



EUROPESE COMMISSIE

DIRECTORAAT-GENERAAL WERKGELEGENHEID, SOCIALE ZAKEN EN INCLUSIE
DIRECTORAAT-GENERAAL MIGRATIE EN BINNENLANDSE ZAKEN
DIRECTORAAT-GENERAAL JUSTITIE EN CONSUMENTENZAKEN
DIRECTORAAT-GENERAAL HANDEL

Brussel, 6 oktober 2020
REV2 – vervangt de kennisgeving
(REV1) van 5 oktober 2020¹

KENNISGEVING AAN BELANGHEBBENDEN

TERUGTREKKING VAN HET VERENIGD KONINKRIJK EN EU-REGELS OP HET GEBIED VAN DE DETACHERING VAN WERKNEMERS

Het Verenigd Koninkrijk heeft zich op 1 februari 2020 uit de Europese Unie teruggetrokken en is daarmee een “derde land”² geworden. Het terugtrekkingsakkoord³ voorziet in een overgangperiode die op 31 december 2020 eindigt. Tot die datum is het EU-recht onverminderd van toepassing op en in het Verenigd Koninkrijk⁴.

Tijdens de overgangperiode zullen de EU en het Verenigd Koninkrijk onderhandelen over een akkoord over een nieuw partnerschap, dat met name een vrijhandelsgebied omvat. Het is echter niet zeker of dat akkoord aan het einde van de overgangperiode is gesloten en in werking treedt. Hoe dan ook, dat akkoord zou een relatie tot stand brengen die wat betreft de voorwaarden voor toegang tot de markt heel anders zal zijn dan de huidige deelname van het Verenigd Koninkrijk aan de interne markt⁵, de douane-unie van de EU en het btw- en accijnsgebied.

Alle belanghebbenden, en met name marktdeelnemers, worden daarom gewezen op de juridische situatie die ontstaat na het einde van de overgangperiode. In dit verband wordt in deze kennisgeving ook nader ingegaan op enkele relevante scheidingsbepalingen van het terugtrekkingsakkoord.

¹ Versie REV2 herstelt een fout in punt 1 van versie REV1 van 5 oktober.

² Een derde land is een land dat geen lid is van de EU.

³ Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (PB L 29 van 31.1.2020, blz. 7) (hierna “het terugtrekkingsakkoord” genoemd).

⁴ Behoudens enkele uitzonderingen waarin artikel 127 van het terugtrekkingsakkoord voorziet. Die uitzonderingen zijn echter niet relevant in het kader van deze kennisgeving.

⁵ Een vrijhandelsakkoord kent bijvoorbeeld niet de begrippen die eigen zijn aan de interne markt (op het gebied van goederen en diensten), zoals wederzijdse erkenning, het land-van-oorsprong-beginsel of harmonisatie. Evenmin voorziet een vrijhandelsakkoord in de opheffing van douaneformaliteiten en -controles, waaronder die betreffende de oorsprong van goederen en de grondstoffen ervan, of invoer- en uitvoerverboden en -beperkingen.

NB: Deze kennisgeving gaat niet in op:

- sectorale EU-wetgeving inzake het verrichten van diensten, zoals de EU-wetgeving inzake financiële diensten, vervoersdiensten, digitale diensten, telecommunicatiediensten en zakelijke diensten;
- EU-vennootschapsrecht;
- het recht op verblijf alsmede het algemene immigratierecht in de EU;
- de voorwaarden voor binnenkomst voor kort verblijf in de EU;
- de erkenning van beroepskwalificaties bij het verrichten van diensten in de EU;
- indirecte belastingen (belasting over de toegevoegde waarde – btw) van in de EU verrichte diensten.

Deze aspecten komen aan bod in andere kennisgevingen die momenteel worden voorbereid of reeds bekend zijn gemaakt⁶.

