EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 30.4.2024
COM(2024) 320 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD EN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

over de toepassing en uitvoering van Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten

{SWD(2024) 320 final}

Inhoudsopgave

1. Inleiding 2
2. Analyse van de toepassing en uitvoering van de richtlijn door de lidstaten 3
2.1. Dubbele of ketendetachering 3
2.2. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden 4
2.2.1. Toepassing van universeel toepasselijke cao's op alle sectoren 4
2.2.2. Beloning 5
2.2.3. Nieuwe elementen van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de gastlidstaat 5
2.3. Informatieverplichtingen 6
2.4. Regels voor langdurige detachering 7
2.5. Gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten 8
2.6. Detacheringstoelagen 9
2.7. Collectieve overeenkomsten 9
2.8. Samenwerking tussen lidstaten 9
2.9. Monitoren, controle en handhaving 10
3. Onderaanneming en detachering van werknemers 10
4. Detachering van onderdanen van derde landen 11
5. Belangrijkste conclusies en mogelijke verdere maatregelen 13

1. Inleiding

Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten ("de richtlijn") werd op 29 juli 2018 kracht en is op 30 juli 2020 in werking getreden. De lidstaten hebben de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast moeten stellen om uiterlijk op 30 juli 2020 aan de richtlijn te voldoen.

De bij de richtlijn ingevoerde wijzigingen zijn bedoeld om een gelijk speelveld te garanderen en tegelijkertijd de rechten van gedetacheerde werknemers te beschermen. Deze wijzigingen omvatten onder meer het vervangen van de verwijzing naar "minimumlonen" door een verwijzing naar "beloning" van gedetacheerde werknemers, het vaststellen van een uitgebreide reeks arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de ontvangende lidstaat voor langdurige detacheringen, en het garanderen aan tijdelijk gedetacheerde werknemers van dezelfde basisvoorwaarden die van toepassing zijn op lokale tijdelijke werknemers die in de ontvangende lidstaat worden ingehuurd.

In dit verslag worden de toepassing en uitvoering door de lidstaten van Richtlijn (EU) 2018/957 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten[1] beoordeeld, zoals vereist krachtens artikel 2 van die richtlijn. Dit verslag gaat vergezeld van een werkdocument van de diensten van de Commissie waarin verdere analyses zijn opgenomen die aan dit verslag ten grondslag liggen[2].

.

Zowel dit verslag als het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie zijn sectorneutraal. In artikel 2, lid 2, punt b), van Richtlijn (EU) 2018/957 wordt gesteld dat de Commissie verplicht is in het verslag een beoordeling op te nemen van de vraag of verdere maatregelen noodzakelijk zijn om een gelijk speelveld te garanderen en werknemers te beschermen bij de detachering van chauffeurs in de sector wegvervoer. Deze bepaling werd opgenomen in geval van niet-goedkeuring van de specifieke wetgeving inzake de detachering van chauffeurs in die sector. Omdat Richtlijn (EU) 2020/1057[3] in 2020 is vastgesteld, is het niet langer nodig om een specifieke beoordeling van de sector wegvervoer op te nemen, aangezien deze zal worden geëvalueerd in het verslag over de uitvoering van Richtlijn (EU) 2020/1057[4].

In dit verslag en het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie wordt bijzondere aandacht besteed aan de situatie van gedetacheerde werknemers in onderaannemingsketens, in overeenstemming met het mandaat dat zij van de medewetgevers hebben ontvangen[5]. Gezien de recente toename van het aantal gedetacheerde onderdanen van derde landen en de verwachte uitbreiding van deze detachering als belangrijk kanaal voor

[1] Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 173 van 9.7.2018, blz. 16).
[2] SWD(2024) 320.
[3] Richtlijn (EU) 2020/1057 van het Europees Parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1024/2012 (PB L 249 van 31.7.2020, blz. 49).
[4] Richtlijn (EU) 2020/1057 schrijft voor dat de Commissie de uitvoering ervan uiterlijk op 31 december 2025 moet evalueren.
[5] Artikel 2, lid 2, van Richtlijn (EU) 2018/957.

mobiliteit binnen de EU, richt het verslag zich ook op hun situatie[6]. In het verslag wordt ook bekeken of wijzigingen van de richtlijn nodig zijn.

In dit verslag en het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie wordt een analyse gegeven van de nationale wetgeving ter uitvoering van de bepalingen van de richtlijn. Er wordt niet uitvoerig ingegaan op alle nationale uitvoeringsmaatregelen en er wordt evenmin vooruitgelopen op enig standpunt dat de Commissie in toekomstige gerechtelijke procedures zou kunnen innemen.

De informatie in dit verslag en in het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie is gebaseerd op de nationale maatregelen ter omzetting van de richtlijn die de lidstaten aan de Commissie hebben meegedeeld, zoals vereist krachtens artikel 3, lid 1, van de richtlijn. De Commissie heeft ook informatie verzameld over de toepassing en uitvoering van de richtlijn via verschillende bronnen, zoals het MoveS-netwerk van juridische deskundigen[7], het Comité van deskundigen inzake de detachering van werknemers (ECPW) van de Commissie[8] en een studie ter ondersteuning van het toezicht op Richtlijn (EU) 2018/957 ("de detacheringsrichtlijn") en van Richtlijn 2014/67/EU[9] ("de handhavingsrichtlijn"). De Commissie heeft ook de standpunten van de lidstaten en de sociale partners verzameld via een vragenlijst die was verspreid door de Europese Arbeidsautoriteit (ELA).

