

Detachering en het optimaliseren van contracteren: een optimaal instrument?

Mr. drs. R.W.L. Russell

1. Inleiding

Wereldwijd, dus ook in Nederland, verkennen werkgevers en werknemers constant nieuwe mogelijkheden om hun arbeidsverhoudingen vorm te geven, bij voorkeur in lijn met hun eigen specifieke belang en daarbij gebruikmakend van juridische instrumenten. Men kan deze ontwikkeling duiden als het optimaliseren van arbeidsverhoudingen, meer in het bijzonder het optimaliseren van contracteren.

Deze ontwikkeling wordt nog eens versterkt door de globalisering waardoor de concurrenten van werkgevers en werknemers zich steeds minder binnen de eigen landsgrenzen bevinden. Er wordt zelfs voorspeld dat door het wegvallen van landsgrenzen, landen met een hoog niveau van arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld met betrekking tot het minimumloon), deze zullen moeten aanpassen aan landen met lagere niveaus. Dit noemt men ook wel in goed Nederlands een ‘race to the bottom’¹. In Europese context wordt bijvoorbeeld met name scherp gekeken naar de nieuw toetredende Midden en Oost Europese (MOE) landen.

Het gebruik van het woord ‘optimaliseren’ lijkt te suggereren dat werkgevers en werknemers beiden steeds, en op hetzelfde moment, voordeel zullen hebben van dit streven. Niets is minder waar. Veelal zal er juist sprake zijn van een spanningsveld tussen de wens van de werkgever om te beschikken over flexibel inzetbaar personeel en de behoefte van de werknemer aan bescherming en werk- en bestaanszekerheid.

Hoe kan men deze in essentie toch verschillende wensen en behoeften van werkgevers en werknemers verenigen en recht doen, zodanig dat men nog steeds kan spreken van optimaliseren van contracteren? Welke instrumenten staan de werkgever en werknemer ten dienste? Een instrument waar men dan vaak voor opteert is detachering.

1.1 Optimaliseren van contracteren

Wat voor de betrokken *werknemer* optimaal is zal grotendeels afhankelijk zijn van de wensen van deze werknemer. Zo zal de een veel waarde hechten aan zekerheid, continuïteit en een vaste werkomgeving, terwijl een ander juist op zoek is naar afwisseling en meer behoefte heeft aan een regelmatige verandering van omgeving. Beide typen van werknemers zullen waarde hechten aan de bescherming van hun belangen zoals in geval van ziekte.

Welke punten voor *werkgevers* belangrijk zijn voor het optimaliseren van contracteren zal eveneens afhankelijk zijn van verschillende factoren. In bepaalde sectoren van de Nederlandse economie, zoals de land- en tuinbouw, heeft men een grote behoefte aan en

¹ J. Braithwaith en P. Drahos, *Global business regulation*, Cambridge: Cambridge University, Press, 2000.

maakt men veelvuldig gebruik van flexibele arbeid. Deze sectoren kenmerken zich namelijk door seizoensgebonden activiteiten. Voor werkgevers in dergelijke sectoren is het voor een optimale bedrijfsvoering van belang dat men snel en gemakkelijk aan personeel kan komen wanneer men daaraan behoefte heeft, maar ook dat men gemakkelijk van werknemers af kan geraken wanneer de werkzaamheden afnemen, zonder aanspraken van de werknemer. In dergelijke gevallen zal een werkgever veelal gebruik willen maken van een constructie, waarbij de werkgever personeel voor een bepaalde periode inhuurt, zonder dat er een arbeidsovereenkomst tussen hem en de werknemer ontstaat.

Andere gespecialiseerde bedrijven zoals een familiebedrijf, een kleiner bedrijf of een gevestigd merk, zijn juist op zoek naar gespecialiseerde, eventueel intern opgeleide werknemers. In dergelijke gevallen zal het optimaliseren van contracteren voor de werkgever juist zijn gelegen in het aanstellen van vast en betrouwbaar personeel, dat een sterke binding heeft met het product en het bedrijf en waarin de werkgever kan investeren.

1.2 Opzet van deze bijdrage

Om de vraag te kunnen beantwoorden in hoeverre de werkgever die op zoek is naar het optimaliseren van contracteren (verder te noemen: de inlener) gebruik kan maken van detachering, zal in de eerste plaats worden bekeken met welke concrete situaties, oftewel met welke vormen van ‘detachering’, deze inlener te maken kan krijgen. Daarbij zal tevens aandacht worden besteed aan de juridische positie van de werknemer.

Voorts zal worden weergegeven met welke wetgeving inleners te maken kunnen krijgen, wat daarin bepaald is en welke wetgeving van toepassing is op de verschillende situaties.

Om te kunnen beoordelen of en in hoeverre de bovengenoemde situaties voor de inlener bruikbaar zijn bij het optimaliseren van contracteren zal tevens aandacht worden besteed aan het inlenen van werknemers uit andere EU landen.

Uit de hoeveelheid wettelijke regelingen en verschillende situaties zal duidelijk worden dat het in hoge mate afhankelijk zal zijn van de specifieke wensen en omstandigheden van de individuele inlener en werknemer welke vorm van detachering voor partijen het gunstigst is. Bovendien moet ook nog rekening worden gehouden met financiële aspecten, waaronder ook sociale zekerheids- en fiscale aspecten alsmede administratiekosten en dergelijke. Deze laatste aspecten worden in dit stuk buiten beschouwing gelaten.

1.3 Detachering

Het begrip detachering is van betrekkelijk recente datum. Aan het einde van de jaren '70 is het voor het eerst geïntroduceerd in het internationale sociale zekerheidsrecht². Sinds die tijd heeft het detacheren van werknemers in nationaal en internationaal verband een hoge vlucht genomen³. Het aantal uitzendkrachten is toegenomen en ondernemers maken frequent gebruik

² A. Regenmortel en Y. Jorens, *Internationale detachering*, Brugge: Die Keure, 1993.

