

**26 524**

**Uitvoering van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees parlement en van de Raad van de Europese Unie van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L 18) (Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid)**

**MEMORIE VAN ANTWOORD**

Ontvangen 15 november 1999

Mede namens de Minister van Justitie voldoe ik gaarne aan het verzoek van uw commissie in het voorlopig verslag met betrekking tot het wetsvoorstel ter uitvoering van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees parlement en van de Raad van de Europese Unie van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEG 1997, L 18) om een reactie op de brief die de FNV op 21 oktober aan u heeft toegezonden.

Met name zal ik daarbij ingaan op de twee door uw commissie in het bijzonder genoemde onderdelen.

In de eerste plaats betreft het de beperking van het werklandbeginsel voorzover het gaat om algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen tot arbeid in de bouwsector.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is deze kwestie uitdrukkelijk besproken en afgerond met de conclusie af te zien van amendering van het wetsvoorstel.

In die discussie is erop gewezen dat de Richtlijn betrekking heeft op werknemers die tijdelijk werk verrichten in een land, waar zij niet gewoonlijk werken, en ertoe strekt in die situatie te waarborgen dat ten aanzien van in die Richtlijn genoemde elementen voldaan moet worden aan minimum eisen zoals die gelden voor werknemers in het land waar tijdelijk werk wordt verricht.

De Richtlijn bouwt voort en sluit aan op het Verdrag van Rome, waarin regels zijn gegeven ter beantwoording van de vraag welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van betrokkenen in bedoelde situatie. Hoofregel is dat van toepassing is het recht van het land waar de werknemer gewoonlijk werkt, of, wanneer deze regel geen duidelijkheid biedt, het recht van het land waar de werkgever gevestigd is. De regels van het Verdrag laten de mogelijkheid open van een rechtskeuze van partijen, welke keuze bepalend is met dien verstande dat zulks onverlet laat dat dwingendrechtelijke bepalingen van het zonder keuze van toepassing zijnde recht altijd blijven gelden. Het staat een staat vrij om zijn wetten van «openbare orde» altijd van toepassing te laten zijn (bijzonder dwingend recht).

De Richtlijn bouwt hierop voort met de eis dat gewaarborgd moet worden dat aan bepaalde minimumeisen van het land van detachering inzake de in de Richtlijn genoemde elementen moet zijn voldaan.

In de toelichting bij het wetsvoorstel is uiteengezet dat aan de eis die de Richtlijn stelt in belangrijke mate reeds is voldaan met de bestaande wetgeving in Nederland. Voor enkele punten waar dit niet het geval is wordt hierin voorzien met het onderhavige wetsvoorstel. Concreet gaat het om een aantal artikelen in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, die betrekking hebben op het minimumaantal betaalde vakantiedagen, gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk, het ontslagverbod bij zwangerschap en de gelijke behandeling voorzover geregeld in het BW. Deze wettelijke regels zullen – na het inwerkingtreden van het onderhavige wetsvoorstel – ook gelden voor alle werknemers die tijdelijk in Nederland arbeid verrichten en wier arbeidsovereenkomst niet wordt beheerst door het Nederlandse recht

Naast wettelijke regelingen kunnen ook algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen regels inhouden met betrekking tot de in de Richtlijn genoemde elementen. De Richtlijn schrijft voor dat ook dergelijke bepalingen van toepassing moeten zijn op werknemers die tijdelijk gedetacheerd werk in Nederland verrichten, dit echter alleen voorzover het gaat om werk in de bouwsector zoals «gedefinieerd» in de omschrijving in een bijlage bij de Richtlijn.

Deze omschrijving omvat een scala van activiteiten – meer dan hetgeen in Nederland tot de bouwsector wordt gerekend –, maar omvat niet andere sectoren van economische bedrijvigheid/activiteit dan de bouw.

Het wetsvoorstel voorziet – conform de gebruikelijke gedragslijn – in een implementatie van hetgeen de Richtlijn voorschrijft. In het onderhavige geval is er geen reden hiervan af te wijken en te kiezen voor een ruimere implementatie.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is gewezen op de risico's die in de benadering/aanpak van de Richtlijn besloten liggen. Wanneer de Nederlandse cao-bepalingen van toepassing zouden zijn houdt dit niet in dat buitenlands recht (inclusief cao-bepalingen) dan niet van toepassing zou zijn. Dit roept het risico op van rechtsconflicten. Sprekend voorbeeld in dit verband is de implementatie in Duitsland, die veel bedrijven (ook Nederlandse) voor grote problemen heeft gesteld omdat zij geconfronteerd werden met een opeenstapeling van verplichtingen.

Na ampele bespreking van deze problematiek heeft de Tweede Kamer afgezien van amendering van het wetsvoorstel, die eerder was voorgesteld en voorzorg in een regeling als voorzien voor de bouwsectoren (in de zin van de Richtlijn) ook voor alle andere sectoren. Wel heeft de Kamer aandacht en inzet gevraagd voor het risico van sociale dumping.

Zoals aan de Kamer toegezegd zal de SER gevraagd worden hierover te adviseren. Dit verzoek zal worden meegenomen in de adviesaanvraag inzake de Arbeidsmobiliteit in Europa, die thans wordt voorbereid.

Daarnaast heb ik sociale partners in het kader van de Stichting van de Arbeid uitgenodigd mij over deze problematiek te adviseren.

Ook zal de regering zich in Brussel sterk maken voor het verder analyseren en aanpakken van deze problematiek. Om te beginnen heb ik in een brief aan mevrouw Diamantopoulou, Europees Commissaris voor Werkgelegenheid, Arbeidsverhoudingen en Sociale Zaken haar aandacht en inzet hiervoor gevraagd.

Het tweede punt in de brief van de FNV, waarop de commissie een reactie vraagt, heeft betrekking op de reikwijdte van artikel 1 van het wetsvoorstel en het toepassingsgebied van de richtlijn. Het gaat om de vraag of met het wetsvoorstel het toepassingsbereik van de hiervoor genoemde artikelen van boek 7 BW niet ruimer is dan de richtlijn beoogt. Daarbij wordt verwezen naar de regels in het genoemde Verdrag van Rome. Zoals hiervoor geschetst geeft dit Verdrag regels voor het beantwoorden van de vraag welk recht de arbeidsovereenkomst beheerst bij ontbreken van een keuze van partijen en voorziet het in de mogelijkheid dat, ongeacht het

recht dat de arbeidsovereenkomst beheerst, ook gevolg kan worden toegekend aan dwingende bepalingen van het recht van een ander land, indien het betreft rechtsregels die Richtlijnen implementeren. De Richtlijn is naar zijn strekking van toepassing op alle arbeid die tijdelijk in Nederland wordt verricht ongeacht de aard van het recht dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Daarbij geldt voor wat betreft algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen de beperking tot de bouwsector. Met inachtneming van deze restrictie is de reikwijdte van de Richtlijn dat gewaarborgd moet worden dat aan bepaalde minimumeisen inzake de in de Richtlijn genoemde elementen moet zijn voldaan.

Voorts wil ik er nog op wijzen dat het merkwaardig en niet juist zou zijn om voorschriften met betrekking tot bijv. veiligheid, gezondheid en hygiëne op het werk niet van toepassing te laten zijn ingeval van tijdelijk kortstondig werk. Voor wat betreft arbeidstijden gelden in samenhang met de aard van het werk bijzondere regels voor de bedrijfstak vervoer.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
K. G. de Vries