



# Tijdelijk in Nederland aan het werk?

Wat u als werkgever moet  
weten over het Nederlandse  
meldloket voor gedetacheerde  
werknemers.

Detacheert u als werkgever uit de EU, EER of Zwitserland tijdelijk werknemers of uitzendkrachten naar Nederland? Dan bent u **verplicht** om uw komst vooraf te melden. Dat kan via het Nederlandse meldloket [www.postedworkers.nl](http://www.postedworkers.nl). Melden kan zowel in het Nederlands als in het Engels. Ook kunt u meerdere werknemers in één keer melden.

*Let op! Bent u zelfstandige?*

*Dan geldt de meldplicht alleen in sommige sectoren.*

*Die sectoren vindt u op [postedworkers.nl](http://postedworkers.nl).*



# Melden is belangrijk!

Door de gedetacheerde werknemers te melden, kan de overheid controleren of zij onder veilige, gezonde en eerlijke omstandigheden werken. Zo zorgen we dat de juiste, Nederlandse arbeidsvoorwaarden gelden en gaan we oneerlijke concurrentie tegen.



De meldplicht is onderdeel van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Dit is een Nederlandse wet, gebaseerd op de Europese Detacheringsrichtlijn.

**Advies!** Check van tevoren bij de opdrachtgever op welk mailadres hij de melding wil ontvangen en geef dit mailadres door bij het melden.

## 1 Melden

Meld u aan via het meldloket [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Meld de opdracht en de betrokken (eigen) werknemers vóór uwkomst naar Nederland. Daarbij vragen we o.a. naar het soort werk, duur van de opdracht, het werkadres, en naar de identiteit van de werknemers.



## 2 Controleren

De opdrachtgever controleert uw melding. De Nederlandse opdrachtgever krijgt op het doorgegeven mailadres een bericht dat hij de melding moet controleren in het meldloket. Als de melding klopt dan geeft de Nederlandse opdrachtgever aan dat de melding goed is. Uw melding is dan klaar. U hoeft niets meer aan uw melding te doen tenzij er nog veranderingen zijn.



Als de melding veranderd moet worden, bijvoorbeeld omdat de verkeerde start- en einddatum van de opdracht zijn ingevuld, dan geeft de opdrachtgever aan dat de melding niet goed is. U ontvangt een e-mail met de vraag de melding aan te passen en opnieuw te versturen via het meldloket. Als de melding dan goed is doorgegeven, is de melding klaar.

### Belangrijk! Veranderingen in de tussentijd?

Geef ze door. Verandert er iets in uw opdracht? Komt er bijvoorbeeld een nieuwe werknemer aan de opdracht werken of werken uw werknemers langer in Nederland dan gepland? Dan moet u deze verandering doorgeven in het meldloket. De opdrachtgever keurt de aangepaste melding opnieuw goed.

# Veelgestelde vragen

## Waarom bestaat de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie?

Deze wet geeft gedetacheerde werknemers recht op de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die Nederland biedt. Denk aan het recht op minimumloon, voldoende pauzes, een veilige werkplek, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en een minimumaantal vakantiedagen. Daarnaast hebben de buitenlandse werkgevers een aantal administratieve verplichtingen, waaronder het doen van de melding. In sommige sectoren geldt dit ook voor zelfstandigen. Door de melding kan de overheid makkelijker controleren of bedrijven zich aan de regels houden.

## Wat gebeurt er als de melding niet of onjuist is gedaan?

**Melden is verplicht.** Is de buitenlandse werknemer niet gemeld? Dan loopt u het risico op een boete. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert hierop. Zorg dat de melding in orde is voordat de buitenlandse werknemers starten met de opdracht.

## Welke andere plichten gelden er volgens deze Nederlandse wet?

Naast de meldplicht, bent u als werkgever verplicht om op de werkplek verschillende documenten beschikbaar te hebben die te maken hebben met de werknemer. Denk aan een arbeidsovereenkomst, een loonstrook en een bewijs van betaling van sociale zekerheidspremies. Wijs voor de Nederlandse Arbeidsinspectie een contactpersoon in Nederland aan. Geef de Inspectie, als zij daarom vragen, de informatie die zij nodig heeft om te controleren.

De complete lijst met documenten die u nodig heeft, vindt u op [postedworkers.nl/wetgeving](https://www.postedworkers.nl/wetgeving).



### Meer weten?

Ga naar [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Door te melden helpt u mee aan een veilige, gezonde en eerlijke werkomgeving voor gedetacheerde werknemers.

# Checklist meldplicht

Om u te helpen hebben we een checklist gemaakt met de belangrijkste gegevens die u als werkgever bij de hand moet hebben voor de melding. Zo bent u goed voorbereid en heeft u de melding sneller gedaan.

