

Baza wiedzy: Delegowanie w Europie

Richtlijn 2014/67/EU inzake
de handhaving van Richtlijn 96/71/EG

Brighton&Wood - European Employment
Lawyers & Advisors |
www.BrightonWood.com

ELYSIUM – kadry i płace
dla firm delegujących |
www.Elysium-Europe.eu

RICHTLIJN 2014/67/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 15 mei 2014

inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt („de IMI-verordening”)

(Voor de EER relevante tekst)

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,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Het vrije verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting zijn in het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) neergelegde grondbeginselen van de interne markt van de Unie. Die beginselen worden verder ten uitvoer gelegd door de Unie die garandeert dat de mededingingsvoorwaarden voor alle ondernemingen gelijk zijn en dat de rechten van de werknemers worden geëerbiedigd.

(2) De vrijheid van dienstverrichting geeft ondernemingen onder meer het recht om in een andere lidstaat diensten te verrichten en daarheen tijdelijk eigen werknemers te detacheren voor het aldaar verrichten van die diensten. Voor de detachering van werknemers moet een onderscheid worden gemaakt tussen deze vrijheid en het vrije verkeer van werknemers, dat alle burgers het recht geeft naar een andere lidstaat te reizen om er te wonen en te werken, en waarborgt dat zij in vergelijking met onderdanen van die lidstaat niet het slachtoffer worden van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, beloning en andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

(3) Wat betreft werknemers die tijdelijk worden gedetacheerd voor werkzaamheden met het oog op het verrichten van diensten in een andere lidstaat dan de staat waar zij gewoonlijk werkzaam zijn, legt Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad (4) duidelijk omschreven basisarbeidsvoorwaarden en -omstandigheden vast die de dienstverrichter in de lidstaat waar de detachering plaatsvindt in acht moet nemen om een minimumniveau van bescherming van de betrokken gedetacheerde werknemers te garanderen.

(4) Alle bij de richtlijn ingevoerde maatregelen moeten gerechtvaardigd en evenredig zijn, zodat ze niet leiden tot administratieve belasting en tot blokkering van het potentieel van bedrijven, met name kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), om nieuwe banen te creëren, terwijl de gedetacheerde werknemers ermee worden beschermd.

(5) Om de naleving van Richtlijn 96/71/EG te waarborgen, zonder onnodige administratieve lasten voor de dienstverrichters, moeten de feitelijke elementen in de bepalingen over de identificatie van een daadwerkelijke detachering en over het voorkomen van misbruik en omzeiling in de richtlijn als indicatief en niet-uitputtend worden beschouwd. In het bijzonder moet het niet verplicht zijn bij elke detachering aan elk element te voldoen.

(6) Onverminderd het feit dat de beoordeling van de indicatieve feitelijke elementen aan elke specifieke situatie moet zijn aangepast en dat bij deze beoordeling rekening moet worden gehouden met de specifieke kenmerken

van de situatie, mogen situaties met dezelfde feitelijke elementen niet leiden tot een verschillende juridische inschatting of beoordeling door bevoegde instanties in verschillende lidstaten.

(7) Teneinde omzeiling en misbruik van de toepasselijke regels door ondernemingen die onrechtmatig of frauduleus gebruikmaken van de in het VWEU neergelegde vrijheid van dienstverrichting en/of van Richtlijn 96/71/EG te voorkomen, te vermijden en te bestrijden, moet de toepassing van en het toezicht op het begrip detachering worden verbeterd, en moeten op Unieniveau meer uniforme criteria, die een gemeenschappelijke interpretatie van het begrip bevorderen, worden ingevoerd.

(8) Daarvoor moeten de feitelijke componenten die kenmerkend zijn voor het tijdelijk karakter dat inherent is aan het begrip detachering, en de inachtneming van de voorwaarde dat de werkgever daadwerkelijk is gevestigd in de lidstaat van waaruit de detachering plaatsvindt, worden onderzocht door de bevoegde instantie van de lidstaat van ontvangst, indien van toepassing in nauwe samenwerking met de lidstaat van vestiging.

(9) Bij het beoordelen van de grootte van de omzet van een onderneming in de lidstaat van vestiging om uit te maken of een onderneming daadwerkelijk substantiële werkzaamheden verricht die verder gaan dan louter intern beheer en/of administratie, moeten de bevoegde instanties rekening houden met de verschillen in koopkracht van munteenheden.

(10) De elementen in deze richtlijn met betrekking tot de uitvoering van detachering en het toezicht daarop kunnen de bevoegde instanties ook helpen bij het identificeren van schijnzelfstandigen. Krachtens Richtlijn 96/71/EG is de toepasselijke definitie van „werknemer” die van het recht van de lidstaat waar de werknemer is gedetacheerd. Een verdere verduidelijking van en verbeterd toezicht op detachering door de relevante bevoegde instanties leidt tot meer juridische zekerheid en vormt een nuttig instrument dat bijdraagt tot een doeltreffende bestrijding van het verschijnsel „schijnzelfstandigheid”, en waarborgt dat gedetacheerde werknemers niet ten onrechte als zelfstandigen worden opgevoerd, waarmee een bijdrage wordt geleverd aan het voorkomen, vermijden en bestrijden van het omzeilen van de toepasselijke regels.

(11) Wanneer er geen sprake is van een daadwerkelijke detachering en sprake is van conflicterende wetgevingen, moet terdege rekening worden gehouden met de bepalingen van Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad („Rome I”) of het Verdrag van Rome, die beogen te waarborgen dat werknemers de bescherming blijven genieten die hen wordt geboden door bepalingen waarvan niet kan worden afgeweken op grond van een overeenkomst of waarvan alleen kan worden afgeweken in hun voordeel. De lidstaten moeten er zorg voor dragen dat bepalingen worden vastgesteld die een adequate bescherming bieden aan werknemers die niet daadwerkelijk worden gedetacheerd.

(12) Het ontbreken van het certificaat betreffende de toepasselijke socialezekerheidswetgeving zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad kan erop duiden dat de situatie niet moet worden beschouwd als een tijdelijke detachering naar een andere lidstaat dan die waar de betrokken werknemer gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht met het oog op het verrichten van diensten.

(13) Evenmin als Richtlijn 96/71/EG doet deze richtlijn af aan de toepassing van Verordening (EG) nr. 883/2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad.

(14) Het VWEU erkent uitdrukkelijk dat de verschillen tussen de nationale stelsels van arbeidsverhoudingen en de autonomie van de sociale partners moeten worden geëerbiedigd.

(15) Bij de detachering van werknemers voor het verrichten van diensten spelen in veel lidstaten de sociale partners een belangrijke rol, daar zij overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk, alternatief of simultaan, de verschillende niveaus van de toepasselijke minimumlonen mogen vaststellen. De sociale partners moeten deze lonen bekendmaken en toelichten.

(16) Een adequate en effectieve tenuitvoerlegging en handhaving spelen een sleutelrol bij de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers en het garanderen van gelijke randvoorwaarden voor de dienstverrichters, terwijl een zwakke handhaving de doeltreffendheid van de op dit gebied geldende regels van de Unie ondermijnt. Nauwe samenwerking tussen de Commissie en de lidstaten, en, indien van toepassing, de regionale en plaatselijke autoriteiten, is daarom van wezenlijk belang, zonder dat daarbij de belangrijke rol van

de arbeidsinspecties en de sociale partners in dit verband uit het oog wordt verloren. Wederzijds vertrouwen, een geest van samenwerking, een voortdurende dialoog en wederzijds begrip zijn in dat verband van wezenlijk belang.

(17) Doeltreffende toezichtsprocedures in de lidstaten zijn van essentieel belang voor de handhaving van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn en dienen derhalve in heel de Unie te worden vastgesteld.

(18) Problemen bij de toegang tot informatie over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn vaak de reden dat bestaande regels door dienstverrichters niet worden toegepast. De lidstaten moeten er derhalve voor zorgen dat dergelijke informatie algemeen en gratis beschikbaar wordt gesteld, en daadwerkelijk toegankelijk is, niet alleen voor dienstverrichters uit andere lidstaten, maar ook voor de betrokken gedetacheerde werknemers.

(19) Als de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn vastgesteld in collectieve overeenkomsten die algemeen toepasselijk zijn verklaard, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat deze collectieve overeenkomsten op toegankelijke en transparante wijze algemeen beschikbaar worden gesteld, met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

(20) Om de toegankelijkheid van informatie te verbeteren, dient in de lidstaten een centraal informatiepunt te worden ingevoerd. De lidstaten moeten één officiële nationale website creëren, conform de webtoegankelijkheidsnormen, alsook andere geschikte communicatiemiddelen. Deze ene officiële nationale website moet in ieder geval de vorm hebben van een websiteportal en als toegangspoort of belangrijkste punt van binnenkomst fungeren, en op duidelijke en nauwkeurige wijze links aanbieden naar de relevante bronnen van informatie, alsmede informatie verschaffen over de inhoud van de website en de aangeboden links. Tot die websites moeten inzonderheid websites behoren die zijn opgezet overeenkomstig Uniewetgeving ter bevordering van het ondernemerschap en/of de ontwikkeling van grensoverschrijdende verrichting van diensten. De lidstaten van ontvangst moeten informatie verstrekken over hoe lang dienstverrichters — krachtens hun nationaal recht — na afloop van de detachering documenten moeten bewaren.

(21) Gedetacheerde werknemers moeten het recht hebben om van de lidstaat van ontvangst algemene informatie te krijgen over het op hen toepasselijke nationaal recht en nationale praktijk.

