkomst kan worden afgeweken.

Om omzeiling van de bepaling van lid 1 te voorkomen, wordt in lid 2 verklaard dat wanneer een werknemer een andere werknemer vervangt voor dezelfde taak, bij de berekening van de duur van de terbeschikkingstelling rekening moet worden gehouden met de totale duur van de terbeschikkingstelling van de betrokken werknemers. De bepaling van lid 1 is van toepassing wanneer de totale duur van de terbeschikkingstelling langer is dan 24 maanden maar, omwille van het evenredigheidsbeginsel, enkel op werknemers die ten minste 6 maanden ter beschikking gesteld zijn.

7.2. Lid 2

In lid 2 worden verscheidene wijzigingen van artikel 3 van de richtlijn ingevoerd.

Punt a)

Artikel 3, lid 1, van de richtlijn wordt vervangen door punt a).

In de nieuwe tekst worden drie belangrijke wijzigingen ingevoerd:

- de verwijzing naar de "in de bijlage genoemde activiteiten" in het tweede streepje wordt weggelaten;

³ Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) (PB L 177 van 4.7.2008, blz. 6).

- de verwijzing naar "minimumlonen" wordt vervangen door een verwijzing naar "bezoldiging"⁴;
- er wordt een nieuwe alinea toegevoegd met de verplichting voor de lidstaten om informatie bekend te maken over de componenten van de bezoldiging.

Door de eerste wijziging worden de collectieve overeenkomsten die algemeen verbindend zijn in de zin van artikel 3, lid 8, van toepassing op ter beschikking gestelde werknemers in alle sectoren van de economie, ongeacht of de activiteiten worden vermeld in de bijlage bij de richtlijn (wat momenteel enkel het geval is voor de bouwsector).

Het is de bevoegdheid van de lidstaten overeenkomstig hun wetgeving en praktijk bezoldigingsvoorschriften vast te stellen. De tweede wijziging houdt in dat de bepalingen over bezoldiging die van toepassing zijn op lokale werknemers en die voortvloeien uit de wet of uit collectieve overeenkomsten die algemeen verbindend zijn in de zin van artikel 3, lid 8, ook worden toegepast op ter beschikking gestelde werknemers.

Ten slotte volgt in de nieuwe alinea de verplichting voor de lidstaten de componenten van de bezoldiging van ter beschikking gestelde werknemers op de in artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU vermelde website bekend te maken.

punt b)

Er wordt een nieuw lid toegevoegd in verband met de situatie van onderaannemingsketens. Deze nieuwe bepaling geeft de lidstaten de mogelijkheid ondernemingen te verplichten enkel ondernemingen te contracteren die aan werknemers bepaalde bezoldigingsvoorwaarden toekennen die ook de contractant moet toekennen, met inbegrip van voorwaarden die het resultaat zijn van niet algemeen verbindende collectieve overeenkomsten. Dat is enkel mogelijk op evenredige en niet-discriminerende basis en dezelfde verplichtingen zouden dus aan alle binnenlandse contractanten moeten worden opgelegd.

punt c)

Er wordt een nieuw lid toegevoegd met de voorwaarden die van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 1, lid 3, onder c) van de richtlijn, namelijk werknemers die zijn ter beschikking gesteld door een uitzendbedrijf dat gevestigd is in een andere lidstaat dan de lidstaat waar de inlenende onderneming is gevestigd. Dit nieuwe lid komt overeen met artikel 3, lid 9, van de richtlijn. Hierin wordt vastgesteld dat op uitzendbedrijven die grensoverschrijdend actief zijn dezelfde voorwaarden van artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG moeten worden toegepast die ook gelden voor binnenlandse uitzendbedrijven. In tegenstelling tot artikel 3, lid 9, van de richtlijn is dit nu een wettelijke verplichting van de lidstaten.

7.3. Lid 3

Bij lid 3 wordt de bijlage bij de richtlijn gewijzigd overeenkomstig de wijzigingen van artikel 3, lid 1.

⁴ Op grond van rechtspraak van het Hof in zaak C-396/13.