³ M.S. Houwerzijl, *De detacheringsrichtlijn Over de achtergrond, inhoud en implementatie van Richtlijn 96/71/EG*, Deventer: Kluwer, 2005.

van allerlei vormen van flexibele arbeid. Inmiddels is het begrip detachering in de Nederlandse taal ingeburgerd, maar het betekent niet steeds hetzelfde. In de regel wordt met detacheren bedoeld dat de werknemer werkzaamheden verricht bij een ander dan zijn werkgever, althans degene met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft. Dit komt echter in allerlei varianten voor.

De lijst met vormen van flexibele arbeid is lang en bovendien niet uitputtend. Uitzendovereenkomsten, contracten voor bepaalde tijd, additionele arbeid, leerlingarbeid, onderaanneming, en freelancers kunnen allemaal geschaard worden onder de noemer van flexibele arbeid, terwijl in het algemeen spraakgebruik soms ook hier detachering als overkoepelend begrip wordt gehanteerd⁴.

Zoals hiervoor werd opgemerkt wordt de term detachering in Nederland veel gebruikt. In de Nederlandse wet- en regelgeving is de term “detachering” evenwel niet terug te vinden. Zelfs Richtlijn 96/71 EG, 16 december 1996, in de literatuur en jurisprudentie aangehaald als de Detacheringsrichtlijn, kent het woord niet. De situaties die in Nederland als detachering worden aangemerkt zijn als volgt in te delen⁵.

1. Werknemer onder leiding van de uitlener:

De werknemers werken onder toezicht en leiding van hun eigen werkgever, namelijk de werkgever die hen bij de inlener te werk stelt⁶ (hierna te noemen: de uitlener), maar verrichten de werkzaamheden fysiek bij de inlener. Een aspergeboer geeft bijvoorbeeld een opdracht aan een ander bedrijf om de reeds ingezaaide asperges voor hem te oogsten maar bemoeit zich zelf niet met de uitvoering daarvan (behalve dan dat hij afspraken maakt met de uitlener). Welke werknemers er komen, op welk stuk grond zij werken en wanneer zij pauze houden wordt bepaald door de uitlener.

2. Werknemer onder leiding van de inlener:

De inlener huurt arbeid in van een uitlener, waarbij de werknemers onder leiding en toezicht van de inlener komen. Zij moeten de instructies van de inlener opvolgen en doen wellicht dezelfde werkzaamheden als de werknemers die in vaste dienst zijn bij de inlener. De aspergeboer wendt zich in dit geval tot een uitlener om tijdelijk (extra) aspergestekers aan het werk te kunnen zetten. De werknemers werken in dat geval onder leiding en toezicht van de aspergeboer en doen hetzelfde werk als de eventuele ‘vaste’ eigen werknemers van de aspergeboer.

⁴ M.S. Houwerzijl, De detacheringsrichtlijn Over de achtergrond, inhoud en implementatie van Richtlijn 96/71/EG, Deventer: Kluwer, 2005.

⁵ Ook M.S. Houwerzijl, De Detacheringsrichtlijn Over de achtergrond, inhoud en implementatie van Richtlijn 96/71/EG, Deventer: Kluwer, 2005

en Cremers - Hartman, Detachering in binnen- en buitenland, nr. 5, Deventer Kluwer, 2002, maken een vergelijkbare onderverdeling.

⁶ Onderscheid “tewerkstellen” van “ter beschikking stellen” zoals duidelijk zal worden in Hoofdstuk 2.

2. Detachering binnen Nederland

In de Nederlandse wet- en regelgeving wordt de term detachering niet gebruikt. Wel wordt er gesproken over het “ter beschikking stellen” van werknemers, doch deze term wordt slechts gebezigd in het kader van de uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW) en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Stb. 1998/306, hierna: Waadi).

2.1 De uitzendovereenkomst (7:690 BW)

Van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, is sprake wanneer de werknemer door zijn werkgever in het kader van diens bedrijfsactiviteit ter beschikking wordt gesteld aan een derde om onder leiding en toezicht van deze derde werkzaamheden te verrichten. De uitzendovereenkomst valt derhalve onder situatie 2 zoals beschreven in paragraaf 1.3.

Er is slechts sprake van een uitzendovereenkomst als de uitzending een belangrijk onderdeel is van de overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer en het uitlenen van werknemers de hoofdactiviteit is van de werkgever. Dat wil zeggen dat het uitlenen van werknemers een belangrijk onderdeel moet zijn van de bedrijfsactiviteit van de uitlener. Dit zal voor de inlener direct duidelijk zijn wanneer hij zich wendt tot een uitzendbureau. Er zijn echter ook gevallen denkbaar waar het niet direct duidelijk is dat de werknemer in feite een uitzendovereenkomst heeft. Bij het vaststellen van de aard van de overeenkomst wordt in de praktijk dan ook veel waarde gehecht aan de feitelijke bedrijfsactiviteiten van de uitlener.

Of en in hoeverre de uitzendovereenkomst bruikbaar is voor het optimaliseren van contracteren is afhankelijk van de toepasselijke bepalingen met betrekking tot bijvoorbeeld de werknemersbescherming (bij ziekte) en de mogelijkheden voor de inlener om snel in zijn behoefte aan arbeidskrachten te voorzien.

Bijzondere bepalingen (artikel 7:691 BW)

In artikel 7:691 BW is een aantal bijzondere regels opgenomen voor bijvoorbeeld de beëindiging van de uitzendovereenkomst en het overeenkomen van een uitzendbeding. Artikel 7:691 BW bepaalt dat de uitzendwerkgever en uitzendwerknemer schriftelijk overeen kunnen komen dat de overeenkomst van rechtswege komt te vervallen indien de opdracht door de inlener wordt beëindigd. Een dergelijk uitzendbeding verliest volgens het artikel haar werking zodra de werknemer in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht. Deze wettelijke regeling heeft slechts betrekking op de relatie tussen de uitzendwerkgever en de werknemer en heeft geen gevolgen voor de inlener.

Indien een uitzendbeding is overeengekomen hoeft de uitzendwerkgever geen reden op te geven voor de beëindiging van het dienstverband met de werknemer. Beëindiging tijdens zwangerschap of ziekte is in dat geval derhalve mogelijk, terwijl dit bij een “gewone” arbeidsovereenkomst niet mogelijk is. In dat geval geldt immers een ontslagverbod. In de praktijk moet de uitzendwerkgever bij het einde van de uitzendovereenkomst met de

werknemer een aanzegtermijn in acht nemen⁷. De werknemer die werkt op basis van een uitzendovereenkomst geniet niet geheel dezelfde bescherming als de werknemer die werkt op basis van een gewone arbeidsovereenkomst.