(22) Administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand tussen de lidstaten moet in overeenstemming zijn met de voorschriften inzake de bescherming van persoonsgegevens zoals neergelegd in Richtlijn 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad, en met de met het oog op de tenuitvoerlegging van de Uniewetgeving vastgestelde nationale gegevensbeschermingsregels. Wat administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (IMI) betreft, moet het ook in overeenstemming zijn met Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad, en met Verordening (EU) nr. 1024/2012 van het Europees Parlement en de Raad.

(23) Om een juiste toepassing en toezicht op de naleving van de materiële regels inzake de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor gedetacheerde werknemers mogelijk te maken, mogen de lidstaten op ondernemingen die werknemers detacheren om diensten te verrichten slechts bepaalde administratieve formaliteiten en controlemaatregelen opleggen. In overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie kunnen dergelijke formaliteiten en maatregelen gerechtvaardigd zijn op grond van zwaarwegende redenen van algemeen belang, waaronder de doeltreffende bescherming van de rechten van werknemers, op voorwaarde dat zij geëigend zijn voor het bereiken van de beoogde doelstelling en niet verdergaan dan hetgeen nodig is om de doelstelling te bereiken. Dergelijke formaliteiten en maatregelen mogen slechts worden opgelegd indien de bevoegde instanties zonder de gevraagde informatie hun controletaak niet doeltreffend kunnen uitvoeren en/of minder restrictieve maatregelen niet kunnen waarborgen dat de doelstellingen van de noodzakelijk geachte nationale controlemaatregelen worden bereikt

(24) Een dienstverrichter moet ervoor zorgen dat de identiteit van de gedetacheerde werknemers zoals vermeld in de verklaring van de dienstverrichter met het oog op feitelijke controles op de arbeidsplaats, gedurende de hele detacheringperiode door de bevoegde instanties kan worden geverifieerd.

(25) Een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter stelt de bevoegde instanties in de lidstaat van ontvangst onverwijld in kennis van elke significante wijziging in de informatie in de verklaring van de dienstverrichter, teneinde feitelijke controles op de arbeidsplaats mogelijk te maken.

(26) De verplichting om administratieve formaliteiten en controlemaatregelen aan de Commissie mee te delen, vormt geen goedkeuringsproces ex ante.

(27) Met het oog op een betere en meer eenvormige toepassing van Richtlijn 96/71/EG en de handhaving daarvan in de praktijk, en om verschillen in de mate van toepassing en handhaving in de Unie zoveel mogelijk te verminderen, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat op hun grondgebied doeltreffende en adequate inspecties worden verricht, waarmee, onder andere, een bijdrage wordt geleverd aan de bestrijding van zwartwerk in het kader van detacheringen, mede rekening houdend met andere wetgevingsinitiatieven om dit probleem doeltreffender aan te pakken.

(28) De lidstaten moeten, in voorkomend geval, de geïnspecteerde onderneming in overeenstemming met hun nationaal recht en/of de nationale praktijk een inspectie- of controledocument doen toekomen met alle relevante informatie.

(29) De lidstaten dienen zorg te dragen voor voldoende personeel dat beschikt over de vaardigheden en kwalificaties die waarborgen dat de controles doeltreffend zijn en dat ze zonder vertraging kunnen reageren op verzoeken om informatie zoals bedoeld in deze richtlijn van de lidstaat van ontvangst of de lidstaat van vestiging.

(30) De arbeidsinspectiediensten, de sociale partners en andere toezichthoudende organen zijn in dat verband van essentieel belang en moeten een centrale rol blijven spelen.

(31) Om flexibel te kunnen omgaan met de verschillen tussen de nationale arbeidsmarkten en stelsels van arbeidsverhoudingen, mogen het management en de werknemers, en/of andere actoren en/of organen bij wijze van uitzondering toezicht houden op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers, mits deze de betrokkenen een evenwaardige bescherming bieden en hun toezicht op niet-discriminerende en objectieve wijze uitoefenen.

(32) De inspectiediensten en andere toezichts- en handhavingsorganen van de lidstaten maken gebruik van de samenwerking en informatie-uitwisseling waarin het toepasselijke recht voorziet, teneinde na te gaan of de voor gedetacheerde werknemers geldende regels in acht zijn genomen.

(33) De lidstaten worden inzonderheid aangemoedigd om een meer geïntegreerde benadering van de arbeidsinspectie in te voeren. Ook moet worden onderzocht of er behoefte is aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke normen, teneinde op het niveau van de Unie vergelijkbare methoden, praktijken en minimumnormen in te voeren. De ontwikkeling van gemeenschappelijke normen mag er overigens niet toe leiden dat de lidstaten belemmerd worden bij de doeltreffende bestrijding van zwartwerk.

(34) Om de handhaving van Richtlijn 96/71/EG te vergemakkelijken en een meer doeltreffende toepassing ervan te garanderen, moeten er doeltreffende klachtenmechanismen bestaan waardoor gedetacheerde werknemers zelf of, met hun goedkeuring, via aangewezen derden, zoals vakbonden of andere verenigingen en gezamenlijke instellingen van de sociale partners, klachten kunnen indienen of procedures kunnen inleiden. Dit mag niets afdoen aan de nationale procesregels inzake vertegenwoordiging en verweer bij de rechter en aan de bevoegdheden en andere rechten van vakbonden en andere werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.

(35) Opdat een gedetacheerd werknemer zijn juiste loon ontvangt, mogen toeslagen, mits zij in verband met de detachering als een onderdeel van het minimumloon kunnen worden beschouwd, slechts van het loon worden afgetrokken indien het nationale recht, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de praktijk van de ontvangende lidstaat daarin voorzien.

(36) Naleving van de toepasselijke regels op het gebied van terbeschikkingstelling in de praktijk en de doeltreffende bescherming van rechten van werknemers in dit verband is van bijzonder belang in onderaannemingsketens, en moet worden gewaarborgd door middel van passende maatregelen in

overeenstemming met het nationale recht en/of de nationale praktijk alsook met het recht van de Unie. Tot die maatregelen kunnen behoren de invoering, op vrijwillige basis en na raadpleging van de betrokken sociale partners, van een mechanisme van directe aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming, samen met of in plaats van de aansprakelijkheid van de werkgever, met betrekking tot achterstallig nettoloon dat met het minimumloon overeenkomt en/of de aan gemeenschappelijke fondsen of instellingen van sociale partners verschuldigde bijdragen die bij wet of collectieve overeenkomsten zijn geregeld, voor zover deze onder artikel 3, lid 1, van Richtlijn 96/71/EG vallen. Het staat de lidstaten evenwel vrij in hun nationaal recht strengere aansprakelijkheidsregels vast te stellen of op niet-discriminerende en evenredige basis verder te gaan.

(37) Lidstaten die maatregelen hebben ingevoerd om te voldoen aan de toepasselijke voorschriften in onderaannemingsketens, moeten de mogelijkheid hebben te bepalen dat een (onder)aannemer in specifieke omstandigheden niet aansprakelijk is of dat diens aansprakelijkheid kan worden beperkt in gevallen waarin die onderaannemer op zorgvuldigheid gerichte maatregelen neemt. Deze maatregelen moeten door het nationale recht worden voorgeschreven en aangepast zijn aan de specifieke omstandigheden van de lidstaat in kwestie, en kunnen onder meer maatregelen zijn die de aannemer neemt inzake het documenteren van de naleving van de administratieve eisen en controlemaatregelen voor een doeltreffend toezicht op de naleving van de toepasselijke voorschriften inzake het detacheren van werknemers.

(38) Het is zorgelijk dat de lidstaten nog altijd veel problemen ondervinden bij het grensoverschrijdend innen van administratieve sancties en/of boeten, en derhalve moet de wederzijdse erkenning van administratieve sancties en/of boeten worden geregeld.

(39) De verschillen tussen de stelsels van de lidstaten met betrekking tot de tenuitvoerlegging van in grensoverschrijdende situaties opgelegde administratieve sancties en/of boeten belemmeren de goede werking van de interne markt en kunnen het uiterst moeilijk, zo niet onmogelijk maken om te garanderen dat gedetacheerde werknemers in de hele Unie dezelfde mate van bescherming genieten.

(40) De doeltreffende handhaving van de materiële regels inzake de detachering van werknemers voor het verrichten van diensten moet worden gewaarborgd door een specifiek optreden dat is toegespitst op de grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van financiële administratieve sancties en/of boeten. Onderlinge toenadering van de wetgeving van de lidstaten op dit gebied is derhalve een wezenlijke vereiste voor een hoger, gelijkwaardiger en vergelijkbaarder beschermingsniveau dat voor de goede werking van de interne markt noodzakelijk is.

(41) De vaststelling van gemeenschappelijke regels voor de verstrekking van wederzijdse bijstand en hulp voor handavingsmaatregelen en de daaraan verbonden kosten, alsmede de vaststelling van uniforme vereisten voor de kennisgeving van beslissingen inzake administratieve sancties en/of boeten in verband met de niet-naleving van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn, moet een oplossing bieden voor een aantal problemen bij de grensoverschrijdende handhaving en moet zorgen voor een betere communicatie en betere handhaving van dergelijke beslissingen uit andere lidstaten.

(42) Wanneer blijkt dat de dienstverrichter inderdaad niet is gevestigd in de als lidstaat van vestiging opgegeven lidstaat, ofwel dat de adres- of bedrijfsgegevens onjuist zijn, zullen de bevoegde instanties de procedure niet om formele redenen beëindigen, maar de zaak verder onderzoeken teneinde de identiteit van de voor de detachering verantwoordelijke natuurlijke of rechtspersoon vast te stellen.

