

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

POSTCARE 2.0

Marek Benio – Transcriptie van 8 videoblogs

### KLIP 1 (0:59)

Wanneer u een dienst over de grenzen heen wilt aanbieden op de interne markt van de Europese Unie, is dat gemakkelijker dan u denkt. U hoeft uw werknemers alleen maar naar een andere lidstaat te sturen om daar tijdelijk hun werk uit te voeren totdat de genoemde dienst is uitgevoerd. Maar om dit te doen, moet je bepalen welk arbeidsrecht van toepassing is op hun arbeidsvoorwaarden. Je moet ook bepalen waar ze hun socialezekerheidsbijdragen betalen. Last but not least, bepaal welk recht van toepassing is als het gaat om belastingen om dubbele belasting te voorkomen. Nu zal ik de verschillen op deze drie rechtsgebieden in detail toelichten.

### Klip 2 (2:04)

Als het gaat om het arbeidsrecht, zijn de partijen vrij om het recht te kiezen dat van toepassing zal zijn op hun contract. Ze kunnen er zelfs voor kiezen om het ene deel van het contract te onderwerpen aan het ene stuk wetgeving en het andere deel van het contract aan een ander stuk wetgeving. Maar vrije keuze is niet helemaal vrij. Het wordt beperkt door de bescherming van werknemers, nietwaar? Daarom kan een dergelijke keuze de bescherming niet beperken of de werknemer de bescherming ontnemen die wordt gewaarborgd door de normen die niet door het contract kunnen worden vermeden. Normen voorgeschreven door wetten, die van toepassing zouden zijn als ze er niet voor hadden gekozen om bepaalde wetgeving toe te passen. Meestal zou dit de wetgeving van de reguliere werkplek zijn. Ten tweede is de beperking dat er zelf opgelegde normen van lidstaten zijn die werknemers accepteren, die tot doel hebben werknemers van die lidstaat te beschermen ten opzichte van mogelijke werknemers die onder minder gunstige arbeidsvoorwaarden zouden worden tewerkgesteld op basisgebieden van het arbeidsrecht zoals lonen, werktijden, vakantietijd en het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maar ook gezondheid en veiligheid. Er is ook sprake van gelijke behandeling, niet-discriminerende regels, tewerkstelling van minderjarigen en bescherming van vrouwen die een kind hebben gebaard.

### Klip 3 (2:19)

Wanneer mij wordt gevraagd wat het belangrijkste is in de detachingsrichtlijn, waar we op moeten letten, zeg ik meestal dat dit het principe van gemak is. Artikel 3, lid 7 verplicht de werkgever tot het maken van een permanente vergelijking. Welke bepalingen van welk rechtssysteem van arbeidsrecht gunstiger zijn voor arbeid, omdat in de richtlijn is bepaald dat de toepassing van zelfopgelegde normen van de lidstaat waarnaar werknemers zich begeven, dat niet hoeft te zijn. Of het mag niet in strijd zijn met de toepassing van gunstiger bepalingen van de lidstaat waaruit de werknemers afkomstig zijn. Nou, om dit te begrijpen, is het heel gemakkelijk uit te leggen op basis van de vergoeding. Wanneer een persoon uit een lagelonenland wordt gedetacheerd naar een hoogloonland om werk te verrichten, moet hij of zij ten minste de bezoldiging ontvangen die is



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

gegarandeerd in de lidstaten waartoe de werknemers door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten komen, of ten minste de minimumbezoldiging. Deze vergoeding kan ook bestaan uit alle verplichte elementen volgens het recht van de lidstaat waar de werknemers naartoe komen. Maar wanneer een persoon van een land met hoge lonen naar een land met lage lonen wordt gestuurd, zegt het principe van gemak dat ze niet minder kunnen krijgen dan ze thuis zouden doen om hetzelfde werk te doen. Op deze manier egaliseert deze bepaling de vergoeding, dus het is een convergentiemechanisme.