2. Analyse van de toepassing en uitvoering van de richtlijn door de lidstaten

2.1. Dubbele of ketendetachering

De richtlijn heeft betrekking op de situatie waarin een werknemer wordt aangeworven door een uitzendonderneming of uitzendbureau en wordt verhuurd om werkzaamheden te verrichten voor een inlenende onderneming. Er is sprake van dubbele of ketendetachering wanneer de inlenende onderneming die de werknemer tijdelijk werkzaamheden laat uitvoeren in een andere lidstaat dan de lidstaat waar de werknemer normaliter voor het uitzendbureau of voor de inlenende onderneming werkt, naar weer een andere lidstaat uitzendt[10].

De richtlijn verduidelijkt dat in deze situatie het uitzendbureau wordt beschouwd als de detacherende onderneming en derhalve aan alle relevante verplichtingen moet voldoen. Daarnaast is de inlenende onderneming verplicht het uitzendbureau tijdig te informeren indien

---

[6] Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States — specifically in relation to the posting of third-country nationals (verslag over de samenwerkingspraktijken, mogelijkheden en uitdagingen tussen de lidstaten — specifiek met betrekking tot de detachering van onderdanen van derde landen), eindverslag ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, februari 2023. Dit verslag is toegankelijk via de volgende link: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
Zie ook Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023 (Werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa (ESDE) 2023) — Bureau voor publicaties van de Europese Unie (europa.eu).

[7] Het MoveS-netwerk van juridische deskundigen is een door de Commissie gefinancierd netwerk van onafhankelijke deskundigen op het gebied van mobiliteit binnen de EU. MoveS staat voor netwerk van juridische deskundigen inzake mobiliteit binnen de EU. Het netwerk bestrijkt alle 27 EU-lidstaten, evenals Liechtenstein, Noorwegen, IJsland en Zwitserland.

[8] Verslag van de subgroep over de omzetting van Richtlijn (EU) 2018/957, Verslag aan het Comité van deskundigen inzake de detachering van werknemers (ECPW). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] Studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn. Deze studie werd in opdracht van de Commissie opgesteld. De studie weerspiegelt uitsluitend de standpunten van de auteurs, en de Commissie is niet aansprakelijk voor eventuele gevolgen die voortvloeien uit het hergebruik van deze publicatie. https://op.europa.eu/nl/web/general-publications.

[10] Zie punt 3.1.1.3 van het verslag van de subgroep over de omzetting van Richtlijn (EU) 2018/957, Verslag aan het Comité van deskundigen inzake de detachering van werknemers (ECPW).

zij voornemens is de door het uitzendbureau gedetacheerde werknemer werkzaamheden in een andere lidstaat te laten verrichten.

Bijna alle lidstaten hebben de bepalingen van de richtlijn over uitzendbureaus in een situatie van dubbele of ketendetachering in hun nationale wetgeving opgenomen. Sommige lidstaten (Hongarije en Slowakije) staan niet toe dat inlenende ondernemingen uitzendkrachten aan een andere werkgever ter beschikking stellen. Hongarije staat geen dubbele of ketendetachering toe als het de lidstaat is waar het uitzendbureau is gevestigd. Slowakije staat alleen dubbele of ketendetachering toe in de situaties die vallen onder artikel 1, lid 3, punt a) (detachering op grond van een dienstenovereenkomst), en artikel 1, lid 3, punt b) (detachering binnen een onderneming),van Richtlijn 96/71/EG.

Een grote meerderheid van de lidstaten identificeert uitzendbureaus expliciet of impliciet als de onderneming die de detachering verricht[11]. De meeste lidstaten[12] verwijzen expliciet naar de verplichting van de inlenende onderneming om het uitzendbureau te informeren over de dubbele of ketendetachering. Hongarije, Ierland, Kroatië en Slovenië hebben deze informatieverstrekking niet in hun wetgeving opgenomen.

Het tijdsbestek waarbinnen de inlenende onderneming het uitzendbureau moet informeren over de dubbele of ketendetachering (zoals weergegeven met het begrip “tijdig” in de richtlijn), verschilt per lidstaat. Sommige lidstaten eisen dat dergelijke informatie wordt verstrekt vóór aanvang van de werkzaamheden[13], binnen een redelijke termijn vóór de detachering[14] of onverwijld[15].

2.2. Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

In de richtlijn worden de volgende wijzigingen geïntroduceerd in artikel 3, lid 1, van Richtlijn 96/71/EG met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers:

- de toepassing in alle sectoren van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden uit algemeen geldende collectieve arbeidsovereenkomsten of arbitrale uitspraken of die van toepassing zijn overeenkomstig artikel 3, lid 8, van Richtlijn 96/71/EG;
- het concept van “beloning” vervangt het concept van “minimumlonen”;
- er worden twee nieuwe elementen aan de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toegevoegd: de omstandigheden voor de huisvesting van werknemers, indien deze door de werkgevers worden verstrekt aan werknemers die niet op hun vaste werkplek zijn, en toelagen of vergoedingen van uitgaven voor werknemers die beroepshalve van huis zijn;
- de informatieverplichtingen worden aangescherpt.

2.2.1. Toepassing van universeel toepasselijke cao’s op alle sectoren

In de richtlijn wordt het toepassingsgebied uitgebreid van collectieve arbeidsovereenkomsten die universeel toepasbaar zijn verklaard in elke sector (en niet alleen in de bouwsector). Binnen

[11] Zie punt 3.1.1.3 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[12] België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië en Zweden.
[13] België, Duitsland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk en Portugal.
[14] Cyprus, Denemarken, Estland, Frankrijk en Griekenland.
[15] Italië.

het toepassingsgebied van de richtlijn passen 18 lidstaten[16] arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toe die voortvloeien uit universeel toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten in alle sectoren. Negen lidstaten[17] kennen geen universeel toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten, maar hanteren wel sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of nationale collectieve arbeidsovereenkomsten.

