



---

## AANGENOMEN TEKSTEN

*Voorlopige uitgave*

---

### **P8\_TA-PROV(2018)0213**

#### **Terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten \*\*\*I**

**Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement van 29 mei 2018 over het 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 (COM(2016)0128 – C8-0114/2016 – 2016/0070(COD))**

**(Gewone wetgevingsprocedure: eerste lezing)**

*Het Europees Parlement,*

- gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2016)0128),
- gezien artikel 294, lid 2, artikel 53, lid 1, en artikel 62 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C8-0114/2016),
- gezien artikel 294, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien de gemotiveerde adviezen die in het kader van protocol nr. 2 betreffende de toepassing van de beginselen van subsidiariteit en evenredigheid zijn uitgebracht door het Bulgaarse parlement, de Tsjechische kamer van afgevaardigden en de Tsjechische Senaat, het Deense parlement, het Estse parlement, het Kroatische parlement, het Letse parlement, het Litouwse parlement, het Hongaarse parlement, de Poolse Nationale Vergadering en de Poolse Senaat, de Roemeense Kamer van Afgevaardigden en de Roemeense Senaat en het Slowaakse parlement, en waarin wordt gesteld dat het ontwerp van wetgevingshandeling niet strookt met het subsidiariteitsbeginsel,
- gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 14 december 2016<sup>1</sup>,
- gezien het advies van het Comité van de Regio's van 7 december 2016<sup>2</sup>,
- gezien het overeenkomstig artikel 69 septies, lid 4, van zijn Reglement door de

---

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

<sup>2</sup> PB C 185 van 9.6.2017, blz. 75.

bevoegde commissie goedgekeurde voorlopig akkoord en de door de vertegenwoordiger van de Raad bij brief van 11 april 2018 gedane toezegging om het standpunt van het Europees Parlement overeenkomstig artikel 294, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie goed te keuren,

- gezien artikel 59 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de adviezen van de Commissie interne markt en consumentenbescherming en de Commissie juridische zaken (A8-0319/2017),
1. stelt onderstaand standpunt in eerste lezing vast;
  2. neemt kennis van de aan deze resolutie gehechte verklaring van de Commissie;
  3. verzoekt de Commissie om hernieuwde voorlegging aan het Parlement indien zij haar voorstel vervangt, ingrijpend wijzigt of voornemens is het ingrijpend te wijzigen;
  4. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en aan de Commissie alsmede aan de nationale parlementen.

**P8\_TC1-COD(2016)0070**

**Standpunt van het Europees Parlement in eerste lezing vastgesteld op 29 mei 2018 met het oog op de vaststelling van Richtlijn (EU) 2018/... van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG 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 Comité<sup>1</sup>,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure<sup>2</sup>,

---

\* AAN DEZE TEKST IS IN JURIDISCH-TAALKUNDIG OPZICHT NOG NIET DE LAATSTE HAND GELEGD.

<sup>1</sup> PB C , , blz. .

<sup>2</sup> Standpunt van het Europees Parlement van 29 mei 2018.

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 *en handhaving* van die beginselen wordt door de Unie verder ontwikkeld *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 die diensten te verrichten. *Overeenkomstig artikel 56 VWEU moeten beperkingen op het vrij verrichten van diensten binnen de Unie worden verboden ten aanzien van onderdanen van lidstaten die in een andere lidstaat zijn gevestigd dan die waarin degene is gevestigd te wiens behoeve de dienst wordt verricht.*
- (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 het bepalen en uitvoeren 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, *alsmede een hoog niveau van onderwijs, opleiding en bescherming van de menselijke gezondheid.*
- (4) *Opdat deze richtlijn correct wordt toegepast, moeten de coördinatie tussen de bevoegde instanties en/of organen van de lidstaten en de samenwerking op Europees niveau bij de bestrijding van fraude bij de detachering van werknemers worden versterkt.*