### Klip 4 (2:05)

Zoals u kunt zien, hebben we in het geval van het arbeidsrecht een mechanisme van harmonisatie van wetgeving, dus het uitgangspunt is het volgende, de lidstaten zijn vrij om zelfstandig hun eigen arbeidswetgeving te creëren. Ze kunnen arbeidscodes hebben, ze kunnen collectieve contracten hebben. Ze kunnen andere instrumenten zoals jurisprudentie toepassen om de basisarbeitsomstandigheden en de rechten van werknemers te bepalen. Maar als het gaat om harmonisatie, moet elk van deze systemen voldoen aan minimumnormen, en minimumnormen worden meestal bepaald door richtlijnen op Europees niveau. In het geval van gedetacheerde werknemers is er echter geen richtlijn die minimumnormen vaststelt voor alle gedetacheerde werknemers in de Europese Unie? Oh nee! Het is veel slimmer dan dit. Stel je voor dat de detachingsrichtlijn lidstaten dwingt waar werknemers hun normen opleggen aan werknemers die tijdelijk op hun grondgebied zijn gedetacheerd. Maar ze moeten worden uitgevoerd door werkgevers die, als dienstverleners uit een ander land, niet zijn gevestigd in de lidstaat waar de werknemers vandaan komen. Het probleem van de toepassing van deze minimumnormen, die hoger zijn in de lidstaten waar werknemers komen, is zeer complex.

### Klip 5 (3:45)

In het geval van de sociale zekerheid moeten we de relevante wetgeving vaststellen, want in de sociale zekerheid is er geen harmonisatie in de Europese wetgeving, er zijn geen minimumnormen vereist door de Europese wetgeving. Natuurlijk zijn er minimumnormen vereist door het internationale recht: de Internationale Arbeidsorganisatie is een forum waar internationale verdragen minimumnormen voor arbeidsomstandigheden vaststellen, maar als het gaat om de Europese Unie, hebben we een mechanisme voor de coördinatie van zeer verschillende socialezekerheidsstelsels. Het uitgangspunt is exact hetzelfde als bij het arbeidsrecht. De lidstaten hebben volledige autonomie bij het bepalen, bij het structureren van hun socialezekerheidsstelsels, zodat u als lidstaat vrij bent om lage bijdragen of hoge bijdragen, lage uitkeringen of hoge uitkeringen te hebben. Je kunt de toegang tot voordelen beperken, je kunt voordelen geven zoals je wilt. Wanneer een werknemer de grens overschrijdt, is het erg belangrijk dat hij of zij de socialezekerheidsbescherming niet verliest door alleen de grens over te steken. Wat zou er gebeuren met het vrije verkeer van personen, het vrije verkeer van personen of het vrije verkeer van werknemers als het overschrijden van de grens uw eigen socialezekerheidsbescherming in gevaar



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

zou brengen? In het geval van Europees recht hebben we de gouden regel. Slechts één stuk wetgeving is van toepassing, maar het is in zijn geheel van toepassing. Dus, in tegenstelling tot het arbeidsrecht, kun je je niet mengen. Op het gebied van de sociale zekerheid past u slechts één wetgeving toe. Nu is de grote vraag wat deze wetgeving is? Is het de wetgeving van de lidstaat die de werknemers ter beschikking stelt of de wetgeving van de lidstaat die de werknemers ontvangt? En als werkgever moet u overal waar u werkt socialezekerheidsbijdragen betalen. En dit staat bekend als het principe van de wet van de werkplek (Lex Loci laboris). In gevallen waarin u weet dat u na het uitvoeren van het werk gegarandeerd terugkeert naar uw vorige socialezekerheidsstelsel, heeft het geen zin om de geschiedenis van socialezekerheidsbijdragen tussen de twee systemen, of zelfs meer systemen, te delen. Dus in situaties als deze van tijdelijke detachering moeten we verhuizen of afwijken van het principe van het recht van de werkplek. Het recht van de standplaats wordt in dergelijke situaties een uitzondering. Hoewel de regel moet zijn dat u nog steeds onderworpen bent aan hetzelfde socialezekerheidsstelsel, zelfs bij het overschrijden van grenzen.