2.2.2. Beloning

In de richtlijn wordt het concept van "minimumlonen" vervangen door "beloning". Het concept "beloning" omvat het concept van "minimumlonen", maar gaat verder dan dat.

De lidstaten moeten er daarom voor zorgen dat werknemers die op hun grondgebied worden gedetacheerd, een "beloning" ontvangen, die wordt gedefinieerd als alle elementen van de beloning die verplicht zijn krachtens de nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten die universeel toepasbaar zijn verklaard of die van toepassing zijn op grond van artikel 3, lid 8, van Richtlijn 96/71/EG.

Bijna alle lidstaten hebben de bij de richtlijn vastgestelde bepaling over beloningen in hun nationale wetgeving opgenomen. Sommige lidstaten hebben gekozen voor wat kan worden beschouwd als een algemene of ruime definitie van beloning[18], terwijl andere lidstaten de verplichte elementen van beloning opsommen[19]. Twee lidstaten (Ierland en Portugal) hebben het concept van "minimumlonen" niet vervangen door "beloning".

In het algemeen is de meerderheid van de lidstaten van mening dat de wijziging van "minimumlonen" in "beloningen" de rechten van gedetacheerde werknemers heeft verbeterd[20]. De Commissie merkt echter op dat sociale partners, en met name werkgevers, op enkele problemen wijzen bij het bepalen van de beloning die van toepassing is op gedetacheerde werknemers, met al zijn verplichte elementen[21]. Deze problemen houden vooral verband met de complexiteit van het bepalen van de beloning in de praktijk, bijvoorbeeld ten aanzien van collectieve arbeidsovereenkomsten (met name de beloning en de verplichte elementen ervan[22]). Werkgevers hebben moeite om te begrijpen welke verplichte beloningselementen zij in aanmerking moeten nemen.

2.2.3. Nieuwe elementen van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de gastlidstaat

In de richtlijn worden twee nieuwe elementen toegevoegd aan de lijst van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de ontvangende lidstaat die moeten worden

[16] België, Bulgarije, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Kroatië, Letland, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Roemenië, Slovenië en Spanje.
[17] Cyprus, Denemarken, Italië, Litouwen, Malta, Polen, Slowakije, Tsjechië en Zweden.
[18] België, Duitsland, Estland, Finland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Malta, Oostenrijk en Polen.
[19] Bulgarije, Cyprus, Frankrijk, Letland, Litouwen, Luxemburg, Nederland, Portugal, Roemenië, Slovenië, Spanje en Tsjechië.
[20] Zie punt 3.1.1.4.3 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie, waar wordt gesteld dat 14 lidstaten die de vragenlijst over de uitvoering van de richtlijn hebben beantwoord, van mening zijn dat de situatie van gedetacheerde werknemers is verbeterd na de wijziging van "minimumlonen" in "beloning".
[21] Zie voetnoot 20.
[22] Sommige belanghebbenden die zijn geïnterviewd in het kader van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de richtlijn en de handhavingsrichtlijn, hebben dit punt benadrukt, met name de uitdagingen voor werkgevers en uitzendbureaus. Zie punt 8.1.3 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn, evenals punt 3.1.1.4.3 over beloning in het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.

toegekend aan een werknemer die in die lidstaat wordt gedetacheerd: de voorwaarden van huisvesting van werknemers, indien de werkgever huisvesting ter beschikking stelt aan werknemers die zich niet op hun gewone werkplaats bevinden, en toelagen of vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn.

Bij de omzetting van de richtlijn variëren de toepasselijke bepalingen met betrekking tot deze twee bovenstaande elementen per lidstaat, zoals hieronder uiteengezet. Deze bepalingen zijn van toepassing op gedetacheerde werknemers, voor zover zij bestaan voor nationale werknemers in de gastlidstaat.

Twaalf lidstaten[23] hebben bepalingen over de huisvestingsvoorwaarden wanneer de werknemers niet op hun vaste werkplek zijn, en deze bepalingen zijn van toepassing op gedetacheerde werknemers. Slovenië past deze bepalingen alleen toe op lokale werknemers die in het buitenland zijn gedetacheerd (deze zijn niet van toepassing op werknemers die naar Slovenië zijn gedetacheerd).

Twaalf lidstaten[24] bepalen in hun nationale wetgeving geen voorwaarden voor huisvesting wanneer de werknemers niet op hun vaste werkplek zijn. Dergelijke voorwaarden kunnen echter voorkomen in collectieve overeenkomsten of in individuele arbeidsovereenkomsten, zoals bepaald in toepasselijke collectieve overeenkomsten, en zouden ook betrekking hebben op gedetacheerde werknemers (gedetacheerde uitzendkrachten in het geval van Polen), behalve in België en Ierland.

Daarnaast hebben 18 lidstaten[25] nationale bepalingen opgenomen over de terugbetaling of compensatie van reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn. Deze bepalingen zijn ook van toepassing op gedetacheerde werknemers. Slovenië kent geen specifieke voorzieningen voor de terugbetaling van de reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve[26] van huis zijn.

De Commissie merkt op dat er enige bezorgdheid bestaat over ondermaatse huisvestingsomstandigheden die gevolgen kunnen hebben voor gedetacheerde werknemers[27].

