

2015Z00176

Vragen van het lid Omtzigt (CDA) aan de staatssecretaris van Financiën en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de invoering van het minimumloon en de eerstedagmelding in Duitsland en de gigantische administratieve lasten die dat oplevert voor Nederlandse werkgevers. (Ingezonden 9 januari 2015)

1

Bent u bekend met het feit dat bij de invoering van het minimumloon, de regering in Duitsland ook overgegaan is tot invoering van een eerstedagmelding, waarbij werknemers de dag ervoor aangemeld moeten worden via een fax bij de Duitse autoriteiten?

2

Heeft u kennisgenomen van de verplichtingen die voortvloeien voor Nederlandse werknemers die tijdelijk in Duitsland werken door de invoering van het Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns – Mindestlohngesetz (vooral paragraaf 16 en 17) en de Verordnung zur Abwandlung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Mindestlohnauzeichnungsverordnung – MiLoAufzV)?

Antwoord op de vragen 1 en 2

Ja

3

Klopt het dat in een aantal sectoren, bedrijven, die in Nederland gevestigd zijn, een zeer uitgebreide eerstedagmelding moeten doen per fax? Klopt het dat werknemers verplicht zijn hun arbeidscontract in het Duits en twee jaar loonstrookjes in het Duits te tonen, op straffe van een torenhoge boete?

4

Kunt u zeer precies uitleggen welke verplichtingen voor welke sectoren gelden, inclusief de definities van de sector en de definities in paragraaf 16 van bovengenoemde wet?

Antwoord op de vragen 3 en 4

Het is juist dat bedrijven voor aanvang van de werkzaamheden in Duitsland een melding moeten doen en informatie moeten inzenden. Op basis van het Mindestlohngesetz zijn werkgevers verplicht aan het begin van het dienstverband een schriftelijke verklaring te overleggen aan de Duitse 'Zollverwaltung' (douane) aan de hand waarvan kan worden vastgesteld of het minimumloon wordt betaald. In bepaalde gevallen kan een buitenlandse werkgever dit doen door middel van een 'Einsatzplanung' een overzicht van de te verwachten werkzaamheden over een periode van maximaal zes maanden. Het gaat hier bijvoorbeeld over situaties waarin de werknemer meerdere plaatsen van tewerkstelling heeft of bepaalde mobiele werkzaamheden verricht, zoals bij goederenvervoer, het vervoer van pakketten en brieven, bij afvalinzameling en stratenreiniging.

Door middel van een door de Duitse douane ter beschikking gestelde eenvoudige modelverklaring dient te worden verklaard dat het Duitse minimumloon wordt betaald. Tevens moet daarin de plaats worden aangegeven waar de onderliggende bewijsstukken daarvoor (loonstrookjes, arbeidstijdenoverzicht en arbeidsovereenkomst) gereedgehouden worden. Deze gegevens dienen in de Duitse taal beschikbaar te zijn. Vervolgens moet kort worden gemeld welke personen (naam en geboortedatum) voor welke periode naar verwachting in Duitsland werkzaam zullen zijn. Het formulier moet aan de Duitse douane gefaxt worden. Het is dus niet nodig om werknemers een kopie van de arbeidsovereenkomst en een laatste loonstrook mee te geven. Welke verplichtingen precies voor welke sectoren gelden, kunnen de betrokken sectoren bij de Duitse douane navragen.

5

Kunt u aangeven hoe hoog de maximumboetes zijn in deze wet en met hoeveel mensen de Duitse regering dit gaat controleren?

Antwoord vraag 5

De maximale boete bij het niet voldoen aan de administratieve verplichtingen uit de Duitse minimumloonwet bedraagt € 30.000, en bij het niet uitbetalen van het minimumloon € 500.000. Dit zegt uiteraard niets over bijvoorbeeld de gemiddelde hoogte van de eventueel op te leggen boetes, die in Nederland ook aanzienlijk onder het maximum ligt. De Duitse douane heeft aangegeven extra personeel te zullen gaan aannemen om de controle op het minimumloon te gaan uitvoeren. Over aantallen en inzet van dat personeel kunnen wij geen uitspraken doen.

6

Kunt u aangeven welke verplichtingen bedrijven hebben en hoe ze daaraan voldoen in een paar praktische voorbeelden:

- a. een standbouwer op beurzen en tentoonstellingen wordt om 19:00 gebeld om in Duitsland een evenemententent op te bouwen, een klus die een paar uur duurt en de volgende morgen moet worden uitgevoerd. Hij laat dit doen door twee vaste krachten en twee uitzendkrachten;
- b. een kraanverhuurbedrijf werkt al langere tijd in Duitsland op een Duitse bouwplaats. Werknemers wisselen van bouwplaats en van land, zeer regelmatig;
- c. een vervoerder doet transitovervoer waarbij ook gelaad en gelost wordt in Duitsland en klussen ook tijdens het rijden nog aangepast kunnen worden?

