



Wat u als werkgever moet weten over de WagwEU en het meldloket

De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie

Detacheert u als werkgever uit de EU, EER of Zwitserland tijdelijk werknemers of uitzendkrachten naar Nederland? Dan bent u verplicht om uw komst en die van uw werknemers vooraf te registreren. Deze meldingsplicht is onderdeel van de WagwEU. U kunt zich uitsluitend melden via het online meldloket op **www.postedworkers.nl**. Dit kan zowel in het Nederlands als in het Engels. Uw werknemers hebben tijdens hun detachering naar Nederland recht op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die gelden in Nederland.



WagwEU

in vijf vragen

Wat is de WagwEU eigenlijk?

De WagwEU staat voor de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie. Deze wet, in werking sinds 18 juni 2016, geeft werknemers recht op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die Nederland biedt. Denk aan het recht op minimumloon, voldoende rusttijden, veilige arbeidsomstandigheden, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en een minimaal aantal vakantiedagen. Daarnaast moet u zich als werkgever aan een aantal administratieve verplichtingen houden, waaronder de meldingsplicht. Deze maken het eenvoudiger om te controleren of bedrijven zich aan de regels houden.

Welke vragen stellen we bij de melding van posted workers?

We vragen u om de opdracht, en de daarbij betrokken (eigen) werknemers, voor uw komst naar Nederland te registreren. Daarbij wordt gevraagd naar de aard van de werkzaamheden, de duur van de opdracht, het werkadres, en naar de identiteit van alle betrokkenen. Om het u gemakkelijk te maken hebben we een checklist gemaakt van de gegevens die u bij de hand moet hebben voor de registratie. Deze vindt u op pagina 4. Zo bent u goed voorbereid.

Hoe verloopt de registratie?

Zodra u werknemers registreert, ontvangt de opdrachtgever van het werk in Nederland (uw klant) het bericht om de melding te controleren. Bij een correcte registratie ontvangt u hier bevestiging van en is de registratie voltooid. Wanneer er iets niet klopt, ontvangt u hier bericht van en corrigeert u uw melding. Als de registratie alsnog correct is doorgevoerd, bent u klaar en is de registratie afgerond.

Wat gebeurt er als u werknemers niet of onjuist meldt?

Bij het niet naleven van de verplichte melding van werknemers riskeren u en de opdrachtgever een boete.

Welke andere plichten gelden er op grond van de WagwEU?

Naast de meldingsplicht, bent u als werkgever verplicht om op de werkplek verschillende documenten beschikbaar te hebben die van toepassing zijn op de werknemer, zoals een arbeidsovereenkomst, een gespecificeerde loonstrook en een bewijs van afdracht van sociale zekerheidsbijdragen. Verder moet u een contactpersoon in Nederland aanwijzen als aanspreekpunt voor de Inspectie van het ministerie van SZW en heeft u de plicht om op verzoek van de Inspectie de informatie te verstrekken die de Inspectie nodig heeft voor het uitoefenen van het toezicht.

Stappenplan meldloket

1

Goed voorbereid uw melding doen

Ga naar www.postedworkers.nl en zorg dat u het volgende bij de hand hebt: de gegevens van uzelf, uw bedrijf en uw contactpersoon in Nederland, de bedrijfsgegevens van uw opdrachtgever, de start- en einddatum van de dienst, het adres van de werkplek en de gegevens van uw werknemers.

2

Inloggen

Meld u aan in het meldloket met eHerkenning of met uw emailadres en wachtwoord dat u kunt aanvragen op de inlogpagina van het meldloket. Het meldloket vindt u onderaan de webpagina op www.postedworkers.nl.

3

Gegevens invullen en versturen

Vul de gevraagde gegevens in en verstuur uw melding. De opdrachtgever in Nederland krijgt een e-mail met het verzoek de melding van de dienst te controleren. De opdrachtgever kan de melding goedkeuren of afkeuren.

4^a

Melding goedgekeurd door opdrachtgever

Als de melding correct is, dan zal de opdrachtgever de melding goedkeuren. Uw melding is dan afgerond. U hoeft niets meer aan uw melding te doen tenzij er wijzigingen zijn.

4^b

Melding afgekeurd door opdrachtgever

Als de melding aangepast moet worden, doordat u bijvoorbeeld de verkeerde start- en einddatum van uw werkzaamheden heeft ingevuld, dan zal de opdrachtgever de melding afkeuren en ontvangt u een e-mail. U dient de melding vervolgens aan te passen en opnieuw in te dienen in het meldloket.

!

Tussentijdse wijzigingen

Als er tussentijds iets wijzigt in uw dienst, doordat er bijvoorbeeld een nieuwe werknemer op de opdracht gaat werken of u werkt langer in Nederland dan gepland, dan dient u deze wijziging door te voeren in uw melding in het meldloket en zal de opdrachtgever deze melding weer goed moeten keuren.

Checklist meldloket

Deze gegevens zijn nodig voor het invullen van een melding in het online meldloket door **werkgevers**.