- (5) 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 het vrij verrichten van diensten te bevorderen *en voor een gelijk speelveld te zorgen* en de noodzaak de rechten van gedetacheerde werknemers te beschermen. *Met het oog op een uniforme toepassing van de regels en een reële sociale convergentie moet naast de herziening van Richtlijn 96/71/EG ook prioriteit worden gegeven aan de uitvoering en handhaving van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad*<sup>3</sup>.
- (6) *Voldoende en nauwkeurige gegevens in verband met gedetacheerde werknemers zijn van kapitaal belang, met name de gegevens over het aantal gedetacheerde werknemers in bepaalde beroepssectoren en lidstaten. De lidstaten en de Commissie moeten die gegevens verzamelen en monitoren.*

---

<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).*

<sup>3</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).*

- (7) 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 alleen 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. ***Deze beginselen omvatten ook het verbod op maatregelen die direct of indirect discrimineren op grond van nationaliteit. Bij de toepassing van deze beginselen moet rekening worden gehouden met de betrokken rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.***

## **I**

- (8) ***De bevoegde nationale instanties moeten, in overeenstemming met hun nationale wetgeving en/of praktijk, kunnen controleren of de direct of indirect 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.***

- (9) *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 verblijfkosten 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. Dubbele betaling van reis-, maaltijd-, en verblijfskosten dient te worden vermeden.*
- (10) *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 waarborgen die verplicht van toepassing zijn op werknemers in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd.** ■ *Die periode moet na een met redenen omklede kennisgeving door de dienstverrichter worden verlengd.**

- (11) *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 die werknemers een dergelijke bescherming bieden, 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.
- (12) *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.*
- (13) *Deze richtlijn dient, net als Richtlijn 96/71/EG, de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004<sup>4</sup> en Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad<sup>5</sup> onverlet te laten.*

---

<sup>4</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>5</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).



- (14) Gezien de zeer mobiele aard van het werk in het internationaal wegvervoer doet de uitvoering van ***deze richtlijn in deze sector*** bijzondere juridische vragen en moeilijkheden rijzen, ■ die ***moeten*** worden aangepakt ***met specifieke regels voor het wegvervoer die tevens de strijd tegen fraude en misbruik in het kader van het mobiliteitspakket zullen versterken.***
- (15) In een ***daadwerkelijk geïntegreerde en*** concurrerende interne markt concurreren dienstverrichters ■ op basis van ■ factoren als productiviteit, efficiëntie, ■ ***opleidings- en vaardighedenniveau van de arbeidskrachten, alsmede*** kwaliteit en innovatie van goederen en diensten.
- (16) Het behoort tot de bevoegdheden van de lidstaten om overeenkomstig hun ***nationale*** wetgeving en/of ***praktijk*** beloningsvoorschriften vast te stellen. ■ ***De loonvorming valt onder de exclusieve bevoegdheid van de lidstaten en de sociale partners. Er moet nauw op worden toegezien dat de nationale loonvormingssystemen en de vrijheid van de betrokken partijen niet worden ondermijnd.***

(17) *Bij het vergelijken van de aan de gedetacheerde werknemer betaalde beloning en de beloning die moet worden betaald overeenkomstig de wetgeving en/of praktijk 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 overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk van de detacherende lidstaat in voldoende detail kunnen worden onderscheiden. 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.*

(18) *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 zij niet worden beschouwd als deel van de beloning. Het is aan de lidstaten, in overeenstemming met hun nationale wetgeving en/of praktijk, om regels vast te stellen betreffende de vergoeding van deze kosten. De werkgever moet die kosten terugbetalen aan de gedetacheerde werknemers volgens het voor het dienstverband geldende nationaal recht en/of de voor het dienstverband geldende nationale praktijk.*

*Gelet op het belang van toeslagen in verband met de detachering, mag het niet onduidelijk zijn welke onderdelen van de toeslagen in verband met de detachering bestemd zijn voor de vergoeding van kosten. 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.*

- (19) De componenten van de beloning *en andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden* die voortvloeien uit het nationaal recht of **■** collectieve arbeidsovereenkomsten *als bedoeld in artikel 3, lid 8*, moeten duidelijk en transparant zijn voor alle dienstverrichters *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*, de verplichting op te leggen de componenten van de beloning, en de aanvullende op langdurige detachering toepasselijke voorwaarden en omstandigheden *overeenkomstig artikel 3, lid 1 bis*, bekend te maken op de enige website waarin is voorzien *bij artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU, daar transparantie en toegang tot informatie van essentieel belang zijn voor rechtszekerheid en de rechtshandhaving. Elke lidstaat moet erop toezien dat zijn website juiste informatie bevat en regelmatig wordt geactualiseerd. Sancties tegen een dienstverrichter wegens niet-naleving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gedetacheerde werknemers moeten worden geboden, moeten op proportionele wijze worden vastgesteld, daarbij in het bijzonder in aanmerking nemend 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.*