CAO

Op de uitzendovereenkomst is bovendien vaak de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009 van toepassing. Uit artikel 2 van deze CAO blijkt dat deze CAO van toepassing is wanneer het ter beschikking stellen van personeel een belangrijk onderdeel uitmaakt van de bedrijfsactiviteit van de uitlener. De CAO is slechts van toepassing op de uitzendovereenkomst als bedoeld in het voorgaande. Meer in bijzonder bepaalt de CAO dat deze van toepassing is op de uitzendovereenkomst tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming wanneer de omvang van de uitzendloonsom tenminste vijftig procent is van het totale premieplichtige loon van die onderneming.

In de CAO voor Uitzendkrachten zijn bepaalde rechten en plichten van de uitlenende werkgever en de uitzendwerknemer opgenomen, welke in sommige opzichten afwijken van de wettelijke bepalingen. De uitzendovereenkomst is in de CAO verdeeld in fasen. Kort gezegd houdt dit in dat de uitzendkracht in het begin (de eerste 78 weken) een flexibele relatie heeft met het uitzendbureau en weinig rechten en plichten heeft. Als gevolg hiervan heeft de beginnende uitzendwerknemer niet altijd recht op loondoorbetaling bij ziekte en zal de uitzendovereenkomst bij ziekte waarschijnlijk eindigen wanneer de inlener de opdracht eindigt. In dat geval kan de werknemer in aanmerking komen voor ziekingeld. Voor de werknemer geldt dat hij bijvoorbeeld een opdracht kan weigeren of zelf met een opdracht kan stoppen. Hoe langer de uitzendkracht in dienst is van de uitzendwerkgever, hoe meer bescherming hij geniet. Zo kan de overeenkomst met een uitzendkracht die al wat langer werkzaam is voor het uitzendbureau (meer dan 78 weken) slechts met toestemming van het CWI worden opgezegd als deze mogelijkheid is opgenomen. In afwijking van artikel 7:691 BW kan op grond van de CAO een uitzendbeding worden aangegaan gedurende de eerste 78 weken waarin de uitzendkracht werkzaam is.

Overige arbeidsrechtelijke bepalingen

Voor zover daarvan niet is afgeweken in de CAO gelden voor de uitzendwerknemer en de (uitzend-) werkgever op basis van een uitzendovereenkomst verder dezelfde arbeidsrechtelijke bepalingen als voor een “gewone” werknemer. Dit houdt onder meer in dat zij zich respectievelijk als goed werknemer en goed werkgever dienen te gedragen en dat de werknemer heeft recht op vakantiedagen.

2.2 Waadi

Op het ter beschikking stellen van Nederlandse werknemers is tevens de Waadi van toepassing. Artikel 1 lid 1 sub d van de Waadi bepaalt dat onder het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt verstaan:

⁷ Zie artikel 10 van de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009, versie maart 2006.

“Het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht of leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid.”

De uitzendovereenkomst als bedoeld in het voorgaande valt derhalve onder de Waadi nu deze voldoet aan bovengenoemde omschrijving. Een belangrijk verschil met de definitie van de uitzendovereenkomst is dat de Waadi niet vereist dat het ter beschikking stellen van werknemers behoort tot de bedrijfsactiviteit van de (uitlenende) werkgever. Ook als het ter beschikking stellen van werknemers niet tot de bedrijfsactiviteit van de uitlenende werkgever behoort kan de terbeschikkingstelling van werknemers aan een derde onder de Waadi vallen. In lid 2 sub c van artikel 1 wordt een uitzondering gemaakt voor collegiale uitlening in concernverband. Het uitlenen van werknemers aan een zuster- of dochteronderneming valt dan ook niet onder de Waadi⁸. De Waadi geeft regels voor het ter beschikking stellen die van toepassing zijn op de uitleenwerkgever, de werknemer en de inlener.

Inhoud Waadi

In de Waadi worden vier voorwaarden met betrekking tot het ter beschikking stellen van werknemers in Nederland. Dit zijn de loonverhoudingsnorm (artikel 8), het verbod op tegenprestatie van de arbeidskracht (artikel 9), het verbod op ter beschikking stellen bij een arbeidsconflict (artikel 10) en het verschaffen van informatie inzake veiligheid (artikel 11).

De loonverhoudingsnorm bepaalt dat de uitgezonden werknemer hetzelfde loon en dezelfde vergoedingen moet ontvangen als die de inlener betaalt aan zijn (eigen) werknemers die gelijke arbeid verrichten. Wanneer hetzij de uitlener, hetzij de inlener een CAO heeft waarin hierop een uitzondering is gemaakt geldt in dat geval de CAO. De uitlenende werkgever kan bij CAO dan ook een lager loon vaststellen voor de uitgeleende werknemer dan de werknemers in dienst bij de inlener ontvangen. Lid 3 van artikel 8 geeft de inlener echter op zijn beurt de mogelijkheid om bij CAO te bepalen dat alle uitleenondernemingen hetzelfde loon aan de bij de inlener ter beschikking gestelde werknemers moeten betalen. De wet geeft geen conflictregel in het geval de uitleen-CAO en de inleen-CAO niet met elkaar overeen komen. Een oplossing is gevonden door in de CAO voor Uitzendkrachten op te nemen dat de werknemers met betrekking tot het loon de eerste 26 weken zijn gebonden aan deze CAO, tenzij anders is bepaald⁹. Niet iedere werknemer die aan een derde wordt uitgeleend valt echter onder de CAO voor Uitzendkrachten. Het is onvoldoende duidelijk wat geldt voor de werknemer die (om welke reden dan ook) zowel onder de uitleen-CAO (een andere dan de CAO voor Uitzendkrachten) als de inleen-CAO valt. Ook is niet duidelijk welke CAO moet worden toegepast op de werknemer die weliswaar 26 weken is uitgezonden, maar niet aan dezelfde inlener.