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

(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 Comité⁵,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Vrij verkeer van werknemers, vrijheid van vestiging en het vrij verrichten van diensten zijn grondbeginselen van de interne markt in de Unie die zijn verankerd in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Die beginselen worden verder ten uitvoer gelegd door wetgeving van de Unie die garandeert dat de mededingingsvoorwaarden voor alle ondernemingen gelijk zijn 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 ter beschikking mogen stellen om die diensten daar te verrichten.
- (3) Volgens artikel 3 VEU bevordert de Unie sociale rechtvaardigheid en bescherming. In artikel 9 VWEU wordt de Unie de taak toebedeeld een hoog niveau van werkgelegenheid te bevorderen, adequate sociale bescherming te waarborgen en sociale uitsluiting te bestrijden.

⁵ PB C van , blz. .

- (4) Bijna twintig jaar na de vaststelling ervan is het noodzakelijk na te gaan of de terbeschikkingstellingsrichtlijn nog steeds het juiste evenwicht houdt tussen de noodzaak het vrij verrichten van diensten te bevorderen en de noodzaak de rechten van ter beschikking gestelde werknemers te beschermen.
- (5) Het beginsel van gelijke behandeling en het verbod op discriminatie op basis van nationaliteit zijn sinds de oprichtingsverdragen in de EU-wetgeving verankerd. Het beginsel van gelijke beloning is via secundair recht ingevoerd, niet enkel voor mannen en vrouwen, maar ook voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd en vergelijkbare werknemers in vaste dienst, voor deeltijdse en voltijdse werknemers of voor uitzendkrachten en vergelijkbare werknemers van de inlenende onderneming.
- (6) Volgens de Rome I-verordening mogen werkgevers en werknemers in het algemeen kiezen welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. De bescherming die de werknemer echter geniet op grond van de dwingende bepalingen van het recht van het land waar of, bij ontstentenis, vanwaaruit hij gewoonlijk zijn arbeid verricht, mag hierdoor niet worden aangetast. Bij gebreke van een rechtskeuze geldt voor de overeenkomst het recht van het land waar of, bij ontstentenis, vanwaaruit de werknemer gewoonlijk de arbeid ter uitvoering van de overeenkomst verricht.
- (7) In de Rome I-verordening is bepaald dat het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht niet geacht wordt te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht.
- (8) Met het oog op de lange looptijd van bepaalde terbeschikkingstellingen is het noodzakelijk vast te stellen dat wanneer de terbeschikkingstelling langer duurt dan 24 maanden, de gastlidstaat wordt geacht het land te zijn waar het werk wordt uitgevoerd. Volgens het beginsel van de Rome I-verordening is daarom het recht van de gastlidstaat van toepassing op de arbeidsovereenkomst van die ter beschikking gestelde werknemers indien de partijen geen andere rechtskeuze hebben gemaakt. Indien een andere keuze is gemaakt, mag dat echter niet tot gevolg hebben dat de werknemer de bescherming wordt ontnomen die hem wordt geboden door bepalingen waarvan volgens de wet van de gastlidstaat niet bij overeenkomst kan worden afgeweken. Dit moet van toepassing zijn vanaf het begin van de terbeschikkingstelling wanneer die voor meer dan 24 maanden is gepland en vanaf de eerste dag na de 24 maanden wanneer de terbeschikkingstelling daadwerkelijk langer duurt. Dit voorschrift doet geen afbreuk aan het recht van ondernemingen die werknemers op het grondgebied van een andere lidstaat ter beschikking stellen om ook vrijheid van dienstverrichting in te roepen in omstandigheden waarbij de terbeschikkingstelling langer dan 24 maanden duurt. Het doel is louter rechtszekerheid te creëren bij de toepassing van de Rome I-verordening in een specifieke situatie zonder die verordening op een of andere manier te wijzigen. De werknemer zal met name de bescherming en de voordelen van de Rome I-verordening genieten.
- (9) 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.
- (10) Gezien de zeer mobiele aard van de arbeid in internationaal wegvervoer doet de uitvoering van de terbeschikkingstellingsrichtlijn 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 samen met andere EU-initiatieven die gericht zijn op het verbeteren 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.
- (12) Het is de bevoegdheid van de lidstaten overeenkomstig hun wetgeving en praktijk bezoldigingsvoorschriften vast te stellen. Het toepassen van nationale bezoldigingsvoorschriften op ter beschikking gestelde werknemers moet echter gerechtvaardigd zijn door de noodzaak hen te beschermen en mag grensoverschrijdende dienstverrichting niet op onevenredige wijze beperken.
- (13) De componenten van bezoldiging die voortvloeien uit de nationale wetgeving of algemeen verbindende collectieve overeenkomsten moeten duidelijk en transparant zijn voor alle dienstverrichters. Daarom is het gerechtvaardigd de lidstaten te verplichten de componenten van de bezoldiging bekend te maken op de enige website waarin in artikel 5 van de handhavingsrichtlijn is voorzien.
- (14) Door wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn in de lidstaten kan ervoor worden gezorgd dat ondernemingen bij het contracteren van onderaannemers niet de mogelijkheid krijgen de regels te omzeilen die bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten garanderen in verband met bezoldiging. Wanneer dergelijke bezoldigingsvoorschriften op nationaal niveau bestaan, mag de lidstaat deze op niet-discriminerende wijze toepassen op ondernemingen die werknemers ter beschikking stellen op zijn grondgebied op voorwaarde dat zij de grensoverschrijdende dienstverrichting niet op onevenredige wijze beperken.
- (15) In Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende uitzendarbeid wordt het beginsel uitgedrukt 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 ter beschikking worden gesteld.
- (16) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken⁶ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden om, in verantwoorde gevallen, de kennisgeving van hun omzettingsmaatregelen vergezeld te doen gaan van een 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,