Na het einde van de overgangperiode is Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten⁷ niet langer van toepassing op het Verenigd Koninkrijk. Dit heeft met name de onderstaande gevolgen:

1. DETACHERING VAN WERKNEMERS NA HET EINDE VAN DE OVERGANGSPERIODE (VANAF 1 JANUARI 2021)

Richtlijn 96/71/EG voorziet in een rechtskader dat van toepassing is op in een EU-lidstaat gevestigde ondernemingen die werknemers detacheren in een andere EU-lidstaat.

Na het einde van de overgangperiode is Richtlijn 96/71/EG niet langer van toepassing op:

- in een EU-lidstaat gevestigde ondernemingen (“EU-ondernemingen”) die werknemers uitzenden (“detacheren”) naar het Verenigd Koninkrijk; en
- in het Verenigd Koninkrijk gevestigde ondernemingen (“ondernemingen in het Verenigd Koninkrijk”) die werknemers uitzenden (“detacheren”) naar de EU.

In plaats daarvan is in deze gevallen vanaf het einde van de overgangperiode het volgende van toepassing wat de detachering van werknemers naar de EU betreft:

- **de nationale wetgeving van de EU-lidstaten is van toepassing**, tevens rekening houdend met de verbintenissen in de toekomstige partnerschapsovereenkomst tussen de EU en het Verenigd Koninkrijk en de verbintenissen en kwalificaties van de EU (en haar lidstaten) in het kader van de

⁶ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_nl

⁷ PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1.

Algemene Overeenkomst inzake de handel in diensten (GATS) van de WTO in verband met het tijdelijke verblijf van bepaalde categorieën natuurlijke personen in de EU voor het verrichten van diensten⁸.

- Volgens artikel 1, lid 4, van Richtlijn 96/71/EG **mogen de lidstaten** bij de toepassing van het nationale recht in geval van detachering van werknemers **geen gunstiger behandeling geven aan ondernemingen** die gevestigd zijn in een derde land dan aan in de EU gevestigde ondernemingen. Vanaf het einde van de overgangsperiode moeten de lidstaten er daarom voor zorgen dat op werknemers die naar hun grondgebied worden uitgezonden (“gedetacheerd”) door in het Verenigd Koninkrijk gevestigde ondernemingen, op zijn minst de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing zijn die gelden voor werknemers die in die lidstaat worden gedetacheerd door een in de EU gevestigde onderneming.
- Een uitzondering op dit algemene beginsel geldt voor **binnen een onderneming overgeplaatste personen**, te weten leidinggevenden, specialisten en stagiair-werknemers, die door in het Verenigd Koninkrijk gevestigde ondernemingen naar de EU worden overgeplaatst en op wie het EU-recht van toepassing is⁹. De richtlijn harmoniseert de voorwaarden voor toegang, verblijf en mobiliteit binnen de EU voor onderdanen van derde landen die door een buiten de EU gevestigde groep van ondernemingen worden overgeplaatst naar een entiteit van dezelfde groep die op het grondgebied van de EU is gevestigd. De richtlijn bestrijkt een verblijf van maximaal drie jaar voor leidinggevenden en specialisten en van maximaal één jaar voor stagiairs, en waarborgt gelijke behandeling wat betreft beloning en de takken van sociale zekerheid die vallen onder Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels¹⁰.

Bovendien blijft Richtlijn 96/71/EG na het einde van de overgangsperiode van toepassing in het geval waarin een onderneming in de EU een onderdaan van het Verenigd Koninkrijk die legaal in een EU-lidstaat woont en werkt, uitzendt naar een andere EU-lidstaat, onverminderd de nationale wetgeving betreffende de toegang, het verblijf en de toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers uit derde landen, voor zover die wetgeving in overeenstemming is met het EU-recht¹¹. Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EU¹² in de zaak Vander Elst is sprake van een beperking op het vrij verrichten van diensten indien een lidstaat (de lidstaat van ontvangst) werknemers uit derde landen die in vaste dienst zijn van een

⁸ De verbintenissen en kwalificaties zijn te vinden op https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm

⁹ Richtlijn 2014/66/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen in het kader van een overplaatsing binnen een onderneming: PB L 157 van 27.5.2014, blz. 1. Deze richtlijn is niet van toepassing op Ierland en Denemarken.