### Klip 6 (3:20)

Sommige werknemers worden door hun werkgever uitgezonden om gedurende een beperkte periode werkzaamheden te verrichten in een andere lidstaat. Indien deze periode niet langer is dan 24 maanden en de betrokkene niet wordt uitgezonden om een andere gedetacheerde werknemer te vervangen, moet hij of zij in het socialezekerheidsstelsel van de lidstaat van herkomst blijven. Op deze manier vermijden we een zeer complexe situatie waarbij u uit veel systemen gedeeltelijk aanspraak zou moeten maken op socialezekerheidsuitkeringen. Maar hoe zit het met mensen die hun werk permanent doen in plaats van tijdelijk in veel lidstaten, of in meer dan één lidstaat? Welnu, in dat geval is het nog belangrijker om ze in één systeem te houden en de systemen niet te veranderen wanneer ze grenzen overschrijden. Stel je voor dat vrachtwagenchauffeurs 3 grenzen per dag overschrijden. Zij zijn de grenzen tussen het socialezekerheidsstelsel. Voor zeer mobiele werknemers van wie het werk niet tijdelijk is, maar permanent in verschillende lidstaten, hebben we dus een norm gecreëerd die hen aan één wetgeving bindt. Dus nogmaals, het principe van uniforme wetgeving is hier erg belangrijk. Nu, wat is deze wetgeving? Doorgaans is dit de wetgeving van de woonplaats, maar onder één voorwaarde, dat een aanzienlijk deel van de werkzaamheden in die lidstaat wordt verricht. Met een aanzienlijk deel bedoelen we meer dan 25% van de werktijd. Als dit deel kleiner is, zou het normaal gesproken de lidstaat zijn waar de werkgever zijn statutaire zetel heeft – de lidstaat van de werkgever. Tenzij de in de woonplaats in het woonland verrichte arbeid minder dan 5% van de arbeidstijd bedraagt en minder dan 5% van de vergoeding oplevert. In dit geval noemen we dit marginaal werk en verwaarlozen we het werk dat in deze lidstaat is gedaan bij het bepalen van de toepasselijke wetgeving. Voor zeer mobiele werknemers zou het dus ofwel de lidstaat van verblijf of de lidstaat van de statutaire zetel van hun werkgever zijn.



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

### Klip 7 (3:26)

Kunnen we onderdanen van derde landen doorverwijzen als onderdeel van ons team voor tijdelijke diensten? Nou, het korte antwoord is, ja, natuurlijk. Als ze legaal werken en legaal verblijven in de lidstaten waar ze vandaan komen, ja. Hun werkgever heeft het recht om personeel, werknemers, in te zetten om werkzaamheden te verrichten in het kader van het verlenen van diensten. Naast het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en belastingkwesties hebben we echter een vierde gebied dat zeer gevoelig ligt, namelijk het recht om te verblijven, het recht om een bepaalde lidstaat binnen te komen en er te verblijven. Gelukkig hebben we de Schengenzone. En de logica van het Schengengebied is dat als een lidstaat vanuit veiligheidsoogpunt heeft gecontroleerd of een onderdaan van een derde land al dan niet mag binnenkomen, de andere lidstaten dat erkennen. Als het echter gaat om het uitvoeren van werk, is dit niet het vrije verkeer van werknemers. Onderdanen van derde landen zijn niet volledig vrij om het vrije verkeer van werknemers uit te oefenen. Gedetacheerde werknemers oefenen geen vrij verkeer van werknemers uit. Dit betekent dat ze niet op zoek zijn naar werk in een lidstaat die werknemers accepteert. Lidstaten waar werknemers komen, mogen geen extra belemmeringen opleggen aan onderdanen van derde landen. Ze kunnen zeker geen speciale werkvergunning vereisen om tijdelijk werk te verrichten op hun grondgebied, als de derdelander een werkvergunning heeft of anderszins legaal tewerkgesteld is in de lidstaat waar hij/zij vandaan komt. Maar kunnen ze een werkvisum nodig hebben? Nou, dezelfde logica zegt iets anders. Dezelfde logica zegt: ze oefenen het recht op vrij verkeer niet uit. Nee, ze maken deel uit van het recht van hun werkgever om een dienst te verlenen aan een andere lidstaat. Dus volgens deze logica zullen ze natuurlijk toestemming moeten krijgen om het grondgebied van de lidstaat waar ze naartoe komen binnen te komen en zaken te doen. Wanneer de baan echter langer duurt dan de periode van visumvrije mobiliteit, dan zou je volgens de vereenvoudigde procedure een verblijfsvisum moeten aanvragen, maar geen werkvergunning.