2.3. Informatieverplichtingen

De richtlijn bepaalt dat de lidstaten (zonder onnodige vertraging en op transparante wijze) de informatie moeten publiceren over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn krachtens artikel 3, lid 1, van Richtlijn 96/71/EG, inclusief de samenstellende elementen van de beloning, evenals de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op langdurig gedetacheerde werknemers. De lidstaten moeten er in dit kader op

[23] Bulgarije, Denemarken, Duitsland, Finland, Griekenland, Hongarije, Letland, Litouwen, Luxemburg, Portugal, Slovenië en Tsjechië.
[24] België, Cyprus, Frankrijk, Ierland, Italië, Kroatië, Malta, Nederland, Polen, Slowakije, Spanje en Zweden.
[25] Bulgarije, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Griekenland, Hongarije, Letland, Litouwen, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Spanje en Tsjechië.
[26] Zie punt 3.1.1.4.4 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[27] Zie voetnoot 26. Een vakbond op EU-niveau heeft in haar antwoord op de vragenlijst over de uitvoering van de richtlijn aangegeven dat ondermaatse huisvesting een aanhoudend punt van zorg is voor gedetacheerde werknemers, zowel in termen van kwalitatieve als kwantitatieve elementen. Zie ook punt 6.6.2 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn. In die studie wordt een reeks kwesties ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek (VGW) aan het licht gebracht die verband houden met de huisvesting van gedetacheerde werknemers (de huisvesting kan bijvoorbeeld van slechte kwaliteit en overbezet zijn).

toezien dat de op de enige officiële nationale website verstrekte informatie juist en actueel is.

Als de informatie niet vermeldt welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden toegepast, wordt hier rekening mee gehouden bij het bepalen, overeenkomstig het nationaal recht en/of de nationale praktijk, van sancties bij overtredingen van de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen, voor zover nodig om de evenredigheid ervan te waarborgen.

De lidstaten hebben nationale websites over detachering opgezet om te voldoen aan de strengere informatieverplichtingen van de richtlijn.

De meeste lidstaten hebben hun nationale wetgeving aangepast om de evenredigheid van sancties vast te stellen als de informatie op die nationale websites niet aangeeft welke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden moeten worden toegepast.

Cyprus, Frankrijk, Ierland, Slovenië, Slowakije en Spanje kennen niet specifiek een dergelijke evenredigheid van de sancties. In sommige van deze lidstaten wordt evenredigheid echter in de praktijk toegepast via algemene bepalingen van het arbeidsrecht (Frankrijk) of door arbeidsinspecteurs (Slowakije).

De Commissie constateert inhoudelijke tekortkomingen in de door de lidstaten gepubliceerde informatie, zoals moeilijk vindbare informatie over collectieve overeenkomsten en onvolledige of verouderde informatie op nationale websites[28]. Voor de werkgevers is het echter cruciaal dat de informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (met name de beloning en alle verplichte elementen daarvan) die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers (inclusief over collectieve overeenkomsten en situaties van langdurige detachering), volledig en actueel is.

Bij Richtlijn 2019/1152/EU[29] betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden zijn nieuwe informatievereisten voor werkgevers ingevoerd om ervoor te zorgen dat gedetacheerde werknemers naar behoren worden geïnformeerd over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van hun werkopdracht in de gastlidstaat. Informatie over de nationale websites is beschikbaar via de website “Your Europe”[30].

2.4. Regels voor langdurige detachering

In de richtlijn worden nieuwe regels ingevoerd voor langdurige detacheringen, waarbij de effectieve duur van de detachering meer dan 12 maanden bedraagt, of 18 maanden als de onderneming een gemotiveerde kennisgeving verstrekt. In dergelijke situaties moeten alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de gastlidstaat, die zijn vastgelegd bij wet of bij collectieve overeenkomst in de zin van artikel 3, lid 8, van Richtlijn 96/71/EG, worden gegarandeerd, met twee uitzonderingen[31].

[28] Zie punt 3.1.1.4.5 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie, met betrekking tot met name de standpunten van belanghebbenden, waaronder werkgeversorganisaties.
[29] Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).
[30] Detachering van personeel in het buitenland: Richtsnoeren en regels betreffende sociale zekerheid — Your Europe (europa.eu).
[31] De twee uitzonderingen betreffen: i) procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van concurrentiebedingen, en ii) aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Bijna alle lidstaten garanderen aan langdurig gedetacheerde werknemers alle aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op grond van de wet en/of collectieve overeenkomsten of arbitrale uitspraken die universeel toepasbaar zijn verklaard. In Ierland zijn dezelfde voorwaarden van toepassing op een gedetacheerde werknemer, ongeacht de duur van de detachering. Bovendien vereisen alle andere lidstaten dat een onderneming een gemotiveerde kennisgeving verstrekt om een periode van langdurige detachering te verlengen van 12 maanden naar 18 maanden.

De Commissie merkt op dat zowel de specificatie van de aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers in langdurige detacheringssituaties als het tijdsbestek voor het verstrekken van de gemotiveerde kennisgeving per lidstaat variëren[32]. De Commissie merkt ook op dat het noodzakelijk is ervoor te zorgen dat nationale websites informatie over langdurige detachering bevatten, wat tot nu toe niet altijd het geval is geweest. Alleen volledige informatie zorgt ervoor dat werkgevers de toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden goed begrijpen.

2.5. Gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten

In de richtlijn wordt bepaald dat gedetacheerde uitzendkrachten met betrekking tot de aangelegenheden die onder artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid[33] vallen, op dezelfde manier moeten worden behandeld als werknemers die worden ingehuurd door uitzendbureaus die gevestigd zijn in de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd.