⁶ 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. Het volgende artikel 2 bis wordt toegevoegd:

"Artikel 2 bis

Terbeschikkingstelling van meer dan 24 maanden

1. Wanneer de verwachte of daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling meer dan 24 maanden bedraagt, wordt de lidstaat op het grondgebied waarvan een werknemer ter beschikking is gesteld geacht het land te zijn waarin hij of zij het werk gewoonlijk uitvoert.

2. Voor de toepassing van lid 1 moet, wanneer ter beschikking gestelde werknemers op dezelfde plaats en voor hetzelfde werk worden vervangen, rekening worden gehouden met de totale duur van de terbeschikkingstelling van de betrokken werknemers voor zover het werknemers betreft die daadwerkelijk ten minste voor zes maanden ter beschikking worden gesteld."

2. Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 1 wordt vervangen door:

"1. De lidstaten zien erop toe dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen - ongeacht het recht dat van toepassing is op het dienstverband - voor de op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers wat de hierna genoemde aangelegenheden betreft, de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd, zijn vastgelegd:

- 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) bezoldiging, inclusief vergoedingen voor overwerk; dit punt is niet van toepassing op de 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 pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
- g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder bezoldiging verstaan alle bezoldigingselementen die verplicht zijn bij 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 van collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken als bedoeld in lid 8, tweede streepje, in de lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking wordt gesteld.

De lidstaten maken de componenten van de bezoldiging overeenkomstig punt c) bekend op de enige nationale website zoals bedoeld in artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU."

- b) Het volgende lid wordt toegevoegd:

1 bis. Als ondernemingen die zijn gevestigd op het grondgebied van een lidstaat bij wettelijke en bestuursrechtelijke bepaling of collectieve overeenkomst verplicht zijn in het kader van hun contractuele verplichtingen enkel onderaannemers te contracteren die bepaalde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden inzake bezoldiging waarborgen, mag de lidstaat op niet-discriminerende en evenredige basis bepalen dat voor dergelijke ondernemingen dezelfde verplichting geldt voor het contracteren van in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen die werknemers op zijn grondgebied ter beschikking stellen.

- c) Het volgende lid wordt toegevoegd:

"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 de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid gelden voor uitzendkrachten die worden uitgezonden door uitzendbedrijven die zijn gevestigd in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd ook garanderen voor ter beschikking gestelde werknemers."

- d) Lid 9 wordt geschrapt.
- e) Lid 10, tweede streepje, wordt geschrapt.

- 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. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op [two years after adoption] aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan 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.

Artikel 3

Deze richtlijn treedt in werking op de [twintigste] dag na die 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