Het verbod op tegenprestatie als bedoeld in artikel 9 houdt in dat van de werknemer in ruil voor de terbeschikkingstelling geen tegenprestatie mag worden verwacht.

⁸ C.M.E.P. van Lent, Internationale intra-concernmobiliteit, Deventer, Kluwer: 2000.

⁹ Zie artikel 22 lid 5 sub B van de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009, versie maart 2006.

Artikel 10 behelst het ‘onderkruipersverbod’. Dit houdt in dat het voor de uitlenende werkgever verboden is om de ter beschikking gestelde arbeidskrachten werkzaamheden te laten verrichten binnen een onderneming indien daar gestaakt wordt en de effectiviteit van het stakingsmiddel door het inzetten van de bovengenoemde arbeidskrachten afneemt. Wanneer bij de inlener een arbeidsconflict speelt (bedrijfsbezetting, staking) mag het werk van de bij het conflict betrokken werknemers dan ook niet worden overgenomen door ingeleend personeel¹⁰. Het onderkruipersverbod is opgelegd aan de uitlenende werkgever. Indien een werknemer (of werknemersorganisatie) bij de inlener zich benadeeld voelt doordat het verbod geschonden is kan hij zich richten tot de civiele rechter¹¹.

De informatieplicht van artikel 11 houdt onder andere in dat de uitlener verantwoordelijk is om de werknemer te informeren omtrent de veiligheid op het werk. Om dit te kunnen doen ontvangt hij van de inlener het risicoinventarisatie- en -evaluatiedocument (hierna: RI&E) als bedoeld in artikel 5, zesde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 (Arbowet). De inlener is verplicht om de RI&E te verstrekken.

2.3 Aandachtspunten

Voor de inlener die een werknemer inleent van een uitzendbureau of detacheringsbureau geldt dat hij een overeenkomst heeft met de uitlener waarop de algemene voorwaarden van het uitzend-/detacheringsbureau van toepassing zijn. In hoeverre de inlener een opdracht tot het ter beschikking stellen van een werknemer kan beëindigen of wijzigen is dan ook afhankelijk van wat hij met de uitlener is overeengekomen. Met de werknemer heeft de inlener geen contractuele relatie, doch slechts een feitelijke.

In paragraaf 1.3 zijn twee verschillende situaties genoemd. De hiervoor besproken situaties vallen onder situatie 2, nu er sprake is van gezagsoverdracht. De werknemer heeft in dit geval dan ook *feitelijk* te maken met twee “werkgevers”. Hij heeft een arbeidsovereenkomst met de uitlener (en deze betaalt ook het loon), maar hij staat onder leiding en toezicht bij de inlener en is gehouden om diens instructies op te volgen.

Arbeidsomstandigheden

Om aan deze feitelijke situatie recht te doen is in de Nederlandse wetgeving uit praktische overwegingen en ter bescherming van de belangen van de werknemer een aantal speciale regelingen opgenomen. Het is voor de uitlener bijvoorbeeld in veel gevallen praktisch onmogelijk om de verplichtingen uit hoofde van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet na te leven. In deze wetten is daarom bepaald dat zij van toepassing zijn op de werkgever als bedoeld in artikel 7:610 BW *en* op degene aan wie een werknemer ter beschikking is gesteld. Daarbij is niet van belang of het uitlenen van werknemers onderdeel uitmaakt van de bedrijfsactiviteit van de uitlener omdat het gaat om de feitelijke situatie. Hoewel de inlener geen contractuele relatie heeft met de uitzendwerknemer zelf, is hij (op straffe van een boete) toch gehouden om een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid te voeren en een RI&E uit te voeren.

¹⁰ Ook niet als dit personeel reeds bij de inlener werkzaam is (KG 1996/257).

¹¹ Zie Kamerstukken II, 1996-1997, 25 264.

Werkgeversaansprakelijkheid

De aansprakelijkheid die de werkgever heeft als gevolg van het niet naleven van zijn zorgplicht geldt blijkens artikel 7:658 lid 4 BW ook voor de inlener. De werknemer kan zowel de uitlener als de inlener aanspreken voor de door hem tijdens en/ of door zijn werkzaamheden opgelopen schade. De inlener kan door de werknemer echter niet aansprakelijk worden gesteld op grond van artikel 7:658 lid 4 BW wanneer de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden en deze werkzaamheden geen onderdeel zijn van de bedrijfsactiviteit van de inlener¹². De uitzendwerkgever kan door de werknemer slechts worden aangesproken indien het niet naleven van de zorgplicht aan hem toe te rekenen is.

Gelijke behandeling

Daarnaast geldt in het Nederlandse arbeidsrecht het beginsel van gelijke behandeling van werknemers, zoals onder meer vastgelegd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB), de Wet Gelijke Behandeling van Mannen en Vrouwen (WGBMV) en de Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij Arbeid (WGBLA). De gelijke behandeling is tevens opgenomen in de arbeidsrechtelijke bepalingen van Titel 10 van Boek 7 BW. Kort gezegd geldt in het Nederlandse arbeidsrecht dat de werkgever bij het selecteren, contracteren en ontslaan van werknemers geen onderscheid mag maken op grond van geslacht, sekse, leeftijd etc.

In het kader van het optimaliseren van contracteren is het denkbaar dat de werkgever een voorkeur heeft om slechts 30-jarige sterke mannen aan te nemen (vanwege fysiek zwaar werk of om bijvoorbeeld uitval vanwege zwangerschap te voorkomen). Zoals ook is bevestigd in de jurisprudentie is een dergelijk wervingsbeleid van de werkgever strijdig met het beginsel van gelijke behandeling. Sterker nog, de werkgever die een vrouwelijke sollicitant afwimpelt en niet uitnodigt voor een gesprek handelt in strijd met het discriminatieverbod als hij een mannelijke sollicitant wel serieus te woord staat en uitnodigt¹³.