Bijna alle lidstaten (behalve Ierland en Slovenië) hebben een verplichting ingevoerd om gedetacheerde werknemers de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te garanderen die van toepassing zijn krachtens artikel 5 van Richtlijn 2008/104/EG.

In Estland geldt de verplichting van de inlenende onderneming om het uitzendbureau te informeren over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op uitzendkrachten alleen bij langdurige detachering en ketendetachering, terwijl Malta deze informatieplicht alleen oplegt bij detacheringsperioden langer dan vier opeenvolgende weken. Zweden legt deze verplichting alleen op als het uitzendbureau daarom vraagt. Kroatië verlangt van het uitzendbureau dat het schriftelijk bevestigt dat het op de hoogte is gesteld van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

De Commissie merkt daarom op dat sommige lidstaten ofwel de inlenende onderneming verplichten om het uitzendbureau alleen in specifieke situaties te informeren over de voorwaarden die van toepassing zijn op uitzendkrachten, of aanvullende informatievereisten invoeren.

De Commissie merkt ook op dat er enkele ernstige punten van zorg bestaan dat de praktische toepassing van de bepalingen van de richtlijn met betrekking tot gedetacheerde uitzendkrachten zou kunnen resulteren in situaties waarin minder gunstige voorwaarden op dergelijke werknemers kunnen worden toegepast. Dit kan zijn omdat men feitelijk de regels wil omzeilen, maar kan ook voortkomen uit een beperkt bewustzijn bij de uitzendbureaus en de inlenende onderneming(en) van de relevante regels die in andere lidstaten gelden, met name op het gebied

[32] Voor meer informatie (inclusief de standpunten van de sociale partners) zie punt 3.1.1.4.6.1 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[33] Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

van collectieve overeenkomsten[34]. Werkgevers gaven aan dat het rechtsstelsel voor tijdelijk grensoverschrijdend werk (bv. detachering) dusdanig complex is dat het kan leiden tot onbedoelde gevallen van niet-naleving, met name door kleinere bedrijven. Daarom is er behoefte aan gemakkelijk toegankelijke en begrijpelijke juridische informatie[35].

2.6. Detacheringstoelagen

Veel lidstaten[36] specificeren welke delen van de toelagen voor de detachering worden betaald ter vergoeding van de daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten, en welke onderdeel zijn van de beloning.

Indien, volgens de richtlijn, niet uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op het dienstverband blijkt of, en zo ja welke, onderdelen van een detacheringstoelage worden uitgekeerd als vergoeding voor kosten die daadwerkelijk verband houden met de detachering, wordt de volledige toelage geacht te zijn betaald als vergoeding voor kosten. Een overgrote meerderheid van de lidstaten[37] heeft deze bepaling in de nationale wetgeving opgenomen.

De Commissie merkt op dat sommige lidstaten[38] in hun nationale wetgeving geen specifieke bepaling hebben opgenomen volgens welke de detacheringstoelagen deel uitmaken van de beloning, tenzij deze worden betaald ter vergoeding van de daadwerkelijk in verband met de detachering gemaakte kosten. Bovendien specificeert de nationale wetgeving van sommige lidstaten[39] niet of niet duidelijk dat de vergoeding van reis-, maaltijd- en verblijfkosten voor de gedetacheerde werknemer plaatsvindt in overeenstemming met de nationale wetgeving en/of praktijk van de lidstaat van herkomst.

2.7. Collectieve overeenkomsten

De richtlijn breidt de mogelijkheid uit om collectieve overeenkomsten die niet universeel toepasbaar zijn gemaakt in lidstaten die al een stelsel hebben om collectieve overeenkomsten universeel toepasbaar te verklaren[40], ook van toepassing te laten zijn op gedetacheerde werknemers. Van de 18 lidstaten die universeel toepasselijke collectieve overeenkomsten toepassen, hebben ten minste vier lidstaten[41] gebruikgemaakt van de mogelijkheid die de richtlijn biedt om collectieve overeenkomsten die niet universeel toepasbaar zijn, ook van toepassing te laten zijn op gedetacheerde werknemers.

2.8. Samenwerking tussen lidstaten

De richtlijn vereist dat de lidstaten zorgen voor samenwerking tussen de autoriteiten of instanties die bevoegd zijn om toezicht te houden op de arbeidsvoorwaarden en -

[34] Zie punten 6.1.2 en 6.1.3.1 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn. Zie ook punt 3.1.1.4.6.2. van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[35] Punt 6.1.3.1 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn en punt 3.1.1.4.6.2. van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[36] België, Bulgarije, Cyprus, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije en Spanje.
[37] België, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Spanje en Zweden.
[38] Denemarken, Hongarije, Oostenrijk, Slovenië, Tsjechië en Zweden.
[39] België, Denemarken, Duitsland, Finland, Hongarije, Ierland, Letland, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Slovenië, Spanje en Tsjechië.
[40] Zie punt 3.1.1.4.8 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[41] Finland, Griekenland, Hongarije en Nederland.

omstandigheden genoemd in artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG. Alle lidstaten hebben in hun nationale wetgeving bepalingen opgenomen over de samenwerking tussen hun bevoegde nationale autoriteiten en instanties.