### Klip 8 (5:05)

In de Europese Unie verschillen de problemen in de lidstaten. Ze zijn niet overal hetzelfde als het gaat om het detacheren van onderdanen van derde landen om in de thuiszorgsector te werken. Vanuit Pools perspectief vonden we dat het grootste probleem de kwestie van het verblijf is. Het recht op binnenkomst en verblijf in de lidstaat waar de werknemers komen. Dit is vooral een probleem als het gaat om Duitsland, waar de Duitse autoriteiten een speciaal nationaal visum vereisen vanaf de eerste dag dat ze de grens oversteken. En er zijn gevallen geweest van deportatie van naar behoren doorverwezen zorgverleners. Dit is een onopgelost probleem tussen Duitsland en onderdanen van derde landen die naar Duitsland worden gestuurd. Een ander probleem dat we binnen dit project hebben gevonden, is dat de verantwoordelijkheden van de zorgverlener in de loop van de tijd toenemen. De mantelzorger wordt dus aangenomen als mantelzorger. Hij gaat naar het huishouden van de zorgvrager. En dan na een korte of lange tijd, strekken zijn verplichtingen zich uit tot huishoudelijke verplichtingen. Dus hij werkt in de tuin, doet kleine reparaties in huis, kookt het diner voor het hele gezin, niet alleen de zorgontvanger. Dit is vreemd, want als het om Spanje gaat, is het probleem juist het tegenovergestelde. Onderdanen van derde landen zijn voornamelijk werkzaam in particuliere huishoudens om het huishouden te helpen onderhouden. En toen ze als



Co-funded by the  
European Union

# postcare 2.0

## Informing the Care Services Workers on Posting Rules

hulp in huis werkten, toen ze het huis schoonmaakten, hoorden ze het volgende: Oh, ja! Hoe dan ook, er staat oma in de hoek. Maak haar alsjeblieft ook schoon. En door hun huishoudelijke verantwoordelijkheden uit te breiden, worden ze ook mantelzorgers. Dit is een heel andere aanpak, want in het geval van Servische of Oekraïense zorgverleners die vanuit een van de lidstaten, Kroatië of Slovenië of Polen naar Oostenrijk of Duitsland zijn gedetacheerd, zijn ze werkzaam als zorgverleners, dus hun vaardigheden worden a priori bepaald door de zorgbehoefte. Terwijl ze in het geval van Spanje mantelzorgers worden terwijl ze als huishoudhulp werken. In Nederland is een heel ander probleem ontstaan. Onze partners melden dat we ongelooflijke problemen hebben met het bepalen van de juridische status van onderdanen van derde landen. Wanneer u een werknemer ziet die duidelijk van buiten de EU is, is het erg moeilijk om te bepalen of deze persoon rechtstreeks in Nederland in dienst is van een Nederlands bedrijf. Is het een lening? En zo ja, is deze persoon uitgeleend door een uitzendbureau uit een andere lidstaat of misschien een uitzendbureau dat zelfs buiten de Europese Unie is gevestigd? Is deze persoon doorverwezen of rechtstreeks werkzaam in Nederland? Het probleem met het bepalen van hun juridische status is dat de werknemers zelf niet weten wie ze zijn, om zo te zeggen. Onnodig te zeggen dat een dergelijke situatie het uiterst moeilijk maakt om de arbeidsomstandigheden te beheersen.



Co-funded by the  
European Union