De gelijke behandeling is niet alleen van toepassing op de werkgever, maar geldt ook voor de inlener. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het verbod op onderscheid bij de arbeid ook geldt voor andere vormen van arbeid, waarin op overeenkomstige wijze aan het arbeidsproces wordt deelgenomen¹⁴. De inlener mag dus niet het uitzendbureau verzoeken om slechts mannelijke werknemers van rond de dertig jaar aan hem ter beschikking te stellen. Ook mag de inlener geen onderscheid maken tussen zijn eigen werknemers en bij hem werkzame ingeleende werknemers. In dit opzicht is het gebruiken van een 'inleenconstructie' als bedoeld in de eerdergenoemde situaties niet bruikbaar om het contracteren te optimaliseren.

2.4 Werknemer onder leiding van de uitlener

In de eerste situatie beschreven in paragraaf 1.3 is geen sprake van "ter beschikking stellen" van werknemers als bedoeld in de Nederlandse wetgeving omdat de werknemers onder

¹² T&C Arbeidsrecht, artikel 7:658 BW, aantekening 6 (Parlementaire geschiedenis).

¹³ JAR 2005/ 62, Rechtbank Assen, 1 december 2004.

¹⁴ Zie T&C Arbeidsrecht, artikel 5 van de Algemene wet Gelijke Behandeling, aantekening 1.

leiding en toezicht van hun eigen werkgever blijven werken. De levering en installatie van een machine bijvoorbeeld, kan met zich brengen dat een of meerdere werknemers gedurende enige tijd bij de derde aan het werk zijn. In feite zijn de werknemers in die situatie gewoon op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst bij de uitlener. Deze is zowel hun formele werkgever als hun materiële werkgever nu hij het loon betaalt en de leiding en het gezag heeft over de werknemers. Met de inlener hebben de werknemers in situatie 1 niet meer dan een feitelijke relatie omdat zij (fysiek) bij hem aan het werk zijn. In deze situatie geldt evenwel dat de inlener onder Nederlands recht toch rekening dient te houden met het discriminatieverbod.

Ook is artikel 7:658 lid 4 BW van toepassing op deze feitelijke relatie. De gedetacheerde werknemer kan de “inlener” aansprakelijk stellen, evenals zijn eigen werkgever. Gezagsoverdracht is in dat geval niet vereist¹⁵, maar ook hier geldt dat aansprakelijkstelling van de inlener niet mogelijk is indien de werknemer werkzaamheden verricht die niet tot de bedrijfsactiviteit van de inlener behoren.

De inlener heeft in dit geval niet de verantwoordelijkheid om de verplichtingen als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet na te leven omdat deze wetten slechts van toepassing zijn voor degene die onder zijn gezag arbeid laten verrichten. Deze verplichting rust op de uitlener, omdat deze de werkgever is.

3. Detachering in EU-verband

In Europa geldt het beginsel van vrij verkeer van werknemers. Dat betekent dat Europese werknemers zich in principe zonder restricties op de arbeidsmarkt van alle Europese lidstaten moeten kunnen begeven en aldaar bij een werkgever in dienst moeten kunnen treden zonder dat daarvoor bijvoorbeeld een tewerkstellingsvergunning is vereist. Tegelijkertijd wordt erkend dat de werknemer tot op zekere hoogte beschermd moet worden, door bijvoorbeeld wettelijk vastgestelde minimum arbeidsvoorwaarden (loon) en veiligheidsvoorschriften. Zo geldt ook het beginsel van gelijke behandeling onverkort op werknemers in internationale situaties. Afgezien van het aantal beschikbare werknemers zal het aangaan van een arbeidsovereenkomst met buitenlandse (EU) arbeidskrachten voor de Nederlandse inlener dan ook niet veel voordeliger zijn nu deze werknemers recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun Nederlandse collega's.

MOE-landen en Overgangsregeling

Met betrekking tot tijdelijk in Nederland werkende werknemers die *niet* in dienst zijn bij de Nederlandse werkgever geldt dat zij slechts op beperkte punten dezelfde rechten hebben. Nu het niveau en de inhoud van de arbeidsrechtelijke bescherming nogal wisselt binnen de EU is het voor de Nederlandse werkgever aantrekkelijk om gebruik te maken van de meestal relatief goedkope diensten of arbeidskrachten uit lagelonenlanden. Met name in de MOE-landen die

¹⁵ Zo concludeert ook Cremers - Hartman, PS Detachering in binnen- en buitenland, nr. 5, Deventer: Kluwer, 2002, p. 31.

in mei 2004 bij de EU zijn toegetreden¹⁶ gelden aanzienlijk lagere lonen dan in Nederland. De toetreding van deze MOE-landen is dan ook met angst en beven tegemoet gezien in Nederland, door zowel de Nederlandse arbeidskrachten als de Nederlandse dienstverleners. Met de toetreding van de MOE-landen maken zij in beginsel immers ook deel uit van de vrije Europese interne markt, waarbinnen het vrij verkeer van werknemers en diensten gewaarborgd dient te worden. De oude lidstaten vreesden als gevolg daarvan voor oneerlijke concurrentie (social dumping) en verdringing van ingezetenen op de arbeidsmarkt¹⁷. Om deze vrees weg te nemen is ervoor gekozen om een overgangstelsel te creëren, waarbij het vrij verkeer van werknemers met de MOE-landen nog in bepaalde mate aan banden kan worden gelegd en de lidstaten in de gelegenheid gesteld worden zich voor te bereiden (de nationale wetgeving aan te passen)¹⁸. Om de verwachte arbeidsmigrantenstroom¹⁹ te beperken heeft Nederland ervoor gekozen om de overgangsregeling voor het vrij verkeer van werknemers toe te passen, welke in beginsel geldt tot 1 mei 2006²⁰, maar kan worden verlengd tot 2011. De overgangsregeling bepaalt dat voor werknemers uit de MOE-landen een tewerkstellingsvergunning vereist is. Vóór 1 mei 2006 zal bepaald worden of de overgangsregeling wordt verlengd.

3.1 Wet arbeid vreemdelingen (Wav)

Nederland is als EU lidstaat gebonden aan het vrij verkeer van werknemers en het vrij verkeer van diensten. Het is haar in beginsel dan ook niet toegestaan om maatregelen te treffen die dit vrije verkeer kunnen belemmeren. Onder de huidige wetgeving hoeft een werkgever voor zijn (buitenlandse) werknemers (uit een land waarvoor het vrij verkeer van werknemers geldt) die in Nederland werken geen tewerkstellingsvergunning te hebben. Een vergunning is echter wel nodig voor werknemers die uit een MOE-land of niet uit de EU²¹ komen.