## Uw bedrijfsgegevens:

- > Bedrijfsnaam
- > Land van vestiging
- > Registratienummer handelsregister
- > Btw-nummer
- > Vestigingsadres

## Identiteit van de melder of wettelijk vertegenwoordiger:

- > Naam, geboortedatum, nationaliteit
- > Identiteitsnummer uit land van herkomst
- > Nederlands Burgerservicenummer (BSN) (indien in bezit)
- > Telefoonnummer
- > E-mailadres

## Uw contactpersoon in Nederland:

- > Naam, geboortedatum, nationaliteit
- > Identiteitsnummer uit land van herkomst (indien in bezit)
- > Nederlands Burgerservicenummer (BSN)
- > Telefoonnummer
- > E-mailadres
- > Adres in Nederland waar de contactpersoon bereikbaar is

## Gegevens opdrachtgever:

- > Bedrijfsnaam
- > Land van vestiging
- > Registratienummer handelsregister of KvK-nummer
- > BTW-nummer
- > Vestigingsadres
- > Naam contactpersoon opdrachtgever
- > E-mailadres contactpersoon opdrachtgever

## Informatie over het project:

- > Sector waarin u in Nederland gaat werken, inclusief subsector en SBI-code. Kijk voor SBI-code op [sbi.cbs.nl](https://sbi.cbs.nl)
- > Adres werkplek in Nederland
- > Verwachte start- en einddatum werkzaamheden
- > Het bedrijf dat het loon betaalt

## Identiteit werknemers die tijdelijk in Nederland komen werken:

- > Naam, geboortedatum, nationaliteit
- > Identiteitsnummer land van herkomst
- > Nederlands Burgerservicenummer (BSN) (indien van toepassing)
- > E-mailadres
- > Komt de werknemer uit EU, Noorwegen, Liechtenstein, IJsland en Zwitserland? Zo niet, meld dan de einddatum van de werkvergunning van het zendende land.
- > Verwachte start- en einddatum werkzaamheden van de werknemer
- > Heeft de werknemer een A1-verklaring? Meld dan het nummer en het land dat de A1-verklaring heeft gegeven.

---

## Aan de slag!

Melden doet u op [postedworkers.nl](https://postedworkers.nl). Ook vindt u hier een lijst met uitleg over veel voorkomende termen. Door te melden helpt u mee aan veilige, gezonde en eerlijke omstandigheden voor gedetacheerde werknemers.



# Arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op hebben

## > De eerste 12 maanden

### Werknemer heeft recht op een harde kern van arbeidsvoorwaarden:

- > Minimumloon
- > Werktijden en pauzes
- > Vakantiedagen
- > Arbeidsomstandigheden
- > Gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Als er sprake is van een algemeen verbindend verklaarde cao, dan heeft de werknemer recht op de harde kern van arbeidsvoorwaarden vanuit de cao. De periode waarin alleen de harde kern van arbeidsvoorwaarden geldt kan soms verlengd worden tot 18 maanden.

**Let op!** Voor gedetacheerde uitzendkrachten gelden andere regels. Zie vraag 2 hiernaast.

## > Na 12 maanden gelden

### Werknemer heeft recht op uitbreiding van de harde kern van arbeidsvoorwaarden:

- > Alle arbeidsvoorwaarden uit de Nederlandse arbeidswetten en algemeen verbindend verklaarde cao's.

### Met uitzondering van afspraken over:

- > Extra afspraken over bedrijfspensioen en het sluiten en opzeggen van het arbeidscontract.

# Veelgestelde vragen

## Hoe zit het met het vervangen van een werknemer?

Vervangt u een gedetacheerde werknemer door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plek hetzelfde werk doet? Dit wordt als één detachering gezien. Dit is van belang voor de arbeidsvoorwaarden die na 12 maanden gelden. Dit zijn dus de uitgebreide voorwaarden.

## Hoe zit het met gedetacheerde uitzendkrachten die onder toezicht en leiding van een Nederlandse opdrachtgever werken?

In dat geval hebben uw werknemers vanaf dag één recht op extra arbeidsvoorwaarden volgens artikel 8 van **de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs**. Als werkgever moet u daarvoor zorgen. Ook als zij door de opdrachtgever worden ingezet bij een andere werkgever.

## Hoe betaal ik vergoedingen en toeslagen aan mijn werknemers?

Vergoedingen en toeslagen die u aan uw werknemers betaalt voor gemaakte kosten, denk aan reis-, maaltijd- en verblijfkosten, worden niet gezien als onderdeel van het loon waar uw werknemers recht op hebben. U betaalt deze kosten volgens het Nederlandse recht en/of het contract tussen u en uw werknemers. Sommige toeslagen worden betaald voor kosten die met de detachering zijn gemaakt. U maakt duidelijk welke dit zijn.



### Meer informatie

Ga naar [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) voor een overzicht van alle arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op hebben. Daar vindt u ook informatie over het betalen van vergoedingen en toeslagen.