(43) De erkenning van beslissingen tot oplegging van een administratieve sanctie en/of boete en verzoeken tot invordering van een dergelijke sanctie en/of boete dient gebaseerd te zijn op het beginsel van wederzijds vertrouwen. De gronden voor niet-erkenning of weigering om een administratieve sanctie en/of boete te innen dienen derhalve tot het noodzakelijke minimum te worden beperkt.

(44) Ondanks de vaststelling van meer uniforme regels voor de grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van administratieve sancties en/of boeten en de behoefte aan meer gemeenschappelijke criteria voor doeltreffender follow-upprocedures in geval van niet-betaling daarvan, mogen zij niet afdoen aan de bevoegdheid van de lidstaten om hun stelsel van sancties, straffen en boeten of de invorderingsmaatregelen die naar hun nationale recht beschikbaar zijn, te regelen. Bijgevolg mag het instrument dat de handhaving of tenuitvoerlegging van zulke

sancties en/of boeten toelaat, waar nodig en rekening houdend met het nationale recht en/of de nationale praktijk in de aangezochte lidstaat, aangevuld worden met, vergezeld gaan van of vervangen worden door een titel die de handhaving of tenuitvoerlegging in de aangezochte lidstaat toelaat. 28.5.2014 L 159/15 Publicatieblad van de Europese Unie NL

(45) De meer uniforme regels mogen geen wijziging of aanpassing inhouden van de verplichte naleving van de in artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) neergelegde grondrechten en vrijheden van verweerders en op hen toepasselijke fundamentele rechtsbeginselen, zoals het recht te worden gehoord, het recht op een doeltreffende voorziening in rechte, het recht op een eerlijk proces en het „ne bis in idem”-beginsel.

(46) Deze richtlijn heeft niet ten doel geharmoniseerde regels betreffende justitiële samenwerking, rechterlijke bevoegdheid of erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken vast te stellen, noch het toepasselijke recht te behandelen.

(47) Voor het geval de in deze richtlijn neergelegde verplichtingen niet worden nagekomen, moeten de lidstaten passende maatregelen nemen, inclusief administratieve en gerechtelijke procedures, en voorzien in doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties voor schending van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen.

(48) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend, in het bijzonder de bescherming van persoonsgegevens (artikel 8), de vrijheid van beroep en het recht te werken (artikel 15), de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16), het recht op collectieve onderhandelingen en op collectieve actie (artikel 28), het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (artikel 31), het recht op een doeltreffende voorziening in rechte en op een onpartijdig gerecht (artikel 47), het vermoeden van onschuld en de rechten van de verdediging (artikel 48) en het recht om niet tweemaal voor hetzelfde delict te worden berecht (ne bis in idem) (artikel 50), en moet worden toegepast in overeenstemming met deze rechten en beginselen.

(49) Om een betere en meer uniforme toepassing van Richtlijn 96/71/EG te bevorderen, moet worden voorzien in een elektronisch systeem voor de uitwisseling van informatie dat administratieve samenwerking vergemakkelijkt, en moeten de bevoegde instanties zo veel mogelijk gebruikmaken van het IMI. Dit mag een toepassing van bestaande en toekomstige bilaterale overeenkomsten en regelingen inzake administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand evenwel niet in de weg staan.

(50) Aangezien de doelstelling van deze richtlijn, namelijk de vaststelling van een gemeenschappelijk kader voor een pakket passende bepalingen, maatregelen en controlemechanismen voor een betere en meer uniforme uitvoering, toepassing en handhaving van Richtlijn 96/71/EG in de praktijk, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt, maar vanwege de strekking en de gevolgen van de richtlijn, beter op het niveau van de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 VEU neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken.

(51) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming werd geraadpleegd overeenkomstig artikel 28, lid 2, van Verordening (EG) nr. 45/2001 en heeft op 19 juli 2012 (1) advies uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Onderwerp

1. Deze richtlijn stelt een gemeenschappelijk kader voor een pakket passende bepalingen, maatregelen en controlemechanismen vast voor een betere en meer uniforme uitvoering, toepassing en handhaving van Richtlijn

96/71/EG in de praktijk, met inbegrip van maatregelen om elk misbruik en elke omzeiling van de toepasselijke regels te voorkomen en te bestraffen, onverminderd de werkingssfeer van Richtlijn 96/71/EG.

Deze richtlijn wil garanderen dat het passende niveau van bescherming van de rechten van voor het verrichten van grensoverschrijdende diensten gedetacheerde werknemers wordt geëerbiedigd, in het bijzonder de naleving van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die toepasselijk zijn in de lidstaat waar de diensten worden verricht, overeenkomstig artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG, en bijdragen aan de werking van de interne markt, en tegelijkertijd de uitoefening van de vrijheid van dienstverrichting voor dienstverrichters vergemakkelijken en eerlijke concurrentie tussen dienstverrichters bevorderen.

2. Deze richtlijn mag niet aldus worden uitgelegd dat zij op enigerlei wijze afbreuk doet aan de uitoefening van de grondrechten zoals die in de lidstaten en op het niveau van de Unie zijn erkend, met inbegrip van het stakingsrecht of de stakingsvrijheid dan wel het recht of de vrijheid om in het kader van de in de lidstaten bestaande bijzondere stelsels van arbeidsverhoudingen andere acties te voeren overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk. Zij doet evenmin afbreuk aan het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en naleving ervan af te dwingen, en om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk.

Artikel 2

Definities

Voor de toepassing van deze richtlijn gelden de volgende definities:

- a) „bevoegde instantie”: een instantie of orgaan, waaronder de verbindingsbureaus zoals bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 96/71/EG kunnen worden begrepen, die door een lidstaat is aangewezen om de uit hoofde van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn te vervullen taken te verrichten;
- b) „verzoekende instantie”: de bevoegde instantie van een lidstaat die verzoekt om bijstand, informatie, kennisgeving of invordering van een in hoofdstuk VI bedoelde sanctie of boete;
- c) „aangezochte instantie”: de bevoegde instantie van een lidstaat die om bijstand, informatie, mededeling of invordering van een in hoofdstuk VI bedoelde sanctie of boete wordt verzocht.

Artikel 3

Bevoegde instanties en verbindingsbureaus

Voor de toepassing van deze richtlijn wijzen de lidstaten overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk een of meer bevoegde instanties aan, waartoe ook de in artikel 4 van Richtlijn 96/71/EG bedoelde verbindingsbureaus kunnen behoren. De lidstaten houden er bij het aanwijzen van hun bevoegde instanties rekening mee dat de bescherming van de uitgewisselde informatie en van de wettelijke rechten van natuurlijke en rechtspersonen die geschonden kunnen worden, wordt gegarandeerd. De lidstaten blijven in laatste instantie verantwoordelijk voor het garanderen van de gegevensbescherming en de wettelijke rechten van betrokkenen en stellen daarvoor passende mechanismen in.

Lidstaten delen de contactgegevens van de bevoegde instanties aan de Commissie en de andere lidstaten mede. De Commissie publiceert de lijst van bevoegde instanties en verbindingsbureaus en werkt die op gezette tijden bij.

De andere lidstaten en de instellingen van de Unie respecteren de door iedere lidstaat gemaakte keuze van bevoegde instantie(s).

Artikel 4

Identificatie van een daadwerkelijke detachering en voorkoming van misbruik en omzeiling

1. Met het oog op de uitvoering, toepassing en handhaving van Richtlijn 96/71/EG voeren de bevoegde instanties een algemene beoordeling uit van alle feitelijke elementen die noodzakelijk worden geacht, inclusief in het

bijzonder die zoals bedoeld in de leden 2 en 3 van dit artikel. Deze elementen zijn bedoeld als hulp voor de bevoegde instanties bij het verrichten van controles en in het geval zij redenen hebben om te vermoeden dat een werknemer niet in aanmerking komt voor de status van gedetacheerd werknemer zoals bedoeld in Richtlijn 96/71/EG. Deze elementen zijn aanwijzingen voor de algemene beoordeling die moet worden verricht, en kunnen derhalve niet los van elkaar worden bezien.

2. Om vast te stellen of een onderneming daadwerkelijk substantiële activiteiten verricht, andere dan uitsluitend intern beheer en/of administratieve activiteiten, voeren de bevoegde instanties een algemene beoordeling uit van alle feitelijke elementen die, gedurende een langere periode, kenmerkend zijn voor de activiteiten die een onderneming verricht in de lidstaat waar zij is gevestigd en, zo nodig, in de lidstaat van ontvangst. Deze elementen kunnen met name omvatten:

a) de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft, belasting en socialezekerheidspremies betaalt, en waar zij, indien van toepassing, overeenkomstig het nationaal recht een vergunning voor de uitoefening van een beroep heeft of is ingeschreven bij kamers van koophandel of beroepsorganisaties;

b) de plaats waar gedetacheerde werknemers worden aangeworven en van waaruit ze worden gedetacheerd;

c) het recht dat van toepassing is op de overeenkomsten van de onderneming met haar werknemers, enerzijds, en haar klanten, anderzijds;

d) de plaats waar de onderneming haar belangrijkste ondernemingsactiviteiten ontplooit en waar zij administratief personeel heeft;

e) het aantal overeenkomsten en/of de grootte van de omzet in de lidstaat van vestiging, rekening houdend met onder andere de specifieke situatie van nieuwe ondernemingen en kmo's.