Het beginsel van vrij verkeer van diensten is op alle EU landen van toepassing, dus ook voor de MOE-landen. De dienstverlenende ondernemingen binnen de EU hoeven sinds december 2005 dan ook geen vergunning meer te hebben om hun diensten te verlenen in Nederland, noch voor zichzelf, noch voor de werknemers die zij meenemen in het kader van de dienstverlening. Voor deze ondernemingen geldt sindsdien alleen een notificatieplicht hetgeen inhoudt dat zij zich in Nederland moeten aanmelden bij het CWI²². Voor de werknemers die

¹⁶ Estland, Letland, Litouwen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië, Polen en Slovenië. Malta en Cyprus vallen hier niet onder.

¹⁷ Zoals recentelijk nog in het nieuws kwam wordt van deze lage lonen veel misbruik gemaakt en wordt bijvoorbeeld op grote schaal fraude gepleegd met het aanmelden van Poolse werknemers bij het UWV en de Belastingdienst, zie www.Elsevier.nl en De Telegraaf, 14 maart 2006.

¹⁸ De overgangsregeling ziet op opschorting van Richtlijn 68/360/EEG, Verordening 1612/68 en Richtlijn 96/71/EG.

¹⁹ Zie het onderzoek Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen van Ecorys, d.d. 13 februari 2006, Rotterdam in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De verwachte arbeidsmigrantenstroom bedraagt 53.000 tot 63.000.

²⁰ Zie het persbericht van de Ministerraad d.d. 15 februari 2006. Daarin wordt ook aangegeven dat vóór 1 mei 2006 zal worden bekeken of de overgangsregeling wordt verlengd.

²¹ Meer specifiek de Europese Economische Ruimte (EER).

²² Zie artikel 1e van het Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen.

zij meenemen behoeft dus geen vergunning meer te worden aangevraagd als bedoeld in de Wav.

Deze notificatieplicht geldt niet als de buitenlandse dienstverlener een uitzendbureau is, althans als er in het kader van de dienstverlening tijdelijk een werknemer ter beschikking wordt gesteld in Nederland. In dat geval moet bij het CWI wel een tewerkstellingsvergunning worden gezocht. Zoals W.A. Zondag en H.H. Voogsgeerd op basis van een jurisprudentieonderzoek concluderen²³, is de Nederlandse wetgever kennelijk van oordeel dat de bepalingen met betrekking tot werknemers uit MOE-landen en dus de overgangsbepalingen in deze situatie gelden. Het is in de praktijk lastig om te beoordelen of de buitenlandse dienstverlener als uitzendbureau kan worden aangemerkt of niet. Erg praktisch is dit essentiële onderscheid dan ook niet.

3.2 Detacheringsrichtlijn en Waga

Met betrekking tot grensoverschrijdende dienstverlening geldt de Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 96/71 EG, 16 december 1996), welke van toepassing is op ondernemers die binnen de EU gevestigd zijn en in het kader van “transnationale dienstverrichtingen” werknemers tewerkstellen op het grondgebied van een lidstaat. Lid 3 van artikel 1 bepaalt op welke “transnationale maatregelen” de richtlijn precies ziet. Hieruit volgt dat de richtlijn in beginsel van toepassing is op beide in paragraaf 1.3 genoemde situaties.

Artikel 3 van de richtlijn bepaalt dat het recht van het land waar de gedetacheerde werkt van toepassing is voor zover het de volgende onderwerpen betreft:

- maximale werk- en minimale rustperioden;
- minimum aantal vakantiedagen;
- minimumloon, inclusief overwerkvergoeding;
- voorwaarden voor ter beschikking stellen van arbeidskrachten, vooral door uitzendondernemingen;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere werknemers;
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen alsmede andere bepalingen inzake niet-discriminatie.

De lidstaat waar de werknemer te werk is gesteld - het zogenaamde werkland - is gehouden om er op toe te zien dat deze minimumvoorwaarden worden nageleefd. De bepalingen in de richtlijn hebben, gelet op het voorgaande, niet alleen consequenties voor de onderneming die zijn werknemer te werk stelt in het buitenland en zijn werknemer, doch in bepaalde gevallen ook voor de inlener. De richtlijn bepaalt immers dat de nationale wetgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden van toepassing is op de “te werk gestelde” werknemer. Zoals in paragraaf 2.3 werd geconstateerd geldt in Nederland dat de inlener die daadwerkelijk gezag uitoefent over de werknemer ook verantwoordelijk is voor het naleven van de verplichtingen

²³ Zie pag. 54 van Evaluatie werknemersverkeer MOE-landen van Ecorys, d.d. 13 februari 2006, Rotterdam in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

zoals neergelegd in de Arbowet en de Arbeidstijdenwet. Voor zover de werknemer onder leiding en toezicht van de inlener werkt gelden voor hem dan ook dezelfde rechten.

In Nederland is de Richtlijn geïmplementeerd in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). De buitenlandse (uitgezonden) werknemer in Nederland krijgt slechts te maken met de Waga als er sprake is van (grensoverschrijdende) tijdelijke arbeid in Nederland, waarop geen Nederlands recht van toepassing is.

Blijkens artikel 1 is de Waga van toepassing op de werknemer “*die tijdelijk in Nederland arbeid verricht en op wiens arbeidsovereenkomst geen Nederlands recht van toepassing is*”. Het toepassingsbereik van de Waga is dan ook breder dan die van de Detacheringsrichtlijn. Het is in de Waga immers niet van belang onder wiens leiding en toezicht de werknemer werkzaam is en de wet is op de twee in paragraaf 1.3 genoemde situaties van toepassing.

Op grond van de Waga hebben buitenlandse gedetacheerde werknemers in Nederland, op wier arbeidsovereenkomst het Nederlandse recht niet van toepassing is, genieten in ieder geval dezelfde bescherming als de Nederlandse werknemers met betrekking tot een aantal kernartikelen²⁴. Deze artikelen zien onder meer op de (in de Detacheringsrichtlijn genoemde) vakantiedagen, gezondheid en veiligheid, de ontslagverboden en de gelijke behandeling.

