

Gedetacheerde werknemers in de **bouwsector**

Ken uw rechten
en plichten



- **Werkt u gewoonlijk in een andere EU-lidstaat dan die waar u bent gedetacheerd?**
- **Wordt u door uw werkgever voor bepaalde tijd naar een andere lidstaat gestuurd?**
- **Bent u van plan terug te keren naar de lidstaat waar uw werkgever is gevestigd als het werk klaar is?**

Als u deze vragen met "ja" hebt beantwoord, bent u waarschijnlijk een gedetacheerde werknemer.

Als **gedetacheerde werknemer** hebt u specifieke rechten.

De volgende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de ontvangende lidstaat gelden voor gedetacheerde werknemers:

- verloning, inclusief vergoedingen voor overwerk;
- maximale werk- en minimale rusttijden;
- minimumaantal betaalde jaarlijkse verlofdagen;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- voorwaarden voor detachering (bv. door uitzendbureaus);
- voorwaarden voor zwangere of onlangs bevallen vrouwen, kinderen en jongeren (jonger dan 18 jaar);
- gelijke behandeling van mannen en vrouwen en andere regels tegen discriminatie;
- huisvestingsvoorwaarden, indien uw werkgever huisvesting ter beschikking stelt;
- toeslagen of vergoeding van uitgaven voor reis-, maaltijd- en verblijfkosten in de ontvangende lidstaat. Dit geldt wanneer u tijdens de opdracht moet reizen of wanneer u van en naar uw reguliere werkplek in de ontvangende lidstaat moet reizen en dit de gebruikelijke regeling is voor werknemers in uw ontvangende lidstaat.

De voorwaarden van de ontvangende lidstaat zijn alleen van toepassing als zij gunstiger zijn dan die van uw lidstaat van herkomst.

DIT MOET U DOEN als gedetacheerde werknemer:

- Zorg dat u een "A1-verklaring" (PD A1-formulier) hebt: uw werkgever moet de A1-verklaring namens u aanvragen bij de socialezekerheidsinstantie in de lidstaat van herkomst. De A1-verklaring bevestigt dat u onder het socialezekerheidsstelsel van uw lidstaat van herkomst blijft vallen.
- Als de detachering langer dan drie maanden duurt, moet u zich laten inschrijven bij de autoriteiten van de ontvangende lidstaat. De periode van detachering wordt niet aangerekend op de verblijfsperiode die nodig is om in aanmerking te komen voor een permanent verblijfsrecht. Voor onderdanen van derde landen kunnen verschillende regels gelden.
- Win informatie in over collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's): afhankelijk van de ontvangende lidstaat en de lidstaat van uw werkgever hebt u mogelijk bepaalde rechten op grond van cao's.

DIT HOEFT U NIET TE DOEN als gedetacheerde werknemer:

- Als u burger bent van de EU, de Europese Economische Ruimte (IJsland, Liechtenstein en Noorwegen) of Zwitserland, hebt u geen werkvergunning nodig.
- U hoeft uw beroepskwalificaties niet te laten erkennen. Voor sommige taken moet u wel een schriftelijke verklaring afleggen, bijvoorbeeld voor het bedienen van kranen, speciale liften of boormachines.
- U hoeft zich niet te registreren bij de socialezekerheidsinstanties in de ontvangende lidstaat. U blijft verzekerd in uw lidstaat van herkomst. U bouwt tijdens uw detachering geen aanvullende socialezekerheidsrechten (zoals pensioenrechten of het recht op werkloosheidsuitkeringen) op in de ontvangende lidstaat.

Als u onderdaan bent van een derde land, moet u voorafgaand aan de detachering een werkvergunning verkrijgen voor de lidstaat waar uw werkgever is gevestigd. Dan gelden voor u dezelfde voorwaarden als voor andere gedetacheerde werknemers die EU-burgers zijn.

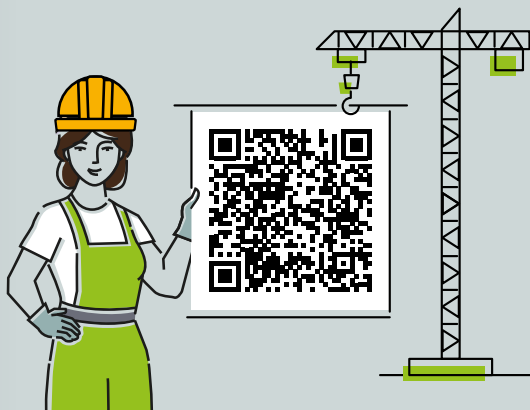
Wat te doen bij problemen?

Als u geen of te weinig loon hebt gekregen, kunt u:

- proberen de zaak op te lossen met uw werkgever in uw lidstaat van herkomst en met de aannemer in de ontvangende lidstaat, aangezien beiden hun verplichtingen na moeten komen.
- Neem contact op met de arbeidsinspectie van de ontvangende lidstaat of uw lidstaat van herkomst en dien een klacht in of span een rechtszaak aan. Dit kunt u ook nog na afloop van uw detachering en vanuit uw lidstaat van herkomst doen.

Ga voor meer informatie naar de Your Europe-website, waar u een lijst kunt vinden van nationale overheden die hulp kunnen bieden.

<https://europa.eu/youreurope>



Ontvangende lidstaat:

het land waar u het werk uitvoert.

Dit is een andere lidstaat dan:



Lidstaat van herkomst:

het land waar u gewoonlijk werkt en waar uw werkgever is gevestigd.



Langetermijndetachering:

als u langer dan 12 maanden gedetacheerd bent, zijn bijna alle arbeidsvoorwaarden en

-omstandigheden van de ontvangende lidstaat van toepassing. Uw werkgever kan echter een kennisgeving indienen om de duur van uw reguliere detachering te verlengen van 12 tot 18 maanden, met behoud van dezelfde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze verlenging staat ter beoordeling van de bevoegde autoriteiten.

Gezondheid en veiligheid op het werk:

u moet informatie en scholing krijgen over veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk in een taal die u begrijpt. U moet ook passende persoonlijke beschermingsmiddelen e.d. krijgen.

Bekijk de website van OSHA
voor meer informatie





Europese Arbeidsautoriteit

Landererova 12,
811 09 Bratislava
Slowakije



info@**ela**.europa.eu



www.**ela**.europa.eu



https://www.facebook.com/
europeanlabourauthority



@**EU_ELA**



https://www.linkedin.com/company/
european-labour-authority



EURES



eures.ec.europa.eu



facebook.com/**EURESjobs**



@**EURESjob**



youtube.com/user/**EURESjob**



linkedin.com/company/**eures**



instagram.com/**euresjobs**

NL

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2023

© Europese Arbeidsautoriteit, 2023

Images: Cover, © Siberian Art/stock.adobe.com; © Boyko.Pictures/stock.adobe.com

Print: ISBN 978-92-9401-057-5 | doi:10.2883/705550 | HP-05-23-046-NL-C

PDF: ISBN 978-92-9401-103-9 | doi:10.2883/07573 | HP-05-23-046-NL-N



Bureau voor publicaties
van de Europese Unie