3. Om te beoordelen of een gedetacheerd werknemer tijdelijk zijn of haar werkzaamheden verricht in een andere lidstaat dan die waar hij of zij gewoonlijk werkt, moeten alle feitelijke elementen die voor dat werk kenmerkend zijn, alsmede de situatie van de werknemer worden onderzocht. Deze elementen kunnen met name omvatten:

a) het werk wordt voor een bepaalde periode verricht in een andere lidstaat;

b) de datum waarop de detachering begint;

c) de detachering vindt plaats in een andere lidstaat dan die waar of van waaruit de gedetacheerde werknemer gewoonlijk zijn of haar arbeid verricht in de zin van Verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) en/of het Verdrag van Rome;

d) de gedetacheerde werknemer keert na de beëindiging van de werkzaamheden of de dienstverrichting waarvoor hij of zij was gedetacheerd, terug naar de lidstaat van waar hij of zij is gedetacheerd, of waar hij of zij wordt geacht weer te gaan werken;

e) de aard van de activiteiten;

f) de werkgever die de werknemer detachert, zorgt voor het vervoer, de kost en inwonen of accommodatie of dat deze door hem wordt terugbetaald en waar dit het geval is, op welke wijze hierin is voorzien of op welke manier dit wordt terugbetaald;

g) alle eerdere tijdvakken waarin dezelfde of een andere (gedetacheerde) werknemer de betrokken werkzaamheden heeft verricht.

4. Het niet naleven van één of meerdere van deze in de leden 2 en 3 bedoelde feitelijke elementen betekent niet automatisch dat er geen sprake is van een detachering. De beoordeling van deze elementen wordt aangepast aan elk specifiek geval, rekening houdend met de specificiteit van de situatie.

5. De in dit artikel bedoelde elementen die de bevoegde instanties gebruiken om uit te maken of sprake is van een daadwerkelijke detachering, kunnen ook worden gebruikt om vast te stellen of een persoon onder de

definitie van werknemer zoals bedoeld in artikel 2, lid 2, van Richtlijn 96/71/EG valt. De lidstaten moeten onder andere kijken naar elementen in verband met de verrichting van arbeid, gezagsverhoudingen de beloning van de werknemer, ongeacht de wijze waarop de betrekking in een mogelijkertwischen de partijen gesloten overeenkomst, van contractuele aard of anderszins, wordt gekenmerkt.

HOOFDSTUK II

TOEGANG TOT INFORMATIE

Artikel 5

Betere toegang tot informatie

1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat de informatie over de in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG genoemde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die door dienstverrichters moeten worden toegepast en waaraan zij moeten voldoen, vanop afstand en met elektronische middelen duidelijk, transparant, begrijpelijk, volledig en op gemakkelijk toegankelijke wijze algemeen gratis beschikbaar is gemaakt in een opmaak en in overeenstemming met de webtoegankelijkheidsnormen die de toegang voor personen met een handicap waarborgen, en dat de in artikel 4 van Richtlijn 96/71/EG bedoelde verbindingsbureaus of andere bevoegde nationale instanties in staat zijn hun taak doeltreffend te verrichten.

2. Met het oog op een verdere verbetering van de toegang tot informatie moeten de lidstaten:

a) op één officiële nationale website en via andere passende kanalen gedetailleerd, op gebruiksvriendelijke wijze en in een toegankelijk formaat duidelijk vermelden welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en/of welk deel van hun nationaal en/of regionaal recht moet worden toegepast op naar hun grondgebied gedetacheerde werknemers;

b) de nodige maatregelen treffen om op de enige officiële nationale website en via andere passende middelen informatie ter beschikking te stellen over de collectieve arbeidsovereenkomsten die van toepassing zijn en op wie zij van toepassing zijn en de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die krachtens Richtlijn 96/71/EG door dienstverrichters uit andere lidstaten moeten worden toegepast, met inbegrip van voor zover mogelijk links naar bestaande websites en andere contactpunten, zoals de betrokken sociale partners;

c) de informatie aan werknemers en dienstverrichters gratis ter beschikking stellen in de officiële taal/talen van de lidstaat van ontvangst en in de talen die naar het oordeel van de lidstaat van ontvangst voor zijn arbeidsmarkt het meest relevant zijn. Die informatie wordt voor zover mogelijk beschikbaar gesteld in de vorm van een beknopte brochure waarin de belangrijkste arbeidsvoorwaarden worden vermeld, met inbegrip van een beschrijving van de klachtenprocedure, en op verzoek in een opmaak die toegankelijk is voor personen met een handicap; aanvullende gedetailleerde informatie over de op gedetacheerde werknemers toepasselijke arbeids- en sociale voorwaarden, met inbegrip van gezondheid en veiligheid op het werk, wordt gratis, via diverse gemakkelijk toegankelijke kanalen ter beschikking gesteld;

d) de toegankelijkheid en duidelijkheid van de relevante informatie, met name die op de enige officiële nationale website zoals bedoeld onder a) verbeteren;

e) binnen het verbindingsbureau een contactpersoon aanwijzen die belast is met de behandeling van verzoeken om informatie;

f) de informatie in de landenfiches voortdurend bijwerken.

3. De Commissie zal de lidstaten blijven bijstaan op het gebied van de toegang tot informatie.

4. Wanneer overeenkomstig de nationale wetgevingen, tradities en praktijken, en met inachtneming van de onafhankelijkheid van de sociale partners, de in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG bedoelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden zijn neergelegd in collectieve overeenkomsten in de zin van artikel 3, leden 1 en 8, van die richtlijn, zorgen de lidstaten ervoor dat die voorwaarden en omstandigheden op een toegankelijke en transparante wijze beschikbaar worden gesteld voor dienstverrichters uit andere lidstaten en gedetacheerde

werknemers, en schakelen zij hierbij de sociale partners in. De relevante informatie dient met name de verschillende minimumlonen en de componenten daarvan, de wijze waarop het verschuldigde loon wordt berekend en, in voorkomend geval, de criteria voor indeling in de verschillende salarisschalen te bevatten.

5. De lidstaten wijzen de organen en autoriteiten aan waar werknemers en ondernemingen algemene informatie kunnen krijgen over het toepasselijke nationaal recht en de toepasselijke nationale praktijk betreffende hun rechten en verplichtingen op hun grondgebied.

HOOFDSTUK III

ADMINISTRATIEVE SAMENWERKING

Artikel 6

Wederzijdse bijstand - algemene beginselen

1. De lidstaten werken nauw samen en verlenen elkaar onverwijld wederzijdse bijstand om de uitvoering, de toepassing en de handhaving van deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG te vergemakkelijken.

2. De samenwerking tussen de lidstaten bestaat in het bijzonder uit het gehoor geven aan met redenen omklede verzoeken van bevoegde instanties om informatie en uit het uitvoeren van controles, inspecties en onderzoeken met betrekking tot de in artikel 1, lid 3, van Richtlijn 96/71/EG vermelde detachingsomstandigheden, met inbegrip van het onderzoek naar inbreuken op en misbruiken van de geldende regels inzake de detachering van werknemers. In het verzoek om informatie wordt informatie verstrekt over de eventuele invordering van een administratieve sanctie en/of boete of de kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een sanctie en/of boete als bedoeld in hoofdstuk VI.

3. De samenwerking tussen de lidstaten kan ook het toezenden en betekenen van stukken omvatten.

4. Om gehoor te kunnen geven aan een verzoek om bijstand van bevoegde instanties in een andere lidstaat zien de lidstaten erop toe dat op hun grondgebied gevestigde dienstverrichters hun bevoegde instanties alle informatie verstrekken die nodig is om hun activiteiten met inachtneming van hun nationale wetgeving te controleren. De lidstaten nemen adequate maatregelen in het geval dat deze informatie niet wordt verstrekt.

5. Wanneer er zich problemen voordoen om aan een verzoek om informatie te voldoen of om controles, inspecties of onderzoeken uit te voeren, stelt de lidstaat in kwestie de verzoekende lidstaat daarvan onverwijld in kennis, zodat een oplossing kan worden gevonden.

Wanneer er sprake is van aanhoudende problemen bij de uitwisseling van informatie, of wanneer men blijft weigeren informatie te verstrekken, wordt de Commissie hiervan op de hoogte gesteld, in voorkomend geval via het IMI, en neemt zij passende maatregelen.

6. Voor het door de lidstaten langs elektronische weg verstrekken van informatie waar andere lidstaten of de Commissie om hebben verzocht, gelden de volgende termijnen:

a) urgente gevallen, zoals die waarin de btw-registers moeten worden gecontroleerd voor het controleren van een onderneming in een andere lidstaat: zo snel mogelijk, maar ten laatste twee werkdagen na ontvangst van het verzoek. De reden van de urgentie wordt duidelijk vermeld in het verzoek en er worden gegevens verstrekt om deze urgentie te funderen.

b) Voor alle overige verzoeken om informatie: niet meer dan 25 werkdagen na ontvangst van het verzoek tenzij de lidstaten onderling een kortere termijn afspreken.

7. De lidstaten zien erop toe dat de registers waarin de dienstverrichters zijn ingeschreven en die door de bevoegde instanties op hun grondgebied kunnen worden geraadpleegd, voor de toepassing van deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG en voor zover deze registers door de lidstaat in het IMI zijn opgenomen, onder dezelfde voorwaarden toegankelijk zijn voor de overeenkomstige bevoegde instanties van de andere lidstaten.