- I**
- (20) *In Richtlijn 2014/67/EU zijn een aantal bepalingen opgenomen die ervoor moeten zorgen dat de regels met betrekking tot de detachering van werknemers worden gehandhaafd en door alle dienstverrichters worden geëerbiedigd. Artikel 4 van Richtlijn 2014/67/EU bevat elementen waarmee rekening kan worden gehouden bij de algemene beoordeling van de specifieke situaties, teneinde daadwerkelijke detacheringssituaties te identificeren en misbruik en omzeiling te voorkomen.*
- (21) *Werkgevers moeten vóór het begin van de detachering passende maatregelen nemen om overeenkomstig Richtlijn 91/533/EEG van de Raad<sup>6</sup> essentiële informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden wat betreft de detachering te verstrekken.*
- (22) *Deze richtlijn brengt een evenwichtig kader tot stand betreffende het vrij verrichten van diensten en de bescherming van gedetacheerde werknemers, dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is en tegelijk de diversiteit van de nationale arbeidsverhoudingen eerbiedigt. Deze richtlijn vormt geen beletsel voor de toepassing van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gunstiger zijn voor gedetacheerde werknemers.*
- (23) *Om misbruiken in situaties van onderaanneming tegen te gaan en om de rechten van gedetacheerde werknemers te beschermen, dienen de lidstaten passende maatregelen overeenkomstig artikel 12 van Richtlijn 2014/67/EU te nemen, opdat aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming is gewaarborgd.*

---

<sup>6</sup> *Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10.1991, blz. 32).*

- (24) *Bij de bestrijding van fraude met betrekking tot detachering moet het bij Besluit (EU) 2016/344 opgerichte Europees platform voor de intensivering van de samenwerking bij de aanpak van zwartwerk<sup>7</sup>, binnen zijn mandaat, deelnemen aan de monitoring en beoordeling van gevallen van fraude, de uitvoering en de doeltreffendheid van de administratieve samenwerking tussen de lidstaten verbeteren, waarschuwingsmechanismen ontwikkelen en bijstand en steun 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.*
- (25) *Het transnationale karakter van bepaalde gevallen van fraude of misbruik in verband met detachering verantwoordt het nemen van concrete maatregelen 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 fraude en misbruiken.*

---

<sup>7</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).*

(26) Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad<sup>8</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 ervaring leert dat werknemers die door een uitzendbureau worden uitgezonden aan een inlenende onderneming soms naar een andere lidstaat worden gezonden in het kader van het verrichten van diensten. De bescherming van deze werknemers moet worden gewaarborgd. 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>8</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).

(27) Overeenkomstig de gezamenlijke politieke verklaring van de lidstaten en de Commissie van 28 september 2011 over toelichtende stukken<sup>9</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:

---

<sup>9</sup> PB C 369 van 17.12.2011, blz. 14.



## Artikel 1

### Wijzigingen van Richtlijn 96/71/EG

Richtlijn 96/71/EG wordt **■** als volgt gewijzigd:

1) *artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:*

a) *de titel komt te luiden: "Onderwerp en toepassingsgebied";*

**■**

b) *aan artikel 1 wordt lid 1 bis toegevoegd:*

*"Deze richtlijn waarborgt de bescherming van gedetacheerde werknemers tijdens hun detachering in verband met het vrij verrichten van diensten, door het vaststellen van bindende bepalingen inzake de in acht te nemen arbeidsvoorwaarden en bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers.";*

c) *in artikel 1, lid 3, wordt punt c) vervangen door:*

*"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.";*

d) *in artikel 1, lid 3, wordt na punt c) het volgende ingevoegd:*

*"Indien een door een uitzendbedrijf of onderneming van herkomst bij een inlenende onderneming gedetacheerde werknemer werk moet uitvoeren in het kader van een transnationale dienstverrichting in de zin van artikel 1, lid 3, onder a) tot en met c), door de inlenende onderneming in een andere lidstaat dan de lidstaat waar die werknemer gewoonlijk werkt voor hetzij het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst, hetzij de inlenende onderneming, wordt de werknemer geacht in die lidstaat te zijn gedetacheerd door het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst waarmee de werknemer een dienstverband is aangegaan. Het uitzendbedrijf of de onderneming van herkomst wordt beschouwd als de in artikel 1, lid 1, bedoelde onderneming en leeft de toepasselijke bepalingen van deze richtlijn en Richtlijn 2014/67/EU onverkort na.*

