

## College 12, week 48

*Onderwerpen: Internationale aspecten van het arbeidsrecht*

### *Europese ontwikkelingen*

Het werkingsverdrag van de Europese Unie (VWEU), voorheen EG-verdrag, onderscheidt drie situaties:

- 1- Vrij verkeer van werknemers (artikel 43 VWEU)
- 2- Vrije vestigingsrecht voor zelfstandigen (artikel 49 VWEU)
- 3- Vrij verkeer van diensten (artikel 56 VWEU)

Zie het arrest van het HvJ – Rush Portuguesa:

Dit ging over een bouwonderneming die in Frankrijk diensten verleende. Deze onderneming nam Portugese werknemers mee, zonder vergunning. Valt dat onder het vrij verkeer van diensten? Of alleen bijvoorbeeld experts en moeten dan de overige werknemers uit Frankrijk worden gehaald? Het HvJ oordeelde dat dit laatste niet het geval was, omdat het te gecompliceerd wordt als je elke keer moet bekijken of iemand al dan niet expert is. Je mag dus eigen werknemers meenemen, maar het HvJ stelde hieraan wel twee grenzen:

- a- Het moet tijdelijk zijn (zonder aan te geven wat tijdelijk is)
- b- Lidstaten mogen wel hun eigen CAO's en arbeidswetgeving toepassen op de meegenomen werknemers

Het arrest van der Elst vormt hierop een uitzondering. In casu werd bepaald dat ook derde-landers die legaal verblijven in een land mogen worden meegenomen.

Er heerste nog veel onduidelijkheid, daarom is de detachingsrichtlijn in het leven geroepen. Hierin wordt het een en ander nader geregeld. Het bevat een harde kern van dwingende bepalingen waaraan iedereen zich moet houden en hetgeen daarin niet is geregeld mag ook niet opgelegd worden.

Het begrip detachering is ruimer dan in het Nederlandse arbeidsrecht. Het kent drie varianten:

- 1- De Rush Portuguesa variant  
Hierbij is wel een overeenkomst vereist tussen de detacherende onderneming en de ontvanger van de dienst en een arbeidsovereenkomst tussen de detacherende onderneming en de meegenomen werknemers.
- 2- Detachering in concernverband (een werknemer wordt uitgeleend door een moeder aan een dochter)  
Ook hier moet een arbeidsovereenkomst zijn. Dit wordt beoordeeld naar het recht van het eigen land van de werknemer.
- 3- Overige uitleningen (hieronder vallen ook uitzendbureaus)  
Er moet een arbeidsovereenkomst zijn, dit is om misbruik te voorkomen en de nationale regels van uitzendbureaus blijven gelden.

Het gastland mag een aantal regels opleggen (de zogenaamde kern van dwingende bepalingen, zoals we hiervoor zagen), artikel 3 van de richtlijn 96/71:

Het moet gaan om wettelijke/bestuursrechtelijke bepalingen dan wel CAO's (die algemeen verbindend zijn – lid 8) of scheidsrechtelijke uitspraken.

- Het gastland mag maximale werk- minimale rustperiodes opleggen
- Het minimum aantal betaalde vakantiedagen bepalen
- Het minimumloon inclusief vergoedingen voor overwerk vastleggen
- Voorwaarden voor ter beschikking stelling van werknemers door uitzendbedrijven opleggen
- Non-discriminatiebepalingen voorschrijven

De Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) bepaalt voor Nederland welke regels worden opgelegd aan buitenlandse, gedetacheerde werknemers. (Zie ook de arresten Laval en Ruffert).

Er rust een verplichting op de nationale autoriteiten van het gastland (inclusief de rechter) om de arbeidsvoorwaarden van het gastland en het bronland te vergelijken alvorens de voorwaarden van het gastland zonder meer kunnen worden toegepast. Dat vergelijken is heel erg belangrijk. Zie ook het arrest Manzoleni van het HvJ:

Hierin ging het om een veiligheidsbedrijf in Frankrijk. De werknemers gingen vaak de grens over naar België. Daar werden ze aangehouden door de Belgische arbeidsinspectie, want de minimumlonen waren te laag naar Belgische maatstaven. De Belgen keken eenzijdig naar de lonen, terwijl de Fransen het voordelige

belastingstelsel meewogen. Wanneer de Belgen dit ook hadden gedaan, zou er helemaal niet veel verschil in lonen zijn. Dit had inderdaad wel meegewogen moeten worden, aldus het Europese Hof van Justitie.

Op pagina 620 van het boek wordt gesproken over 'een organisatie van samenwerkende personen' als uitgangspunt van het arbeidsrecht. Het is niet slechts een deel van het personenrecht, maar heeft een collectief element. Tegenwoordig is er een verschuiving gaande, waardoor de werknemer minder beschermd wordt. De zwakke positie van de werknemer is tegenwoordig minder aan de orde en de bescherming daarvan wordt steeds minder. Dit blijkt ook uit nieuwe arresten. Er wordt ook wel gesproken over de privatisering van het arbeidsrecht. Ongelijkheidscompensatie speelt een steeds kleinere rol. Ook de ontwikkelingen in Europa dragen hieraan bij.