¹⁰ Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (PB L 166 van 30.4.2004, blz. 1).

¹¹ Cf. overweging 20 van Richtlijn 96/71/EG.

¹² Arrest van het Hof van Justitie van 9 augustus 1994, Vander Elst, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310, en arrest van het Hof van Justitie van 21 oktober 2004, Commissie/Luxemburg, C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. Zie ook arrest van het Hof van Justitie van 19 januari 2006, Commissie/Duitsland, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

dienstverrichter die in een andere lidstaat is gevestigd en die worden gedetacheerd in de eerstgenoemde lidstaat, onderwerpt aan administratieve formaliteiten, zoals de verplichting tot het verkrijgen van een werkvergunning. Een dergelijke beperking is alleen in overeenstemming met het vrij verrichten van diensten indien deze gerechtvaardigd is op grond van een legitiem openbaar belang en evenredig is.

2. WERKNEMERS DIE AAN HET EINDE VAN DE OVERGANGSPERIODE DOOR ONDERNEMINGEN IN DE EU NAAR HET VERENIGD KONINKRIJK EN DOOR ONDERNEMINGEN IN HET VERENIGD KONINKRIJK NAAR DE EU WORDEN GEDETACHEERD

In dit deel wordt ingegaan op een situatie waarin een werknemer vóór het einde van de overgangperiode door een onderneming in de EU naar het Verenigd Koninkrijk of door een onderneming in het Verenigd Koninkrijk wordt gedetacheerd naar de EU, en de werknemer aan het einde van die periode nog steeds in het Verenigd Koninkrijk dan wel de EU gedetacheerd is.

Vanaf het einde van de overgangperiode vallen deze werknemers niet langer onder Richtlijn 96/71/EG. Tenzij deze werknemers voldoen aan de voorwaarden van het EU-recht inzake het vrije verkeer van EU-burgers, vallen zij ook niet onder het terugtrekkingsakkoord (zie hieronder).

Dit heeft de volgende gevolgen voor het verblijfsrecht (zie punt 2.1 hieronder), het recht om diensten te verrichten (zie punt 2.2 hieronder) en de socialezekerheidsrechten (zie punt 2.3 hieronder).

2.1. Recht op voortzetting van het verblijf

2.1.1. Richtlijn 96/71/EG

Richtlijn 96/71/EG is niet langer van toepassing en verleent deze werknemers dus niet het recht om na het einde van de overgangperiode in de lidstaat van ontvangst te blijven.

2.1.2. Het terugtrekkingsakkoord

Het terugtrekkingsakkoord geeft dergelijke werknemers niet het recht om in de lidstaat van ontvangst te blijven, indien zij uitsluitend vertrouwen op hun hoedanigheid van gedetacheerde werknemer¹³.

Indien onderdanen van het Verenigd Koninkrijk of van de EU die respectievelijk naar de EU of naar het Verenigd Koninkrijk zijn gedetacheerd, vóór het einde van de overgangperiode uit hoofde van de artikelen 21, 45 of 49 VWEU of van Richtlijn 2004/38/EG¹⁴ ook andere activiteiten in de lidstaat van ontvangst uitoefenden, kunnen

¹³ Dit is ook verduidelijkt in de leidraad over deel twee van het terugtrekkingsakkoord: C(2020) 2939 *final*, punt 1.2.2.1. De leidraad is te vinden op https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en

¹⁴ Richtlijn 2004/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden (PB L 158 van 30.4.2004, blz. 77).

zij overeenkomstig artikel 13 van het terugtrekkingsakkoord als begunstigen van het terugtrekkingsakkoord worden aangemerkt¹⁵.

2.1.3. *EU-recht*

Gedetacheerde werknemers die onderdaan van het Verenigd Koninkrijk zijn, kunnen ook onder het EU-acquis inzake legale migratie vallen, waaronder Richtlijn 2003/109/EG betreffende langdurig ingezetenen¹⁶ en Richtlijn 2009/50/EG inzake de Europese blauwe kaart¹⁷ of andere bepalingen in het EU-recht¹⁸.