*Een inlenende onderneming informeert het uitzendbureau of de onderneming van herkomst waardoor een werknemer is gedetacheerd, tijdig voor de aanvang van het in artikel 1, lid 3, tweede alinea, bedoelde werk.";*

e) *aan artikel 1 wordt lid 5 toegevoegd:*

*"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 de nationale wetgeving en/of 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 de nationale wetgeving en/of praktijk.";*

2) artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 1 wordt vervangen door:

"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 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 scheiderechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig artikel 3, lid 8:
  - 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 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 onlangs bevallen vrouwen, van kinderen en jongeren;
- g) gelijke behandeling van mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.
- h) de huisvestingsomstandigheden van de werknemers, indien de werkgever huisvesting aanbiedt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplek bevinden;***
- i) 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.***

Voor de toepassing van deze richtlijn wordt ***het begrip beloning vastgesteld overeenkomstig de nationale wetgeving en/of 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 in die lidstaat algemeen verbindend zijn verklaard **■** ***of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig artikel 3, lid 8.***

***Onverminderd artikel 5 van Richtlijn 2014/67/EU***, publiceren de lidstaten ***overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk zonder onnodige vertraging en op transparante wijze*** op de ***in dat artikel*** bedoelde enige officiële nationale website de componenten van de beloning in overeenstemming met ***dit lid, punt c)***, ***en alle arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in overeenstemming met artikel 3, lid 1 bis.***

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

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

b) *aan artikel 3 wordt het volgende lid toegevoegd:*

■

*"1 bis. Wanneer de daadwerkelijke 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 basis van gelijke behandeling op hun grondgebied gedetacheerde werknemers, 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:*

- a) *wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of*
- b) *collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken die algemeen verbindend zijn verklaard of anderszins van toepassing zijn overeenkomstig artikel 3, 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.*

*De lidstaat waar de dienst wordt verleend, verlengt op basis van een gemotiveerde kennisgeving van een dienstverlener de periode waarna de bepalingen van dit lid van toepassing moeten 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.";*

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

d) *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 worden uitgekeerd als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd-, en verblijfkosten. De werkgever vergoedt onverminderd lid 1, onder h), werknemers voor die uitgaven volgens de voor het dienstverband van de gedetacheerde werknemer geldende nationale wetgeving en/of praktijk.*

*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."*



e) *aan artikel 3, lid 8, worden de woorden "of in aanvulling op" toegevoegd, waardoor de tweede alinea komt te luiden:*

*"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 de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen wat de onder lid 1, eerste alinea, van dit artikel vermelde aspecten betreft een gelijke behandeling waarborgt van die ondernemingen en de andere in deze alinea bedoelde ondernemingen die zich in een soortgelijke situatie bevinden.";*

f) *lid 9 wordt vervangen door:*

*"De lidstaten kunnen bepalen dat de in artikel 1, lid 1, bedoelde ondernemingen voor 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.";*

g) *lid 10 wordt vervangen door:*

*"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 aspecten dan die vermeld in lid 1, eerste alinea, voor zover het gaat om bepalingen van openbare orde.";*

3) *in artikel 4, lid 2, wordt de eerste alinea vervangen door:*

*"De lidstaten zorgen ervoor dat wordt samengewerkt tussen de overheidsinstanties die overeenkomstig de nationale wetgeving 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 gemotiveerde verzoeken van die overheidsinstanties 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 het verbindingsbureau of de bevoegde instantie in de lidstaat van waaruit de werknemer wordt gedetacheerd, niet over de door de bevoegde instantie van de ontvangende lidstaat gevraagde informatie beschikt, vraagt dit verbindingsbureau of deze bevoegde instantie die informatie op bij andere instanties of organen. Indien de verstrekking van informatie aan de ontvangende lidstaat aanhoudend vertraging oploopt, wordt de Commissie hiervan in kennis gesteld en neemt zij passende maatregelen.";*