Wanneer een CAO op de inlener van toepassing is geldt met betrekking tot de in artikel 1 genoemde punten deze CAO²⁵. Initieel gold dit strengere CAO-regime alleen voor de Bouwsector en koos de Nederlandse wetgever ervoor om dit niet op andere sectoren toe te passen. Zoals mevrouw mr. M.S. Houwerzijl in 2004 opmerkt was Nederland daarmee “*de enige lidstaat die er willens en wetens voor kiest om zijn eigen, nog altijd breed gedragen, stelsel van arbeidsvoorwaardenvorming te ondergraven*”²⁶. Inmiddels is de Waga aangepast²⁷ en geldt voor alle sectoren als volgt.

Wanneer een CAO van toepassing is gelden de daarin opgenomen bepalingen voor zover zij betrekking hebben op de punten als bedoeld in artikel 3 lid 1 van de richtlijn. Dit betekent onder andere dat buitenlandse werknemers, in dienst van buitenlandse werkgevers, betaald moeten worden naar Nederlandse CAO-bepalingen.

Voor wat betreft de in artikel 3 lid 1 van de Detacheringsrichtlijn genoemde punten geldt dat werknemers die vanuit het buitenland door een buitenlands *uitzendbureau* in Nederland te werk worden gesteld, onder de Nederlandse CAO voor Uitzendkrachten vallen²⁸. Of de buitenlandse uitlener is aan te merken als een uitzendbureau als bedoeld in de CAO is

²⁴ Artikelen 7:634-642, 7:645-648, 7:658 en 7:670, lid 2 BW.

²⁵ Als bepaald in artikel 3 Waga, jo. artikel 2 lid 6 van de Wet verbindend en onverbindend verklaren CAO.

²⁶ Zie M.S. Houwerzijl, De deur op een kier of wijd open voor verkeer van (gedetacheerde) werknemers uit de toetredende lidstaten?, SMA april 2004, nr. 4, p. 181.

²⁷ Per 1 december 2005 en 1 januari 2006.

²⁸ Dit is ook vastgelegd in artikel 35a van de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009, versie maart 2006.

afhankelijk van de vraag in hoeverre het ter beschikking stellen van werknemers²⁹ onderdeel uitmaakt van de bedrijfsactiviteit van de uitlener³⁰. Wanneer de uitlener niet onder deze omschrijving valt zijn de genoemde bepalingen als opgenomen in de CAO van de inlener van toepassing. Voor de inlener zal het in de praktijk lastig zijn om te beoordelen of de uitlener een uitzendbureau is of niet. Dit is niet alleen lastig vanwege de fysieke afstand, doch ook omdat het grotendeels afhankelijk is van de omstandigheden van het geval.

3.3 Handhaving

Zoals opgemerkt in paragraaf 3.2 is het gastland verantwoordelijk voor de handhaving van het bepaalde in de Detacheringsrichtlijn. In Nederland is de Detacheringsrichtlijn weliswaar omgezet in de Waga, doch duidelijke handhavingsinstrumenten zijn er niet (de Arbeidsinspectie doet feitelijk niet anders dan observeren om de mate van naleving te kunnen evalueren). In het kader van de uitbreiding van de Waga is in november 2005³¹ aan Minister de Geus dan ook nog eens gevraagd om een actiever optreden van de Arbeidsinspectie. Daarop heeft Minister de Geus echter aangegeven dit niet nodig te achten omdat CAO-kwesties als privaatrechtelijke aangelegenheden aan de rechter moeten worden voorgelegd³².

3.4 De Dienstenrichtlijn

In het kader van de economische hervorming³³ is op 25 februari 2004 door de Europese Commissie een voorstel gedaan tot het invoeren van de zogenoemde “Dienstenrichtlijn”³⁴. Zoals weergegeven in de samenvatting beoogt het voorstel om een rechtskader vast te stellen waarbinnen de belemmeringen die het vrij verkeer van diensten in de weg staan weggenomen kunnen worden. Om dit te bewerkstelligen worden in de richtlijn maatregelen voorgesteld die onder andere de administratieve verplichtingen en de vergunningsverplichtingen vereenvoudigen in zowel het oorsprongland (de dienstverlener) als het gastland (de ontvanger).

In de voorgestelde Dienstenrichtlijn is voorts bepaald dat het gastland bij de terbeschikkingstelling van werknemers door een buitenlandse dienstverlener moet nagaan of aan de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden als bedoeld in de Detacheringsrichtlijn is voldaan. Zonodig moet het gastland vervolgens maatregelen treffen om de naleving van de Detacheringsrichtlijn te waarborgen.

3.5 De verhouding Dienstenrichtlijn/Detacheringsrichtlijn

In de Detacheringsrichtlijn wordt uitgegaan van het “werklandbeginsel”³⁵, hetgeen inhoudt dat de wet- en regelgeving geldt van het land waar de werknemer in het kader van de

²⁹ Let wel: niet het *tewerkstellen* van werknemers.

³⁰ Zie artikel 2 van de CAO voor Uitzendkrachten (kort samengevat in paragraaf 2.1).

³¹ Door PvdA senator Van Driel (zie persbericht Eerste Kamer d.d. 30 november 2005)

³² Voor de bouwsector is recentelijk nog wel een actieve handhaving aangekondigd, zoals verwoord in het persbericht van 17 maart 2006 van SZW.

³³ Als geïnitieerd door de Europese raad van Lissabon.

³⁴ Voorstel 2004/0001 COD (door F. Bolkestein).

³⁵ Zie ook het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen d.d. 27 maart 1990, C-113/89, aangeduid als *Rush Portuguesa*, waarin dit beginsel reeds aan de orde kwam.

dienstverlening zijn werkzaamheden verricht. In de Dienstenrichtlijn wordt daarentegen grotendeels het “oorsprongslandbeginsel” gehanteerd. Volgens dit beginsel geldt juist de wet- en regelgeving van het land waar de dienstverlener gevestigd is. Hoewel beide richtlijnen betrekking hebben op grensoverschrijdende dienstverlening, hebben zij dus een totaal verschillende basis.

