



Tijdelijk werknemers uit het buitenland ingehuurd?

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

Komen de gedetacheerde werknemers uit de EU, EER of Zwitserland? Dan bent u **verplicht** te controleren of zij voor hun komst (juist) gemeld zijn. Het controleren van de melding van buitenlandse bedrijven en gedetacheerde werknemers, ofwel posted workers, verloopt via het Nederlandse meldloket **[postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl)**. Het controleren duurt ongeveer 10 minuten en kan in het Nederlands en Engels.

*Let op! Huurt u een zelfstandige uit het buitenland in? Dan geldt de meldplicht alleen als zij in sommige sectoren werken. Die sectoren vindt u op **[postedworkers.nl](https://www.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.

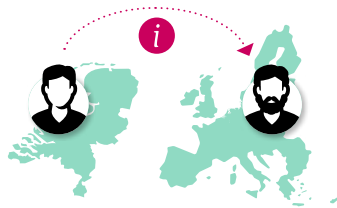
! De meldplicht is onderdeel van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU). Dit is een Nederlandse wet, gebaseerd op de Europese Detacheringsrichtlijn.

Hoe werkt het melden?

Het melden van de gedetacheerde werknemers bestaat uit drie stappen. Samen met de buitenlandse werkgever of zelfstandige heeft u de taak om (juist) te melden. Zorg dat de melding in orde is voordat de gedetacheerde werknemer start met de opdracht.

1 Informeren

U, als Nederlandse opdrachtgever, informeert de buitenlandse werkgever of zelfstandige over de meldplicht. **Belangrijk!** Zorg ervoor dat zij de juiste contactinformatie van uw bedrijf gebruiken bij het doen van de melding.



2 Melden

De buitenlandse werkgever of zelfstandige doet de melding op [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl).



3 Controleren

U krijgt daarna een e-mail over de melding. U bent verplicht de melding te controleren in het meldloket. Klopt alle informatie? Dan geeft u aan dat de melding goed is. Klopt de informatie niet? Dan geeft u aan dat de melding niet goed is. De buitenlandse werkgever of zelfstandige krijgt dan een e-mail met de vraag om de melding aan te passen. Daarna controleert u de melding nog een keer.



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 gezonde en 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 gecontroleerd is?

Het controleren van de melding is verplicht. Is de melding niet gecontroleerd? Dan loopt u het risico op een boete. De Nederlandse Arbeidsinspectie controleert hierop. Zorg dat de melding in orde is voordat de buitenlandse werknemer start met de opdracht.

Let op! Zijn er in de tussentijd veranderingen? Ook deze moeten gemeld en gecontroleerd worden. Zo zorgt u dat u geen boete krijgt en helpt u mee aan een eerlijke arbeidsmarkt voor werkgevers en werknemers.

Ik werk met een buitenlands uitzendbureau, hoe werkt melden in dat geval?

Buitenlandse werknemers die door een buitenlands uitzendbureau gedetacheerd worden, moeten ook gemeld worden. Wie verantwoordelijk is voor die melding, is afhankelijk van de situatie. Op [postedworkers.nl/uitzendbureau](https://www.postedworkers.nl/uitzendbureau) ziet u wat uw taak is.



Meer weten?

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

Arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op hebben

Buitenlandse werkgevers zijn verantwoordelijk voor het bieden van de juiste arbeidsvoorwaarden aan hun werknemers. Als Nederlandse opdrachtgever kunt u de gedetacheerde werknemers helpen door de buitenlandse werkgever op de hoogte te brengen van de geldende arbeidsvoorwaarden.

> De eerste 12 maanden

Het eerste jaar heeft de gedetacheerde werknemer recht op de harde kern van arbeidsvoorwaarden, namelijk:

- > 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.

> Na 12 maanden

Na een jaar heeft de werknemer 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 de buitenlandse werkgever waarmee u samenwerkt een gedetacheerde werknemer door een andere gedetacheerde werknemer die op dezelfde plek hetzelfde werk doet? Dan wordt dit 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 uw toezicht en leiding werken?

In dat geval hebben de tijdelijk gedetacheerde werknemers vanaf dag één recht op extra arbeidsvoorwaarden volgens artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

De buitenlandse werkgever moet hiervoor zorgen, ook als ze ingezet worden bij een andere Nederlandse opdrachtgever.

Hoe moeten de buitenlandse werkgevers hun werknemers vergoedingen en toeslagen betalen?

Vergoedingen die zij aan hun werknemers betalen voor kosten die in verband met detachering zijn gemaakt (denk aan reis-, maaltijd- en verblijfkosten) worden niet gezien als onderdeel van het minimumloon waar hun werknemers recht op hebben. Ze betalen deze kosten volgens het Nederlandse recht en/of het contract met hun werknemers. De buitenlandse werkgever maakt duidelijk welke kosten dit zijn.



Meer informatie?

Ga naar [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) voor een overzicht van alle arbeidsvoorwaarden waar gedetacheerde werknemers recht op hebben. Informeer de buitenlandse werkgever over de geldende arbeidsvoorwaarden voor de werknemers, zoals bijvoorbeeld het Nederlandse minimumloon of de juiste cao. De buitenlandse werkgever moet de werknemers minimaal deze voorwaarden bieden.