4) *artikel 5 wordt vervangen door:*

*"De ontvangende lidstaat 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/EG en nemen passende maatregelen ingeval deze richtlijn niet wordt nageleefd. De sancties waarin wordt voorzien, zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.*

*Zij 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.*

*De lidstaten zien erop toe dat 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 Richtlijn 96/71/EG valt, die lidstaat ervoor zorgt dat de werknemer onder de toepasselijke wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten 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 gedetacheerde werknemers.";*

5) 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 ***twee jaar na de inwerkingtreding*** van deze richtlijn stellen de lidstaten de voor het voldoen ***aan deze richtlijn*** noodzakelijke wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast en maken deze bekend. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

***Zij passen die bepalingen toe met ingang van de datum die twee jaar ligt 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. ***Deze richtlijn is van toepassing op de sector wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG betreffende handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector.***

3. 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.

4. *De Commissie evalueert de toepassing en uitvoering van deze richtlijn. Uiterlijk vijf 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.*

*Dat verslag bevat een beoordeling van de vraag of er behoefte is aan verdere maatregelen ter waarborging van een gelijk speelveld en ter bescherming van werknemers:*

1. *bij onderaanneming;*

2. *in het licht van artikel 2, lid 2, rekening houdend met de ontwikkelingen in verband met de wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor het detacheren van bestuurders in de wegvervoerssector.*

### 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 ,

*Voor het Europees Parlement*

*Voor de Raad*

*De voorzitter*

*De voorzitter*

## BIJLAGE BIJ DE WETGEVINGSRESOLUTIE

### VERKLARING VAN DE COMMISSIE

Artikel 3, lid 7, tweede alinea, van Richtlijn 96/71/EG, als gewijzigd bij de vandaag vastgestelde richtlijn, bepaalt dat de toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling als een deel van de bezoldiging worden beschouwd, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding. Het bepaalt ook dat de werkgever, onverminderd lid 1, eerste alinea, onder h), die kosten aan de ter beschikking gestelde werknemer terugbetaalt volgens het voor het dienstverband geldende nationaal recht en/of de voor het dienstverband geldende nationale praktijk.

De Commissie gaat ervan uit dat de "het voor het dienstverband geldende nationaal recht en/of de voor het dienstverband geldende nationale praktijk" in beginsel het nationaal recht en/of de nationale praktijk van de lidstaat van herkomst zijn, tenzij anders is bepaald overeenkomstig de EU-regels inzake internationaal privaatrecht. In het licht van het arrest van het Hof in zaak C-396/13 (punt 59) heeft terugbetaling ook betrekking op de situatie waarin de werkgever de kosten van de werknemers voor zijn rekening neemt zonder dat zij de bedragen in kwestie hoeven voor te schieten of om teruggaaf ervan hoeven te verzoeken.

De Commissie merkt op dat in de vandaag vastgestelde richtlijn is voorzien dat, gezien de zeer mobiele aard van werk in het internationaal wegvervoer, de herziene regels inzake terbeschikkingstelling pas op de sector wegvervoer van toepassing zullen zijn vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU voor de terbeschikkingstelling van bestuurders in de wegvervoersector.

De Commissie vraagt de Raad en het Europees Parlement deze wetgevingshandeling spoedig vast te stellen, zodat de regels kunnen worden afgestemd op de specifieke behoeften van ter beschikking gestelde werknemers in de sector en er tegelijkertijd wordt gezorgd voor de goede werking van de interne markt voor wegvervoer.

Tot de datum van toepassing van de sectorspecifieke wetgevingshandeling blijven Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU van kracht in het wegvervoer. Deze wetgevingshandelingen zijn niet van toepassing op wegvervoersactiviteiten die geen terbeschikkingstelling behelzen.

De Commissie zal de behoorlijke handhaving van de huidige regels van nabij blijven volgen, vooral in de sector wegvervoer, en waar passend optreden."