8. De lidstaten zien erop toe dat de informatie die door de in artikel 2, onder a), bedoelde organen wordt uitgewisseld of de informatie die aan hen wordt verstrekt alleen wordt gebruikt voor de zaak of zaken waarvoor daarom verzocht is.

9. Wederzijdse administratieve samenwerking en bijstand is kosteloos.

10. Een verzoek om informatie belemmert de bevoegde instanties niet om in overeenstemming met de relevante nationale en Uniewetgeving onderzoeken in te stellen naar vermeende inbreuken op Richtlijn 96/71/EG of deze richtlijn, of om maatregelen te nemen om dergelijke inbreuken te voorkomen.

Artikel 7

Rol van de lidstaten in het kader van administratieve samenwerking

1. Overeenkomstig de beginselen van de artikelen 4 en 5 van Richtlijn 96/71/EG valt tijdens de detachingsperiode van een werknemer naar een andere lidstaat de inspectie van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waaraan overeenkomstig Richtlijn 96/71/EG moet zijn voldaan, onder de verantwoordelijkheid van de instanties van de lidstaat van ontvangst, indien nodig in samenwerking met de lidstaat van vestiging.

2. De lidstaat van vestiging van de dienstverrichter blijft — in overeenstemming met het nationaal recht, de nationale praktijk en administratieve procedures — controle en toezicht uitoefenen en de nodige controle- en handhavingsmaatregelen nemen met betrekking tot naar een andere lidstaat gedetacheerde werknemers.

3. De lidstaat van vestiging van de dienstverrichter verleent bijstand aan de lidstaat van detachering om de naleving van de voorwaarden van Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn te waarborgen. Die verantwoordelijkheid doet geen afbreuk aan de mogelijkheid van de lidstaat van detachering om toezicht te houden, controles uit te voeren, of de nodige handhavingsmaatregelen te nemen overeenkomstig deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG.

4. Wanneer de feiten op mogelijke onregelmatigheden duiden, verstrekt een lidstaat de betrokken lidstaat op eigen initiatief onverwijld alle relevante informatie.

5. Voorts kunnen de bevoegde instanties van de ontvangende lidstaat de bevoegde instanties van de lidstaat van vestiging voor iedere dienstverrichting of dienstverrichter om informatie verzoeken over de rechtmatigheid van de vestiging van de dienstverrichter, het goede gedrag van de dienstverrichter en het ontbreken van eventuele inbreuken op de geldende regels. De bevoegde instanties van de lidstaat van vestiging verstrekken deze informatie overeenkomstig artikel 6.

6. De in dit artikel vermelde verplichting impliceert niet dat de lidstaat van vestiging daadwerkelijke verificaties en controles moet verrichten op het grondgebied van de ontvangende lidstaat waar de dienst wordt verricht. Dergelijke verificaties en controles kunnen eventueel door de instanties van de ontvangende lidstaat uit eigen beweging of op verzoek van de bevoegde instanties van de lidstaat van vestiging verricht worden overeenkomstig artikel 10 en in overeenstemming met de controlebevoegdheden waarin de nationale wetgeving, gebruiken en administratieve procedures van de ontvangende lidstaat voorzien en waarbij het recht van de Unie wordt nageleefd.

Artikel 8

Begeleidende maatregelen

1. De lidstaten nemen met de hulp van de Commissie begeleidende maatregelen om de uitwisseling tussen ambtenaren die belast zijn met de uitvoering van de administratieve samenwerking en de wederzijdse bijstand en met het toezicht op de naleving en de handhaving van de toepasselijke regels, te ontwikkelen, te vergemakkelijken en te bevorderen. De lidstaten kunnen ook begeleidende maatregelen nemen ter ondersteuning van organisaties die informatie verstrekken aan gedetacheerde werknemers.

2. De Commissie gaat de noodzaak na van financiële steun om de administratieve samenwerking verder te verbeteren en het wederzijds vertrouwen via projecten — onder meer projecten ter bevordering van uitwisselingen van ambtenaren en opleidingen — te vergroten, evenals om initiatieven van onder meer Europese

sociale partners inzake beste praktijken — zoals de ontwikkeling en de updating van databases of gezamenlijke websites met algemene of sectorspecifieke informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die nageleefd moeten worden, en het verzamelen en beoordelen van alomvattende gegevens over het detachingsproces — te ontwikkelen, te vergemakkelijken en te bevorderen.

Wanneer de Commissie concludeert dat dit inderdaad het geval is, gebruikt ze, onverminderd de bevoegdheden van het Europees Parlement en de Raad in de begrotingsprocedure, de beschikbare financiële middelen om de administratieve samenwerking te versterken.

3. De Commissie en de lidstaten kunnen — met inachtneming van de autonomie van de sociale partners — adequate steun verlenen aan relevante initiatieven van de sociale partners op Unie- en nationaal niveau die erop gericht zijn om bedrijven en werknemers te informeren over de toepasselijke in deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG neergelegde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

HOOFDSTUK IV

TOEZICHT OP NALEVING

Artikel 9

Administratieve eisen en controlematregelen

1. De lidstaten mogen alleen administratieve eisen en controlematregelen opleggen die noodzakelijk zijn om te zorgen voor een doeltreffend toezicht op de naleving van de bij deze richtlijn en bij Richtlijn 96/71/EG opgelegde verplichtingen, op voorwaarde dat de eisen en maatregelen gerechtvaardigd en evenredig zijn overeenkomstig het recht van de Unie.

Daartoe kunnen zij in het bijzonder de volgende maatregelen opleggen:

a) de verplichting dat een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter uiterlijk bij aanvang van de dienstverrichting een eenvoudige verklaring aan de verantwoordelijke nationale bevoegde instanties doet toekomen, in (een van) de officiële taal/talen van de lidstaat van ontvangst, of in (een) andere taal/talen die door de ontvangende lidstaat wordt/worden geaccepteerd, met de voor het uitvoeren van daadwerkelijke controles op de werkplek noodzakelijke informatie, waaronder:

- i) de identiteit van de dienstverrichter;
- ii) het verwachte aantal duidelijk identificeerbare gedetacheerde werknemers;
- iii) de onder e) en f) bedoelde personen;
- iv) de verwachte duur, de voorgenomen begin- en de einddatum van de detachering;
- v) het adres of de adressen van de werkplek, en tevens
- vi) de aard van de diensten die de detachering rechtvaardigt;

b) de verplichting om tijdens de periode van detachering kopieën op papier of in elektronische vorm van de arbeidsovereenkomst of een gelijkwaardig document in de zin van Richtlijn 91/533/EEG van de Raad, met inbegrip — waar nodig of relevant — van de in artikel 4 van die richtlijn vermelde aanvullende gegevens, loonstrookjes, arbeidstijdenoverzichten die begin, einde en duur van de dagelijkse arbeidstijd aangeven en betalingsbewijzen van lonen of kopieën van gelijkwaardige documenten te bewaren of ter beschikking te stellen en/of te bewaren op een toegankelijke en duidelijk geïdentificeerde plaats op zijn grondgebied, zoals de werkplek of het bouwterrein, of — voor mobiele werknemers in de transportsector — de operationele basis of het voertuig waarmee de dienst wordt verricht;

c) de verplichting de onder b) vermelde documenten na de periode van detachering op verzoek van de instanties van de ontvangende lidstaat binnen een redelijke termijn te verstrekken;

d) de verplichting een vertaling te verstrekken van de onder b) vermelde documenten in de officiële taal of een van de officiële talen van de lidstaat van ontvangst, of in (een) andere door de ontvangende lidstaat aanvaarde taal of talen;

e) de verplichting een contactpersoon aan te wijzen voor de contacten met de bevoegde instanties van de ontvangende lidstaat waar de diensten worden verricht en om, indien nodig, documenten en/of kennisgevingen te verzenden of in ontvangst te nemen;

f) de verplichting om — zo nodig — een contactpersoon aan te wijzen met wie de dienstverrichter, op aansporing van de relevante sociale partners, tijdens de periode waarin de diensten worden verricht, collectieve onderhandelingen in de lidstaat van ontvangst kan voeren overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk. Het kan daarbij gaan om een andere dan de onder e) genoemde persoon en de betrokkene hoeft niet aanwezig te zijn in de lidstaat van ontvangst, maar hij moet beschikbaar zijn in het geval daartoe een redelijk en gerechtvaardigd verzoek wordt ingediend.

2. De lidstaten kunnen aanvullende administratieve eisen en controlemaatregelen opleggen indien in bepaalde situaties of bij nieuwe ontwikkelingen de bestaande administratieve eisen en controlemaatregelen niet lijken te volstaan of onvoldoende efficiënt lijken te zijn om zorg te dragen voor het effectieve toezicht op de naleving van de bij Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn opgelegde verplichtingen, mits deze gerechtvaardigd en evenredig zijn.

3. Dit artikel doet geen afbreuk aan andere verplichtingen krachtens de Uniewetgeving, met inbegrip van de verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 89/391/EEG van de Raad en Verordening (EG) nr. 883/2004, en/of die op grond van het nationaal recht betreffende de bescherming van werknemers en toegang tot de arbeidsmarkt, op voorwaarde dat zij eveneens gelden voor de in de betrokken lidstaat gevestigde ondernemingen en zij gerechtvaardigd en evenredig zijn.

4. De lidstaten zorgen ervoor dat de uit hoofde van dit artikel voorgeschreven procedures en formaliteiten met betrekking tot de detachering van werknemers gebruiksvriendelijk, op afstand en zoveel mogelijk elektronisch door de ondernemingen kunnen worden afgehandeld.

5. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van en informeren de dienstverrichters over alle in de leden 1 en 2 bedoelde maatregelen die zij toepassen of hebben toegepast. De Commissie deelt die maatregelen aan de andere lidstaten mede. De informatie voor de dienstverrichters wordt op één nationale website algemeen beschikbaar gesteld in de meest relevante taal of talen, zoals bepaald door de lidstaat.

Overeenkomstig haar bevoegdheden uit hoofde van het VWEU ziet de Commissie toe op de toepassing van de in de leden 1 en 2 bedoelde maatregelen, gaat zij na of deze in overeenstemming zijn met het recht van de Unie en neemt zij waar nodig de vereiste maatregelen.

De Commissie brengt regelmatig aan de Raad verslag uit over de door de lidstaten meegedeelde maatregelen en, in voorkomend geval, over de stand van zaken bij haar beoordeling en/of analyse.

Artikel 10

Inspecties

1. De lidstaten zorgen ervoor dat adequate en doeltreffende controles en toezichtsmechanismen conform het nationaal recht en de nationale praktijk worden ingesteld en dat de krachtens het nationaal recht aangewezen instanties doeltreffende en adequate inspecties op hun grondgebied uitvoeren om te controleren en erop toe te zien dat de bepalingen en regels van Richtlijn 96/71/EG worden nageleefd, met inachtneming van de relevante bepalingen van deze richtlijn, en derhalve de correcte toepassing en handhaving ervan te waarborgen. Onverminderd de mogelijkheid van het verrichten van steekproefsgewijze controles, worden de inspecties voornamelijk gebaseerd op een risicobeoordeling die door de bevoegde instanties wordt opgesteld. Bij de risicobeoordeling kan worden nagegaan in welke sectoren de voor het verrichten van diensten gedetacheerde werknemers op hun grondgebied zijn geconcentreerd. Bij de risicobeoordeling kan met name rekening worden gehouden met factoren als de verwezenlijking van grote infrastructuurprojecten, het bestaan van lange

onderaannemingsketens, geografische nabijheid, de speciale problemen en behoeften van specifieke sectoren, de inbreuken in het verleden en de kwetsbaarheid van bepaalde groepen werknemers.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de inspecties en de controles van de naleving in het kader van dit artikel, rekening houdend met de relevante bepalingen van deze richtlijn, noch discriminerend noch onevenredig zijn.

3. Als er tijdens de inspecties en in het licht van artikel 4 behoefte is aan informatie, handelen de lidstaat van ontvangst en de lidstaat van vestiging overeenkomstig de regels inzake administratieve samenwerking. Dat betekent in het bijzonder dat de bevoegde instanties overeenkomstig de regels en beginselen van de artikelen 6 en 7 samenwerken.

4. In lidstaten waar in overeenstemming met de nationale wetgeving en/of gebruiken de vaststelling van de in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG vermelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers — en met name de minimumlonen en de arbeidstijd — aan het management en de werknemers wordt overgelaten, mogen zij — op het daartoe geëigende niveau en afhankelijk van de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden — ook toezicht uitoefenen op de toepassing van de desbetreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers, op voorwaarde dat een adequaat niveau van bescherming wordt gewaarborgd dat gelijkwaardig is aan het uit Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn voortvloeiende niveau van bescherming.

5. Lidstaten waar de arbeidsinspectiediensten geen bevoegdheden hebben met betrekking tot de controle van en het toezicht op de werkomstandigheden en/of arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers, kunnen, overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijken, regelingen, procedures en mechanismen introduceren, wijzigen of handhaven die de naleving van deze arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden waarborgen, op voorwaarde dat de regelingen de betrokken personen een adequaat niveau van bescherming bieden dat gelijkwaardig is aan het uit Richtlijn 96/71/EG en deze richtlijn voortvloeiende niveau van bescherming.

HOOFDSTUK V

HANDHAVING

Artikel 11

Verdediging van rechten — facilitering van klachten — nabetalingen

1. Voor de handhaving van de verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 71/6/EG, met name artikel 6 daarvan, en deze richtlijn waarborgen de lidstaten doeltreffende mechanismen op basis waarvan gedetacheerde werknemers direct een klacht tegen hun werkgevers kunnen indienen, evenals het recht om gerechtelijke of administratieve procedures op te starten — ook in de lidstaat waar de werknemers gedetacheerd zijn of waren — wanneer werknemers van oordeel zijn dat zij verlies of schade hebben geleden doordat de geldende regels niet werden toegepast, zelfs nadat de arbeidsverhouding in het kader waarvan de regels niet zouden zijn nageleefd, al is beëindigd.

2. Lid 1 geldt onverminderd de jurisdictie van de rechtbanken in de lidstaten zoals vastgesteld in met name de relevante rechtsinstrumenten van de Unie en/of internationale conventies.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat vakbonden en andere derde partijen zoals verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen die er, overeenkomstig de in het nationaal recht vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG worden nageleefd, namens of ter ondersteuning van de gedetacheerde werknemers of hun werkgevers, en, met hun toestemming, gerechtelijke of administratieve procedures kunnen aanspannen met het oog op de uitvoering van deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG en/of de handhaving van de uit deze richtlijn en Richtlijn 96/71/EG voortvloeiende verplichtingen.

4. De leden 1 en 3 zijn van toepassing onverminderd:

a) nationale regels inzake verjaring of termijnen voor het aanhangig maken van soortgelijke zaken, op voorwaarde dat zij de uitoefening van die rechten niet feitelijk onmogelijk of buitengewoon moeilijk maken;

b) andere bevoegdheden en collectieve rechten van de sociale partners en de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk, indien van toepassing;

c) nationale procesregels inzake vertegenwoordiging en verweer bij de rechter.

5. Gedetacheerde werknemers die gerechtelijke of administratieve procedures starten zoals bedoeld in lid 1 worden beschermd tegen elke nadelige behandeling door hun werkgever.

6. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever van een gedetacheerde werknemer aansprakelijk is voor aanspraken die voortvloeien uit de contractuele relaties tussen de werkgever en de gedetacheerde werknemer.

De lidstaten zorgen met name voor de nodige mechanismen om te waarborgen dat de gedetacheerde werknemers het volgende kunnen ontvangen:

a) achterstallig nettoloon dat hun uit hoofde van de geldende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG verschuldigd is;

b) nabetalingen of terugbetalingen van onrechtmatig op zijn of haar loon ingehouden belastingen of socialezekerheidsbijdragen;

c) terugbetaling van buitensporige kosten in verhouding tot het nettoloon of de kwaliteit van de accommodatie die van het loon worden ingehouden of afgetrokken in ruil voor door de werkgever ter beschikking gestelde accommodatie;

d) in voorkomend geval, onrechtmatig ingehouden werkgeversbijdragen die verschuldigd zijn aan gemeenschappelijke fondsen of instellingen van sociale partners.

Dit lid geldt ook wanneer de gedetacheerde werknemers zijn teruggekeerd uit de lidstaat van detachering.

Artikel 12

Aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming

1. Teneinde fraude en misbruik aan te pakken, kunnen de lidstaten na raadpleging van de relevante sociale partners overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk aanvullende maatregelen nemen op niet-discriminerende en evenredige basis teneinde ervoor te zorgen dat in onderaannemingsketens de contractant van wie de werkgever-dienstverrichter die onder artikel 1, lid 3, van Richtlijn 96/71/EG valt een directe onderaannemer is, door de gedetacheerde werknemers naast of in plaats van de werkgever aansprakelijk kan worden gesteld met betrekking tot het achterstallige nettoloon dat met het minimumloon overeenkomt, en/of de aan gemeenschappelijke fondsen of instellingen van sociale partners verschuldigde bijdragen die onder artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG vallen.

2. Wat de in de bijlage bij Richtlijn 96/71/EG genoemde werkzaamheden betreft, voorzien de lidstaten in maatregelen die waarborgen dat, in onderaannemingsketens, gedetacheerde werknemers de aannemer waarvan de werkgever een directe onderaannemer is, naast of in plaats van de werkgever, aansprakelijk kunnen houden voor de naleving van de in lid 1 van dit artikel vermelde rechten.

3. De in de leden 1 en 2 vermelde aansprakelijkheid is beperkt tot de door de werknemers verworven rechten in het kader van de contractuele relaties tussen de contractant en zijn of haar onderaannemer.

4. Overeenkomstig het recht van de Unie kunnen de lidstaten met betrekking tot de reikwijdte van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming uit hoofde van het nationaal recht op niet-discriminerende en evenredige basis tevens strengere aansprakelijkheidsregels vaststellen. Overeenkomstig het recht van de Unie kunnen de lidstaten dergelijke aansprakelijkheidsregels ook vaststellen voor andere sectoren dan de in de bijlage bij Richtlijn 96/71/EG genoemde sectoren.

5. De lidstaten kunnen in de in de leden 1, 2 en 4 bedoelde gevallen bepalen dat een contractant die zich aan de door het nationale recht voorgeschreven zorgvuldigheidseisen heeft gehouden, niet aansprakelijk is.

6. In plaats van de in lid 2 vermelde aansprakelijkheidsregels kunnen de lidstaten overeenkomstig het recht van de Unie en het nationaal recht en/of de nationale praktijk andere passende handhavingsmaatregelen treffen die het in een directe onderaannemingsrelatie mogelijk maken effectieve en evenredige sancties tegen de aannemer te treffen en fraude en misbruik aan te pakken in situaties waarin werknemers problemen hebben om hun rechten te doen gelden.

7. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van de maatregelen die zij overeenkomstig dit artikel hebben genomen en stellen de informatie algemeen beschikbaar in de meest relevante taal of talen, waarvan de keuze aan de lidstaten wordt gelaten.

In het geval van lid 2 omvat de aan de Commissie verstrekte informatie gegevens over de aansprakelijkheid in onderaannemingsketens.

In het geval van lid 6 omvat de aan de Commissie verstrekte informatie gegevens over de doeltreffendheid van de alternatieve nationale maatregelen met betrekking tot de in lid 2 genoemde aansprakelijkheidsregels.

De Commissie stelt deze informatie beschikbaar aan de andere lidstaten.

8. De Commissie ziet nauw toe op de toepassing van dit artikel.

HOOFDSTUK VI

GRENSOVERSCHRIJDENDE HANDHAVING VAN FINANCIËLE ADMINISTRATIEVE SANCTIES EN/OF BOETEN

Artikel 13

Toepassingsgebied

1. Onverminderd de middelen waarin andere wetgeving van de Unie voorziet of kan voorzien, zijn de beginselen van wederzijdse bijstand en wederzijdse erkenning, evenals de in dit hoofdstuk vastgestelde maatregelen en procedures van toepassing op de grensoverschrijdende handhaving van financiële administratieve sancties en/of boeten die in een lidstaat worden opgelegd aan een in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter wegens het niet-naleven van de geldende regels inzake detachering van werknemers in een andere lidstaat.

2. Dit hoofdstuk is van toepassing op financiële administratieve sancties en/of boeten, met inbegrip van heffingen en toeslagen, die worden opgelegd door bevoegde instanties of worden bevestigd door administratieve of gerechtelijke organen of, indien van toepassing, die het resultaat zijn van procedures voor arbeidsgerechten, in verband met de niet-naleving van de bepalingen van Richtlijn 96/71/EG of van deze richtlijn.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de handhaving van sancties die onder het toepassingsgebied vallen van Kaderbesluit 2005/214/JBZ van de Raad, Verordening (EG) nr. 44/2001 van de Raad of Besluit 2006/325/EG van de Raad.

Artikel 14

Aanwijzing van de bevoegde instanties

Elke lidstaat stelt de Commissie via het IMI in kennis van de instantie of instanties die overeenkomstig zijn wetgeving bevoegd is of zijn voor de toepassing van dit hoofdstuk. Indien hun interne organisatie zulks vereist, kunnen de lidstaten een of meer centrale autoriteiten aanwijzen die verantwoordelijk zijn voor het administratief toezenden en in ontvangst nemen van verzoeken en die de bevoegde instanties bijstaan.

Artikel 15

Algemene beginselen — wederzijdse bijstand en erkenning

1. Onverminderd de artikelen 16 en 17 is de aangezochte instantie ertoe gehouden, op verzoek van de verzoekende instantie:

a) een administratieve sanctie en/of boete te innen, die overeenkomstig de wetten en procedures van de verzoekende lidstaat door een bevoegde instantie is opgelegd of door een administratieve of gerechtelijke instantie of, in voorkomend geval, door arbeidsgerechten bevestigd is en waartegen geen beroep meer kan worden ingesteld; of

b) kennisgeving te doen van een beslissing tot oplegging van een sanctie en/of boete.

Bovendien doet de aangezochte instantie kennisgeving van enig ander relevant document in verband met de invordering van een dergelijke sanctie en/of boete, met inbegrip van de gerechtelijke uitspraak of de (onherroepelijke) beslissing, of een gewaarmerkt afschrift daarvan, die de wettelijke basis en titel vormt voor de tenuitvoerlegging van het invorderingsverzoek.

2. De verzoekende instantie zorgt ervoor dat het verzoek om invordering van een administratieve sanctie en/of boete of de kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een sanctie en/of boete wordt ingediend overeenkomstig de geldende wettelijke, bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken in die lidstaat.

Een dergelijk verzoek wordt alleen gedaan indien de verzoekende instantie niet in staat is de invordering of kennisgeving overeenkomstig de geldende nationale wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken te verrichten.

De verzoekende instantie dient geen verzoek om invordering van een administratieve sanctie en/of boete of om kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een zodanige sanctie en/of boete in, indien en zo lang als de sanctie en/of boete, evenals de onderliggende vordering en/of het instrument dat de handhaving in de verzoekende lidstaat toelaat, in die lidstaat worden betwist of aangevochten.

3. De bevoegde instantie die aangezocht is om een administratieve sanctie en/of boete te innen of kennisgeving te doen van een beslissing tot oplegging van zo'n sanctie en/of boete die overeenkomstig dit hoofdstuk en artikel 21 is doorgestuurd, erkent deze zonder verdere formaliteiten en neemt onverwijld de nodige maatregelen voor de tenuitvoerlegging ervan, tenzij die aangezochte instantie besluit een van de weigeringsgronden van artikel 17 in te roepen.

4. Bij de invordering van een administratieve sanctie en/of boete of bij de kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een dergelijke sanctie en/of boete handelt de aangezochte instantie overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken die in de aangezochte lidstaat van toepassing zijn op dezelfde of, bij gebreke daarvan, op vergelijkbare inbreuken of beslissingen.

De kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een administratieve sanctie en/of boete door de aangezochte instantie en het verzoek tot invordering worden, overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve gebruiken die in de aangezochte lidstaat van toepassing zijn, geacht hetzelfde effect te sorteren als wanneer zij door de verzoekende lidstaat waren gedaan.

Artikel 16

Verzoek om invordering of kennisgeving

1. De verzoekende instantie doet zonder onnodige vertraging haar verzoek om invordering van een administratieve sanctie en/of boete en de tot kennisgeving van een beslissing tot oplegging van een dergelijke sanctie en/of boete door middel van een uniform instrument en verstrekt daarin ten minste de volgende gegevens:

a) de naam en het bekende adres van de geadresseerde en alle andere relevante gegevens of informatie voor de identificatie van de geadresseerde;

b) een samenvatting van de feiten en de omstandigheden van de inbreuk, de aard van de inbreuk en de toepasselijke regelgeving;

c) het instrument dat de handhaving in de verzoekende lidstaat toelaat en alle andere relevante gegevens of documenten — met inbegrip van gegevens of documenten van juridische aard — met betrekking tot de onderliggende vordering en de administratieve sanctie en/of boete, en

d) de naam, het adres en andere contactgegevens van de voor de beoordeling van de administratieve sanctie en/of boete bevoegde instantie en van de bevoegde instantie — als die van de eerstgenoemde instantie verschilt — waar nadere informatie kan worden verkregen over de sanctie en/of boete of over de mogelijkheden om de betalingsverplichting of de beslissing tot betalingsverplichting te betwisten.

2. In aanvulling op hetgeen is bepaald in lid 1, vermeldt het verzoek:

a) voor kennisgevingen van een beslissing, het doel van de kennisgeving en de periode waarbinnen de kennisgeving moet worden gedaan;

b) voor invorderingsverzoeken, de datum waarop de gerechtelijke uitspraak of de beslissing voor tenuitvoerlegging vatbaar en onherroepelijk is geworden, een beschrijving van de aard en het bedrag van de administratieve sanctie en/of boete, alle data die voor het handhavingproces relevant zijn (met inbegrip van het feit of de gerechtelijke uitspraak of de beslissing aan de verweerder(s) betekend is en/of bij verstek is geweest, alsmede een bevestiging van de verzoekende instantie dat tegen de sanctie en/of boete geen beroep meer kan worden aangetekend) evenals de onderliggende vordering op basis waarvan het verzoek wordt ingediend, en de verschillende componenten ervan.

3. De aangezochte instantie neemt alle nodige maatregelen om de dienstverrichter zo spoedig mogelijk en uiterlijk een maand na ontvangst ervan, overeenkomstig haar nationale recht en/of praktijk kennisgeving te doen van het verzoek tot invordering of de beslissing tot oplegging van een administratieve sanctie en/of een boete, alsmede van de desbetreffende documenten.

De aangezochte instantie stelt de verzoekende instantie zo snel mogelijk in kennis van:

a) de maatregelen die zij naar aanleiding van het verzoek tot invordering en de kennisgeving heeft genomen en, meer in het bijzonder, de datum van waarop de geadresseerde in kennis werd gebracht;

b) de weigeringsgronden, in het geval dat zij de uitvoering weigert van een verzoek tot invordering van een administratieve sanctie en/of boete of de kennisgeving weigert van de beslissing tot oplegging van een administratieve sanctie en/of boete in overeenstemming met artikel 17.

Artikel 17

Weigeringsgronden

De aangezochte instanties zijn niet verplicht een invorderingsverzoek of een verzoek tot kennisgeving in te willigen indien dit verzoek de in artikel 16, leden 1 en 2, vermelde gegevens niet bevat, dan wel onvolledig is of onmiskenbaar niet strookt met de onderliggende beslissing.

Voorts kunnen de aangezochte instanties in de volgende gevallen weigeren gevolg te geven aan een invorderingsverzoek:

a) uit onderzoek van de aangezochte instantie blijkt duidelijk dat de verwachte kosten of middelen van de invordering van de sanctie en/of boete niet in verhouding staan tot het in te vorderen bedrag of grote moeilijkheden zouden opleveren;

b) de geldelijke sanctie en/of boete in totaal bedraagt minder dan 350 EUR of het equivalent van dat bedrag;

c) de in de grondwet van de aangezochte lidstaat neergelegde grondrechten en vrijheden van verweerders en de rechtsbeginselen die op hen van toepassing zijn, worden niet nageleefd.