2.9. Monitoren, controle en handhaving

De richtlijn vereist onder meer dat de lidstaten doeltreffende, evenredige en afschrikkende regels vaststellen over de sancties die van toepassing zijn bij overtreding van de nationale bepalingen die op grond van de richtlijn zijn vastgesteld. In alle lidstaten (behalve Ierland) worden overtredingen van nationale bepalingen ter uitvoering van de richtlijn bestraft met administratieve boetes. In zes lidstaten worden strafrechtelijke boetes opgelegd[42]. De Commissie merkt op dat de sancties van lidstaat tot lidstaat verschillen. De maximale boetes variëren bijvoorbeeld van 1 100 EUR in Letland tot 400 000 EUR in Oostenrijk en 500 000 EUR in Duitsland.

3. Onderaanneming en detachering van werknemers

Artikel 2, lid 2, van de richtlijn verplicht de Commissie om in haar analyse van de toepassing en uitvoering van de richtlijn een beoordeling op te nemen van de vraag of in het geval van onderaanneming verdere maatregelen nodig zijn om een gelijk speelveld te garanderen en werknemers te beschermen.

Met betrekking tot onderaanneming voorziet artikel 12 van de handhavingsrichtlijn[43] in een aansprakelijkheidsmechanisme. Volgens dit aansprakelijkheidsmechanisme kan een aannemer van wie de werkgever een rechtstreekse onderaannemer is, naast of in plaats van de werkgever, door een gedetacheerde werknemer aansprakelijk worden gesteld voor eventuele uitstaande nettobeloningen of bijdragen aan gemeenschappelijke fondsen of instellingen van sociale partners voor zover zij onder artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG vallen.

De lidstaten zijn verplicht in de bouwsector op een niet-discriminerende en evenredige basis een dergelijke aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming in te voeren en mogen daarin ook in andere sectoren voorzien. Zij kunnen ook op niet-discriminerende en evenredige basis strengere aansprakelijkheidsregels invoeren in termen van het toepassingsgebied (bv. meer bedrijven bestrijken die betrokken zijn bij de onderaannemingsketen, in plaats van alleen de directe aannemer) en het bereik (bv. meer arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden bestrijken op grond van artikel 3 van Richtlijn 96/71/EG). De lidstaten kunnen in plaats van deze aansprakelijkheidsregels ook andere handhavingsmaatregelen toepassen, op voorwaarde dat deze gerechtvaardigd en evenredig zijn in overeenstemming met het EU-recht.

Gezien dit rechtskader en de informatie die in het kader van dit verslag is verzameld en geanalyseerd, merkt de Commissie op dat lange onderaannemingsketens een van de belangrijkste uitdagingen zijn en van invloed kunnen zijn op de rechten van gedetacheerde werknemers, evenals op het gelijke speelveld tussen ondernemingen. In deze lange onderaannemingsketens kan het gebrek aan transparantie en verantwoording de handhaving van de toepasselijke regels zeer moeilijk maken vanwege problemen bij het identificeren van de aansprakelijke onderneming. De directe verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van de

[42] België, Cyprus, Denemarken, Estland, Frankrijk en Griekenland.

[43] 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”) (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 11).

aannemer kan daardoor aanzienlijk worden beperkt. Dit kan ook van invloed zijn op de terugvordering van niet-uitbetaald loon[44].

Het aansprakelijkheidsmechanisme waarin de handhavingsrichtlijn voorziet, biedt de lidstaten de mogelijkheid langere ketens te bestrijken. De meeste lidstaten hebben deze aansprakelijkheid echter beperkt tot de directe aannemer en niet uitgebreid tot andere partijen in de onderaannemingsketen. Tien lidstaten[45] hebben een volledige ketenaansprakelijkheid ingevoerd (d.w.z. een aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming die niet beperkt is tot één schakel hogerop in de keten)[46]. Vier lidstaten (België, Frankrijk, Italië en Spanje) hebben ook verdere maatregelen ingevoerd, zoals een plafond voor het aantal onderaannemingsniveaus binnen onderaannemingsketens[47].

Bovendien kan de toepassing van collectieve overeenkomsten een ander soort bescherming bieden aan gedetacheerde werknemers in onderaannemingsketens en worden gebruikt om dergelijke werknemers te betalen op basis van minder gunstige overeenkomsten[48].

Wat de geïdentificeerde uitdagingen betreft, zou het aannemen van goede praktijken de lidstaten en/of de sociale partners helpen de transparantie en aansprakelijkheid in onderaannemingsketens te vergroten. Deze goede praktijken omvatten onder meer het beperken van het aantal niveaus in onderaannemingsketens en/of het uitbreiden van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming naar de volledige keten, en het versterken van de samenwerking tussen de lidstaten om inspecties te vergemakkelijken en misbruik aan te pakken[49].

Daartoe en als vervolg op dit verslag zou de Commissie, met de steun van de ELA, kunnen overwegen om de huidige situatie in de lidstaten met betrekking tot het afdekken van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming (d.w.z. de bestreken sectoren, niveaus en arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden) in kaart te brengen. Hierbij kan worden gedacht aan het verstrekken van richtsnoeren voor het op een evenredige en niet-discriminerende basis toepassen van strengere regels op nationaal niveau met betrekking tot het toepassingsgebied van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming (d.w.z. het opleggen van de volledige ketenaansprakelijkheid of het uitbreiden van de aansprakelijkheid tot andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden). De Commissie ziet momenteel geen noodzaak om de richtlijn specifiek met betrekking tot onderaanneming te wijzigen.