Om deze discrepantie te ondervangen is in de Dienstenrichtlijn een specifieke uitzondering gemaakt voor de Detacheringsrichtlijn³⁶. Dat wil zeggen dat de Europese ondernemer die een dienst verleent aan een onderneming in een andere lidstaat, zich met betrekking tot de arbeidsrechtelijke bepalingen heeft te houden aan de wet- en regelgeving van het werkland. Dit geldt alleen voor de werkzaamheden in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening die valt onder de Detacheringsrichtlijn en in Nederland onder Waga. De Dienstenrichtlijn is dus niet neutraal tegenover grensoverschrijdende arbeid waarop het Nederlandse recht wél van toepassing is, zo blijkt ook uit het advies van de SER op 20 mei 2005³⁷. De SER stelt in dit advies vast dat de richtlijn terecht op zoek is naar een beter evenwicht tussen de handhaving van het arbeidsrecht enerzijds en het openstellen van de dienstenmarkt anderzijds, maar dat dit nog niet helemaal is gelukt.

4. Evaluatie en Conclusie

Het streven naar het optimaliseren van contracteren door werkgevers, maar ook werknemers, past in het tijdsgewricht van globalisering waarin nationale grenzen – in ieder geval in economisch opzicht – steeds minder belangrijk worden. Deze macro-ontwikkeling werkt direct in op het micro-niveau van de individuele (detacherende) werkgever en de individuele (gedetacheerde) werknemer. Het heeft verstrekende gevolgen voor de wijze waarop werkgevers en werknemers hun belangen en de daar mogelijk uit voortvloeiende rechten en plichten – juridisch – vormgeven.

De traditionele arbeidsrechtelijke instrumenten, zoals de arbeidsovereenkomst, blijken ontoereikend om deze veranderende verhoudingen vorm te kunnen geven. In Nederland wordt dan ook frequent gebruik gemaakt van de detacheringsconstructie. In deze constructie verricht de werknemer, al dan niet onder toezicht en leiding van de inlener, werkzaamheden. Daarbij is het steeds van belang om het onderscheid tussen al dan niet onder leiding en toezicht van de inlener werken scherp in het oog te houden, omdat op deze onderscheiden situaties verschillende wet- en regelgeving van toepassing is.

Indien de Nederlandse inlener van een Nederlandse uitlener een werknemer inhuurt die onder leiding van de inlener werkt is meestal sprake van een uitzendovereenkomst. Dit is alleen zo als het uitlenen van werknemers een belangrijk onderdeel is van de bedrijfsactiviteit van de uitlener. De uitzendovereenkomst kan voor de inlener een goede oplossing zijn omdat hij in beginsel op ieder gewenst moment over een werknemer kan beschikken of van een werknemer af kan. Ook in deze constructie heeft de inlener een aantal verplichtingen, ondanks dat hij helemaal geen overeenkomst heeft met de werknemer. Dit geldt ook als de

³⁶ Zie artikel 19 van de voorgestelde Dienstenrichtlijn.

³⁷ SER, Advies nr. 05/07: Advies over de Dienstenrichtlijn, gepubliceerd op d.d. 20 mei 2005.

overeenkomst tussen de uitlener en de werknemer niet is aan te merken als een uitzendovereenkomst. De inlener is bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het naleven van de Arbowet, hij is gehouden aan het onderkruipersverbod en het beginsel van gelijke behandeling en hij kan bovendien door de werknemer aansprakelijk worden gesteld voor de werknemer opgelopen schade.

Wanneer het gezag over de werknemer niet wordt overgedragen heeft de inlener jegens de werknemer geen verplichtingen. Hij kan wel aansprakelijk gesteld worden op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.

EU verband

Wanneer een werknemer uit een ander EU land bij de Nederlandse inlener werkzaamheden verricht en op de arbeidsovereenkomst geen Nederlands recht van toepassing is, geldt de Europese Detacheringsrichtlijn ongeacht of het gezag over de werknemer is overgedragen aan de inlener. De Detacheringsrichtlijn is in Nederland geïmplementeerd in de Waga. Op grond van de Waga heeft de buitenlandse (tijdelijke) werknemer recht op een aantal basisarbeidsvoorwaarden zoals het minimum- of het bij CAO vastgestelde loon, het minimum of bij CAO bepaalde aantal vakantiedagen, gelijke behandeling en dergelijke. Wanneer de werknemer werkzaam is onder leiding van de inlener is ook de Arbowet van toepassing.

Wanneer de werknemer tijdelijk in Nederland ter beschikking wordt gesteld door een buitenlands bedrijf dat volgens de Nederlandse CAO voor Uitzendkrachten is aan te merken als een uitzendbureau, geldt met betrekking tot de in artikel 1 Waga genoemde punten deze CAO. Wanneer de uitlener gevestigd is in een MOE-land moet voor deze werknemer bovendien een tewerkstellingsvergunning worden aangevraagd bij het CWI. Ook bij het inlenen van buitenlandse werknemers is het dus van belang of de uitlener is aan te merken als uitzendbureau. Of dit zo is zal voor de inlener niet altijd makkelijk te beoordelen zijn.

Tot slot

In hoeverre bij het optimaliseren van contracteren gebruik kan worden gemaakt van detachering is gelet op het voorgaande sterk afhankelijk van de wensen en behoeften van de werknemer en de werkgever. Voor een volledige afweging zullen niet alleen de hier behandelde arbeidsrechtelijke aspecten een rol spelen, maar zal ook een financiële afweging gemaakt moeten worden. Het is in ieder geval duidelijk dat de Nederlandse inlener zowel bij het inlenen van Nederlands personeel als bij het inlenen van personeel uit een andere EU lidstaat verplichtingen heeft tegenover deze werknemer.

Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden hebben de “gedetacheerde” werknemers tot op zekere hoogte dezelfde rechten als de werknemers van de inlener. Zo heeft ook de uit een MOE-land ter beschikking gestelde werknemer recht op het Nederlands minimumloon of het loon als vastgesteld in de CAO van de inlener en het minimum aantal vakantiedagen.