Artikel 18

Schorsing van de procedure

1. Indien de betrokken dienstverrichter of een belanghebbende partij in de loop van de invorderings- of kennisgevingsprocedure de administratieve sanctie en/of boete en/of de onderliggende vordering aanvecht of er beroep tegen instelt, wordt de grensoverschrijdende handhavingprocedure van de sanctie en/of boete geschorst in afwachting van een beslissing van het bevoegde orgaan of instantie ter zake in de verzoekende lidstaat.

Het aanvechten of het instellen van beroep dient te geschieden bij de bevoegde instantie of autoriteit ter zake in de verzoekende lidstaat.

De verzoekende instantie stelt de aangezochte instantie onmiddellijk van de betwisting in kennis.

2. Geschillen met betrekking tot de in de aangezochte lidstaat genomen handhavingmaatregelen of de geldigheid van een kennisgeving door een aangezochte instantie worden aanhangig gemaakt bij de bevoegde instantie of rechterlijke autoriteit van die lidstaat overeenkomstig de daar geldende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen.

Artikel 19

Kosten

1. De naar aanleiding van de in dit hoofdstuk vermelde sancties en/of boeten ingevorderde bedragen komen toe aan de aangezochte instantie.

De verschuldigde bedragen worden door de aangezochte instantie in de munteenheid van haar lidstaat ingevorderd overeenkomstig de ten aanzien van soortgelijke vorderingen geldende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en administratieve procedures of gebruiken in die lidstaat.

In voorkomend geval zet de aangezochte instantie overeenkomstig haar nationaal recht en nationale praktijk de sanctie en/of boete om in de munteenheid van de aangezochte staat volgens de wisselkoers die op de datum van het opleggen van de sanctie en/of boete van toepassing was.

2. De lidstaten zien wederzijds af van de vergoeding van de kosten die voortvloeien uit de wederzijdse bijstand die zij elkaar overeenkomstig deze richtlijn verlenen, of die het gevolg zijn van de toepassing van deze richtlijn.

HOOFDSTUK VII

SLOTBEPALINGEN

Artikel 20

Sancties

De lidstaten stellen regels vast om inbreuken op de nationale bepalingen uit hoofde van deze richtlijn te bestraffen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze regels worden toegepast en nageleefd. De vastgestelde sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 18 juni 2016 van deze bepalingen in kennis. Zij delen eventuele latere wijzigingen van de bepalingen onmiddellijk mee.

Artikel 21

Informatiesysteem interne markt

1. De in de artikelen 6 en 7, artikel 10, lid 3, en de artikelen 14 tot en met 18 vastgestelde administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand tussen de bevoegde instanties van de lidstaten gebeurt via het bij Verordening (EU) nr. 1024/2012 opgezette Informatiesysteem interne markt.

2. De lidstaten mogen bilaterale overeenkomsten of regelingen inzake administratieve samenwerking en wederzijdse bijstand tussen hun bevoegde instanties bij de toepassing en monitoring van de in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG vermelde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden op gedetacheerde werknemers toepassen, mits deze overeenkomsten of regelingen de rechten en verplichtingen van de betrokken werknemers en ondernemingen niet negatief beïnvloeden.

De lidstaten brengen de bilaterale overeenkomsten en/of regelingen die zij toepassen ter kennis van de Commissie en stellen de tekst van die bilaterale algemeen beschikbaar.

3. In het kader van de in lid 2 vermelde bilaterale overeenkomsten of regelingen maken de bevoegde instanties van de lidstaten zoveel mogelijk gebruik van het IMI. Als een bevoegde instantie in een van de betrokken lidstaten van het IMI heeft gebruikgemaakt, wordt het, indien mogelijk, voor elke vereiste follow-up gebruikt.

Artikel 22

Wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012

Aan de bijlage bij Verordening (EU) nr. 1024/2012 worden de volgende punten toegevoegd:

„6. Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (*): artikel 4.

7. 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”) (**): de artikelen 6 en 7, artikel 10, lid 3, en de artikelen 14 tot en met 18.

Artikel 23

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 18 juni 2016 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten die bepalingen vaststellen, wordt in die 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 24

Evaluatie

1. De Commissie evalueert de toepassing en tenuitvoerlegging van deze richtlijn.

Uiterlijk op 18 juni 2019 brengt de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité verslag uit over de toepassing en tenuitvoerlegging van deze richtlijn, zo nodig vergezeld van passende voorstellen voor aanpassingen en wijzigingen.

2. In het kader van deze evaluatie beoordeelt de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en, in voorkomend geval, de sociale partners op het niveau van de Unie, met name het volgende:

a) de noodzaak en de geëigendheid van de feitelijke elementen voor de identificatie van een daadwerkelijke detachering, met inbegrip van de mogelijkheden om bestaande elementen te wijzigen of nieuwe elementen vast te stellen om te bepalen of er sprake is van een daadwerkelijke detachering en of een gedetacheerde werknemer zijn of haar arbeid tijdelijk verricht zoals bedoeld in artikel 4;

b) de toereikendheid van de beschikbare gegevens met betrekking tot het proces van detachering;

c) de geëigendheid en de toereikendheid van de toepassing van nationale controlemaatregelen in het licht van de ervaringen met en de doeltreffendheid van het systeem voor administratieve samenwerking en uitwisseling van informatie, de ontwikkeling van meer uniforme, gestandaardiseerde documenten, de vaststelling van gemeenschappelijke beginselen of normen voor inspecties ter plaatse met betrekking tot de detachering van werknemers, alsook technologische ontwikkelingen zoals bedoeld in artikel 9;

d) aansprakelijkheids- en/of handhavingsmaatregelen die genomen worden om de inachtneming van de toepasselijke regels te waarborgen, alsook de bescherming van de rechten van werknemers in onderaannemingsketens zoals bedoeld in artikel 12;

e) de toepassing van de bepalingen inzake grensoverschrijdende handhaving van financiële administratieve sancties en boeten, met name in het licht van de ervaringen met en de doeltreffendheid van het systeem zoals bedoeld in hoofdstuk VI;

f) het gebruik van bilaterale overeenkomsten of regelingen met betrekking tot IMI, met inachtneming, in voorkomend geval, van het in artikel 25, lid 1, van Verordening (EU) nr. 1024/2012 bedoelde verslag;

g) de mogelijkheid om de in artikel 6, lid 6, bedoelde termijnen voor het verstrekken van door de lidstaten of de Commissie gevraagde informatie aan te passen, teneinde die termijnen te reduceren, met inachtneming van de vooruitgang die is gerealiseerd met de werking en het gebruik van IMI.

Artikel 25

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Kadry i płace dla firm delegujących ELYSIUM.

ELYSIUM zapewnia firmom delegującym pełne wsparcie w zakresie prawidłowego naliczania płac dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę.

- ✓ ELYSIUM – to jedyny system płacowy uwzględniający zmiany w przepisach o delegowaniu
- ✓ ELYSIUM umożliwia firmie samodzielne i elastyczne dopasowanie zasad wyliczeń oraz dokumentów generowanych przez system płacowy
- ✓ ELYSIUM liczy płace zgodnie z przepisami polskimi oraz zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM pozwala na elastyczność w konfigurowaniu zasad rozliczania płac na nowych rynkach z uwzględnieniem różnych składników wynagrodzeń
- ✓ ELYSIUM generuje dokumenty miesięczne we wszystkich językach UE i zgodnie z przepisami wszystkich państw członkowskich UE
- ✓ ELYSIUM zawiera różne moduły optymalizacyjne zgodne z regulacjami państw przyjmujących
- ✓ ELYSIUM dostosowany jest do nowych przepisów o delegowaniu, które weszły w życie w 2020 r.
- ✓ ELYSIUM nalicza płace uwzględniając wszystkie składniki wynagrodzeń i dodatki obowiązujące w państwach, do których delegowani są pracownicy
- ✓ ELYSIUM jako jedyny system płacowy w Europie korzysta z permanentnego wsparcia Kancelarii Brighton&Wood: www.BrightonWood.com
- ✓ Dokumentację oraz pełną obsługę użytkowników ELYSIUM w postępowaniach kontrolnych w Europie zapewnia Kancelaria Brighton&Wood: www.BrightonWood.com



ELYSIUM

www.elysium-europe.eu

KANCELARIA BRIGHTON&WOOD zapewnia firmom delegującym:

- ✓ legalne i zyskowe modele delegowania za granicę,
- ✓ optymalizację kosztów związanych z delegowaniem,
- ✓ sprawdzoną w wielu postępowaniach kontrolnych i sądowych dokumentację dla pracowników, zleceniobiorców i pracowników tymczasowych delegowanych za granicę,
- ✓ dokumentację kontraktową,
- ✓ konsultacje na temat prawidłowego i zyskowego delegowania pracowników za granicę,
- ✓ dostęp do wiedzy na temat regulacji w państwach, do których delegowani są pracownicy,
- ✓ dostęp do regulacji państw przyjmujących w zakresie stawek minimalnych, czasu pracy, dodatków i innych przepisów, do których stosowania zobligowani są polscy przedsiębiorcy,
- ✓ audyty dla firm delegujących w zakresie prawidłowości i opłacalności delegowania,
- ✓ audyty dla kontrahentów n/t poprawności delegowania przez polską firmę,
- ✓ certyfikację w zakresie zgodności z normą [CBE-2020 [Cross-Border Employment] Construction, Infrastructure & Energy]

Brighton & Wood

European Employment Lawyers & Advisors

www.BrightonWood.com

Brighton & Wood