4. Detachering van onderdanen van derde landen

In deze afdeling en de daaraan gerelateerde afdeling van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie worden de belangrijkste uitdagingen gepresenteerd die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden bij de detachering van onderdanen van derde landen,

[44] Zie in dit kader punt 6.7.2 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn, evenals afdeling 4.2 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.
[45] België, Bulgarije, Frankrijk, Italië, Litouwen, Luxemburg, Nederland, Oostenrijk, Polen en Spanje.
[46] Zie punt 4.2.2.2 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn.
[47] Zie punt 4.2.2.1 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn.
[48] Zie punten 4.2.2 en 5.3.4 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn.
[49] Zie afdeling 4.3 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie voor meer goede praktijken.

evenals enkele goede praktijken om deze uitdagingen aan te pakken. Er wordt geen uiteenzetting gegeven van het rechtskader dat van toepassing is op de toegang van onderdanen van derde landen tot een gastlidstaat en het verblijf aldaar.

De detacheringsrichtlijnen zijn zowel van toepassing op gedetacheerde werknemers die EU-burgers zijn als op gedetacheerde werknemers die onderdanen van derde landen zijn. In dit kader kunnen onderdanen van derde landen die regelmatig en gewoonlijk in dienst zijn bij een dienstverlener die in een lidstaat is gevestigd, naar een andere lidstaat worden gedetacheerd zonder dat zij in die andere lidstaat aan buitensporige administratieve formaliteiten worden onderworpen, zoals de verplichting om een werkvergunning aan te vragen[50].

In de meeste lidstaten gelden voor gedetacheerde onderdanen van derde landen dezelfde algemene detacheringsregels, waarmee de relevante EU-wetgeving wordt omgezet. Drie lidstaten[51] hebben in hun nationale rechtskader specifieke bepalingen over de detachering van onderdanen van derde landen opgenomen. Kroatië en Nederland stellen in hun wetgeving expliciet dat iemand die legaal werkt in een lidstaat waar zijn of haar werkgever is gevestigd, geen werkvergunning nodig heeft. Op dezelfde manier vereist de Letse arbeidswet dat een werkgever verklaart dat een werknemer legaal in de uitzendende lidstaat werkt[52].

De Commissie merkt op dat gedetacheerde onderdanen van derde landen over het algemeen vaker het slachtoffer zijn van misbruik, zoals frauduleuze detachering, schendingen van arbeidsrechten, onzekere arbeidsomstandigheden, onregelmatige betaling en niet-betaling van sociale premies[53]. Gedetacheerde onderdanen van derde landen zullen waarschijnlijk ook een beloning aanvaarden die lager is dan wat zou moeten worden betaald[54]. De risico's in verband met onzekere leef- en arbeidsomstandigheden lijken ook groter te zijn voor gedetacheerde onderdanen van derde landen[55].

Bovendien zijn gedetacheerde onderdanen van derde landen kwetsbaarder dan gedetacheerde werknemers uit de EU vanwege hun mogelijke afhankelijkheid van hun werkgever voor de verlenging van werk- en/of verblijfsvergunningen[56]. Ook zijn zij zich vaak niet bewust van hun rechten en hebben zij te maken met taalbarrières.

Een aantal maatregelen zou de geïdentificeerde situaties kunnen aanpakken, zoals het bieden van betere toegang tot informatie over arbeidsrechten gericht op gedetacheerde onderdanen

[50] Arrest van het Hof van Justitie van de EU van 9 augustus 1994, Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales, zaak C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.
[51] Kroatië, Letland en Nederland.
[52] Zie punt 2.2.1 van het verslag over de samenwerkingspraktijken, mogelijkheden en uitdagingen tussen de lidstaten — specifiek met betrekking tot de detachering van onderdanen van derde landen, eindverslag ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, februari 2023.
[53] Zie punt 6.5.2 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn, evenals punt 3.1 van het verslag over de samenwerkingspraktijken, mogelijkheden en uitdagingen tussen de lidstaten — specifiek met betrekking tot de detachering van onderdanen van derde landen, eindverslag ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, februari 2023.
[54] Zie punt 6.5.2 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn.
[55] Zie punt 8.5 van de studie ter ondersteuning van het toezicht op de detacheringsrichtlijn en de handhavingsrichtlijn.
[56] Zie punt 3.1 van het verslag over de samenwerkingspraktijken, mogelijkheden en uitdagingen tussen de lidstaten — specifiek met betrekking tot de detachering van onderdanen van derde landen, eindverslag ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, februari 2023.

van derde landen[57], het verbeteren van de transnationale samenwerking tussen handhavingsorganen en migratie-instanties, en het versterken van de handhaving van de detacheringsregels in specifieke sectoren met een groot aantal gedetacheerde onderdanen van derde landen[58].

5. Belangrijkste conclusies en mogelijke verdere maatregelen

De omzetting van de richtlijn door alle lidstaten heeft de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van gedetacheerde werknemers verbeterd, vooral wat betreft hun beloning, de gelijke behandeling van gedetacheerde uitzendkrachten en de vergoeding van de kosten die zijn gemaakt als gevolg van de detachering (bv. reis-, maaltijd- en verblijfkosten).

De wetgeving van de lidstaten voldoet grotendeels aan de vereisten van de richtlijn. De Commissie heeft echter verschillende problemen geïdentificeerd in verband met non-conformiteit van de nationale maatregelen ter omzetting van de richtlijn die aanleiding zouden kunnen geven tot verdere maatregelen. Deze problemen hebben betrekking op verschillende bepalingen van de richtlijn, zoals dubbele of ketendetachering, beloning, de twee nieuwe elementen van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de gastlidstaat, langdurige detachering, gelijke behandeling van uitzendkrachten, detacheringstoelagen of monitoren, controle en handhaving. De Commissie zal samen met de lidstaten blijven werken aan een correcte omzetting en toepassing van de richtlijn.