Uw bedrijfsgegevens

- ✓ Bedrijfsnaam
- ✓ Land van vestiging
- ✓ Registratienummer handelsregister
- ✓ Btw-identificatienummer
- ✓ Vestigingsadres

De identiteit van de melder of wettelijke vertegenwoordiger

- ✓ Naam
- ✓ Geboortedatum
- ✓ Nationaliteit
- ✓ Identiteitsnummer uit het land van herkomst
- ✓ Nederlands BSN-nummer (indien in bezit)
- ✓ Telefoonnummer
- ✓ E-mailadres

Uw contactpersoon in Nederland

als bedoeld in artikel 7 van de WagwEU

- ✓ Naam
- ✓ Geboortedatum
- ✓ Nationaliteit
- ✓ Identiteitsnummer in het land van herkomst
- ✓ Nederlands BSN-nummer (indien van toepassing)
- ✓ Telefoonnummer
- ✓ E-mailadres
- ✓ Adres in Nederland waarop de contactpersoon bereikbaar is

De gegevens van de opdrachtgever

- ✓ Bedrijfsnaam
- ✓ Land van vestiging
- ✓ Registratienummer handelsregister of KvK-nummer
- ✓ Vestigingsnummer (indien van toepassing)
- ✓ Btw-identificatienummer
- ✓ Vestigingsadres
- ✓ Naam contactpersoon opdrachtgever
- ✓ E-mailadres contactpersoon opdrachtgever
- ✓ Telefoonnummer contactpersoon opdrachtgever

Informatie over het project

- ✓ Sector waarin u in Nederland werkzaam zal zijn, inclusief subsector en SBI-code. Kijk voor SBI-code op sbi.cbs.nl
- ✓ Adres/locatie werkplek in Nederland
- ✓ Vermoedelijke start- en einddatum werkzaamheden
- ✓ Loonverantwoordelijke

Identiteit van de werknemers

die tijdelijk in Nederland komen werken

- ✓ Naam
- ✓ Geboortedatum
- ✓ Nationaliteit
- ✓ Identiteitsnummer in het land van herkomst
- ✓ Nederlands BSN-nummer (indien van toepassing)
- ✓ E-mailadres
- ✓ Werknemer wel/niet een derdelander. Zo ja, einddatum werkvergunning zendende EER-land/ Zwitserland
- ✓ Vermoedelijke start- en einddatum werkzaamheden werknemer
- ✓ Wel/niet A1-verklaring. Zo ja, nummer en land van uitgifte A1-verklaring

Meer informatie

Meer informatie vindt u op www.postedworkers.nl

Arbeidsvoorwaarden

waar gedetacheerde werknemers recht op hebben

De werknemers die u als buitenlandse werkgever tijdelijk naar Nederland detacheert, hebben recht op bepaalde Nederlandse arbeidsvoorwaarden. U bent volgens de wet verplicht ten minste deze arbeidsvoorwaarden aan uw werknemers te garanderen. Hier vindt u een korte samenvatting van deze arbeidsvoorwaarden.

‘Harde kern’ van arbeidsvoorwaarden

Werknemers die tijdelijk naar Nederland gedetacheerd worden, hebben de eerste 12 maanden van hun detachering recht op de ‘harde kern’ van arbeidsvoorwaarden uit Nederlandse arbeidswetgeving en uit algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. De hardekernbepalingen zien onder meer op minimumbeloning, werk- en rusttijden, vakantiedagen, arbeidsomstandigheden en gelijke behandeling.

‘Uitgebreide harde kern’ van arbeidsvoorwaarden

Na 12 maanden hebben gedetacheerde werknemers recht op aanvullende Nederlandse arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, de ‘uitgebreide harde kern’. Uw werknemers hebben dan recht op alle Nederlandse arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden uit de Nederlandse arbeidswetten en algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen, met uitzondering van bepalingen over aanvullende bedrijfspensioenregelingen en bepalingen over het sluiten en beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Deze periode waarin enkel de ‘harde kern’ geldt kan in bepaalde gevallen worden verlengd tot 18 maanden.

Het vervangen van een gedetacheerde werknemer

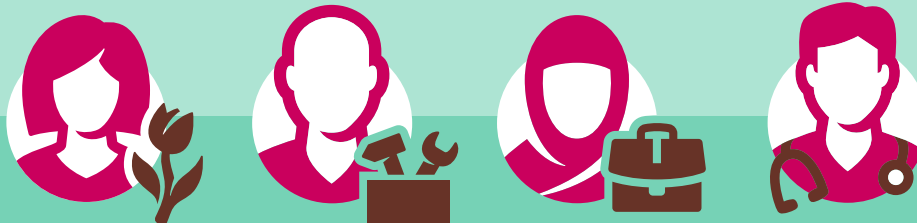
Indien u een gedetacheerde werknemer vervangt door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plek hetzelfde werk uitvoert, dan wordt dit als één detachering beschouwd.

Gedetacheerde uitzendkrachten: aanvullende arbeidsvoorwaarden en plichten

Indien u werknemers detacheert die onder toezicht en leiding van de Nederlandse opdrachtgever werken, dan hebben uw werknemers vanaf dag één recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden. Daarnaast blijft u er verantwoordelijk voor dat uw werknemers de correcte arbeidsvoorwaarden ontvangen, ook als zij door de opdrachtgever worden doorgezonden naar een derde partij.

Vergoedingen van daadwerkelijk gemaakte kosten

Vergoedingen en toeslagen die u aan uw werknemers uitkeert als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, zoals reis-, maaltijd- en verblijfskosten, worden niet beschouwd als onderdeel van de beloning waar uw werknemers recht op hebben. U dient deze kosten te vergoeden volgens het nationaal recht en/of de praktijk die in het thuisland geldt voor het dienstverband tussen u en uw werknemers. U dient ook duidelijk te maken of, en zo ja welke, onderdelen van een toeslag worden uitkeerd voor deze in verband met de detachering gemaakte kosten.



Meer informatie

Een uitgebreid overzicht van de arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op hebben vindt u op www.postedworkers.nl