2.1.4. *Nationaal recht (recht van het Verenigd Koninkrijk of nationaal recht van een EU-lidstaat)*

Vanaf het einde van de overgangperiode kunnen de lidstaten bovendien aan gedetacheerde werknemers uit het Verenigd Koninkrijk respectievelijk kan het Verenigd Koninkrijk aan gedetacheerde werknemers uit de EU een verblijfsrecht toekennen:

- (voor naar het Verenigd Koninkrijk gedetacheerde werknemers) op basis van de nationale wetgeving van het Verenigd Koninkrijk; en
- (voor naar de EU gedetacheerde werknemers) op basis van de EU-wetgeving (zie hierboven) en het nationale recht van de EU-lidstaten.

2.2. **Recht om diensten te verrichten**

Vanaf het einde van de overgangperiode zullen de mogelijkheden voor gedetacheerde werknemers om diensten te verrichten (indien zij uitsluitend vertrouwen op hun hoedanigheid van gedetacheerde werknemer) afhankelijk zijn van:

- (voor naar het Verenigd Koninkrijk gedetacheerde werknemers) op basis van de nationale wetgeving van het Verenigd Koninkrijk; en
- (voor naar de EU gedetacheerde werknemers) de EU-wetgeving en het nationale recht van de EU-lidstaten (zie hierboven).

¹⁵ Een voorbeeld hiervan kan het geval zijn van een onderdaan van het Verenigd Koninkrijk die aan het einde van de overgangperiode naar een EU-lidstaat gedetacheerd is en daar voor het einde van de overgangperiode aan een universiteit is gaan studeren en die aan de voorwaarden van artikel 7, lid 1, onder c), van Richtlijn 2004/38/EG voldoet.

¹⁶ Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetenen onderdanen van derde landen (PB L 16 van 23.1.2004, blz. 44).

¹⁷ Richtlijn 2009/50/EG van de Raad van 25 mei 2009 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan (PB L 155 van 18.6.2009, blz. 17).

¹⁸ Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn voor een onderdaan van het Verenigd Koninkrijk die aan het einde van de overgangperiode gedetacheerd is naar een EU-lidstaat waar zijn/haar EU-echtgeno(o)t(e) woont en werkt overeenkomstig artikel 7, lid 1, onder a), van Richtlijn 2004/38/EG.

2.3. Socialezekerheidsrechten

Noch Richtlijn 96/71/EG, noch het terugtrekkingsakkoord heeft betrekking op dergelijke werknemers in het toepassingsgebied van Verordening (EG) nr. 883/2004¹⁹. Er is dus geen sprake van coördinatie van de sociale zekerheid uit hoofde van het EU-recht vanaf het einde van de overgangperiode voor een detachering die is begonnen vóór het einde van de overgangperiode en die verband houdt met het verrichten van diensten.

Gedetacheerde werknemers in de zin van artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004, van wie de detachering geen verband houdt met het verrichten van diensten (bv. detachering voor het volgen van een opleiding of het bijwonen van een conferentie), vallen wel onder het toepassingsgebied van het terugtrekkingsakkoord, en Verordening (EG) nr. 883/2004 blijft na het einde van de overgangperiode van toepassing onder de in het terugtrekkingsakkoord vastgestelde voorwaarden.

Meer algemene informatie is te vinden op de websites van de Commissie over de detachering van werknemers <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=nl> en de overplaatsing binnen een onderneming https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en. Die webpagina's worden zo nodig geactualiseerd.

Europese Commissie

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie

Directoraat-generaal Migratie en Binnenlandse Zaken

Directoraat-generaal Justitie en Consumentenzaken

Directoraat-generaal Handel

¹⁹ Dit is ook verduidelijkt in de leidraad over deel twee van het terugtrekkingsakkoord: C(2020) 2939 *final*, punt 1.2.2.21. De leidraad is te vinden op https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en