De Commissie merkt op dat er enkele problemen zijn bij het bepalen van de beloning die van toepassing is op gedetacheerde werknemers, met al zijn verplichte elementen. In nauwe samenwerking met de lidstaten en de sociale partners zou de ELA[59] kunnen werken aan een instrument om de berekening van de beloning van gedetacheerde werknemers te vergemakkelijken en de transparantie ervan te vergroten. Een dergelijk instrument, waarvan de algemene elementen door de ELA zouden kunnen worden vastgesteld, zou op nationaal niveau worden gebruikt en toegepast.

De Commissie merkt ook op dat er enige bezorgdheid bestaat over de huisvestingsomstandigheden die gevolgen kunnen hebben voor gedetacheerde werknemers. Nationale inspectie-instanties en sociale partners (met name vakbonden) zouden, samen met de ELA, gerichte bewustmakingscampagnes kunnen ontwikkelen om problemen aan te pakken zoals de ondermaatse huisvestingsomstandigheden die gevolgen kunnen hebben voor gedetacheerde werknemers, inclusief meer specifieke informatie over het recht van gedetacheerde werknemers op huisvestingsomstandigheden in de gastlidstaten (indien die aan de werknemers uit die lidstaat ter beschikking wordt besteld) en sancties voor het niet respecteren van dat recht.

Het is ook van cruciaal belang dat werkgevers en werknemers toegang hebben tot volledige en actuele informatie over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (met name de beloning en alle verplichte elementen daarvan) die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers (inclusief over collectieve overeenkomsten en over langdurige detachering). De ELA zou

[57] Zie met name punt 3.4.2 van het verslag over de samenwerkingspraktijken, mogelijkheden en uitdagingen tussen de lidstaten — specifiek met betrekking tot de detachering van onderdanen van derde landen, eindverslag ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2.2, februari 2023.

[58] Zie ook afdeling 5.2 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.

[59] De mogelijke verdere maatregelen voor de ELA in dit verslag vallen onder haar mandaat om de lidstaten en de Commissie bij te staan bij de effectieve toepassing en handhaving van de EU-wetgeving met betrekking tot arbeidsmobiliteit in de hele EU.

daarom haar werkzaamheden met de lidstaten kunnen voortzetten en versterken om dergelijke informatie transparanter, alomvattender, actueler en gemakkelijker toegankelijk te maken voor gedetacheerde werknemers en dienstverleners.

De Commissie heeft grote punten van zorg gesignaleerd met betrekking tot de praktische toepassing van de bepalingen van de richtlijn op gedetacheerde uitzendkrachten. De ELA zou, in nauwe samenwerking met de lidstaten, deze punten van zorg kunnen aanpakken door middel van effectievere en uitgebreidere grensoverschrijdende samenwerking en handhavingsinspanningen gericht op uitzendwerk. De sociale partners zouden ook kunnen overwegen het werk van de arbeidsinspecties te steunen. Bovendien zouden de lidstaten evaluaties van de bestaande wetgeving en de uitvoering ervan op nationaal niveau kunnen uitvoeren en/of, met de steun van de ELA, diensten kunnen opzetten om uitzendbureaus en inlenende ondernemingen te ondersteunen bij de toepassing van de detacheringsregels.

De Commissie merkt op dat sommige lidstaten een aantal specifieke bepalingen over de detacheringstoelagen niet in hun nationale wetgeving hebben opgenomen. In dit kader, en ook met betrekking tot andere bepalingen van de richtlijn, zal de Commissie een dialoog aangaan met de lidstaten om te zorgen voor een omzetting in overeenstemming met de richtlijn. Bovendien zou de ELA de transparantie van informatie over detacheringstoelagen en de terugbetaling van de aan de detachering gerelateerde kosten in de lidstaten kunnen vergemakkelijken.

Wat onderaanneming betreft, zou het beperken van het aantal niveaus in onderaannemingsketens en/of het uitbreiden van de aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming tot de volledige keten de lidstaten (als de belangrijkste verantwoordelijke actoren voor de handhaving van de regels inzake de detachering van werknemers) en, waar van toepassing, de sociale partners kunnen helpen om de transparantie en aansprakelijkheid in toeleveringsketens op evenredige en niet-discriminerende basis te vergroten. Daarnaast zou de Commissie, met de steun van de ELA, kunnen overwegen om de huidige situatie in de lidstaten met betrekking tot het afdekken van aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming in kaart te brengen (inclusief het verstrekken van richtsnoeren voor de toepassing van strengere regels op nationaal niveau met betrekking tot het toepassingsgebied van aansprakelijkheid in het geval van onderaanneming).

Ten slotte zou de ELA, wat gedetacheerde onderdanen van derde landen betreft, een sleutelrol kunnen spelen bij het vergemakkelijken van de toegang tot informatie en het ondersteunen van de lidstaten door de transnationale samenwerking tussen nationale handhavingsorganen te versterken[60].

Gezien de belangrijkste conclusies en verdere maatregelen die hierboven zijn gepresenteerd, ziet de Commissie in dit stadium geen noodzaak om wijzigingen in deze richtlijn of in Richtlijn 96/71/EG voor te stellen.

In samenhang met en onverminderd haar bredere rol als hoedster van de verdragen zal de Commissie met de lidstaten blijven samenwerken om ervoor te zorgen dat de richtlijn correct wordt omgezet en toegepast.

[60] Zie afdeling 5.2 van het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie.

De Commissie zal ook, met de steun van de ELA, met de lidstaten blijven samenwerken aan de handhaving van de detacheringsregels.