Antwoord vraag 6

De beoordeling van de geldende Duitse wet is voorbehouden aan de Duitse autoriteiten. Uit contacten met de Duitse autoriteiten is gebleken dat zij hun best zullen doen om de invoering van het minimumloon met zo weinig mogelijk complicaties te laten verlopen.

7

Acht u deze verplichtingen in overeenstemming met het recht van de Europese Unie of deelt u de mening dat deze verplichtingen disproportioneel zijn en indirecte en directe discriminatie zijn van buitenlandse arbeiders op de Duitse arbeidsmarkt? Bent u bereid om deze wet te laten toetsten aan gemeenschapsrecht, bijvoorbeeld door deze wet aan te kaarten bij de Europese Commissie?

Antwoord vraag 7

Administratieve verplichtingen bij grensoverschrijdende dienstverrichting vormen zonder meer een belemmering van het vrij verkeer van diensten. Nederland hecht veel belang aan het vrij verkeer. Tegelijkertijd hecht Nederland veel waarde aan de mogelijkheden voor de lidstaten om hun wetgeving te handhaven. De komende periode wordt duidelijk hoe de Duitse wetgeving uitpakt voor het dienstenverkeer tussen Nederland en Duitsland. De Nederlandse regering volgt de situatie op de voet. Het antwoord op de vraag of sprake is van een ongerechtvaardigde handelsbelemmering is uiteindelijk aan het Europese Hof van Justitie.

8

Tot wie kunnen werkgevers, werknemers en zelfstandigen zich wenden als zij nadere uitleg willen over deze wetten?

Antwoord vraag 8

Zoals hiervoor al aangegeven is de Duitse douane de aangewezen instantie om informatie over de toepassing van deze regelgeving te verstrekken.

9

Heeft er enig overleg plaatsgevonden tussen de Nederlandse autoriteiten en de Duitse autoriteiten over deze wet?

Antwoord vraag 9

Ja, er zijn na het bekend worden van de wet op ambtelijk niveau (zowel via de ambassade in Berlijn, als door de diverse betrokken departementen) contacten geweest met de Duitse autoriteiten. Daarbij is erop aangedrongen om de verschillende verplichtingen helder te communiceren en de invoering/handhaving van het minimumloon in Duitsland op een soepele wijze te laten geschieden, met name waar het de administratieve verplichtingen betreft.

10

Klopt het dat er in Nederland gewoon gecontroleerd wordt op het minimumloon, dat hier ook iets hoger ligt dan het minimumloon in Duitsland en dat de Duitse controles dus feitelijk overbodig zijn?

Antwoord vraag 10

In Nederland controleert de Inspectie SZW op naleving van de WML. Het in de Nederlandse Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) vastgestelde minimumloon ligt inderdaad iets hoger dan het Duitse minimumloon. Of dat dan ook betekent dat de controle van Nederlandse bedrijven in Duitsland minder prioriteit zal krijgen, is aan de Duitse autoriteiten.

11

Bent u bereid om contact op te nemen met de Duitse regering teneinde een uitzondering te bewerkstelligen voor mensen die in dienst zijn van een Nederlandse werkgever?

Antwoord vraag 11

Gezien het feit dat de wet in Duitsland net is ingevoerd en zich nog een administratieve controlepraktijk moet ontwikkelen, zien wij geen aanleiding om nu al bij de Duitse autoriteiten aan te dringen op uitzonderingen. Wij wijzen er bovendien op dat ook Nederland geen categoriale uitzonderingen geeft van de controle op het minimumloon.

12

Wordt een Nederlandse VAR-verklaring erkend door Duitsland of moet een ZZP'er nog nadere informatie overleggen om aan te tonen dat hij zelfstandige is in Duitsland?

Antwoord vraag 12

De VAR is een Nederlands instrument om de arbeidsrelatie te bepalen voor de Nederlandse heffingen en is niet van belang voor de Duitse heffingen. Duitsland maakt geen gebruik van een vergelijkbare verklaring als de VAR. Duitsland toetst zelfstandig of iemand werkzaamheden in dienstbetrekking, winst uit onderneming of inkomsten uit zelfstandige arbeid geniet. Deze toets vindt in het algemeen achteraf plaats.

13

Is de Nederlandse VAR-verklaring ook standaard in het Duits verkrijgbaar of moet iedere zelfstandige hem zelf gaan vertalen?

Antwoord vraag 13

De VAR is niet in het Duits verkrijgbaar. Inwoners van Duitsland die in Nederland werkzaamheden gaan verrichten, kunnen gebruik maken van een VAR. Ook in die situatie is de VAR in de Nederlandse taal omdat het belang is beperkt tot de Nederlandse heffingen. Zoals uit het antwoord op vraag 12 blijkt is het in het Duits beschikbaar stellen van de VAR voor Nederlandse zelfstandigen die in Duitsland willen werken overbodig.

14

Is er voor de Wet invoering Beschikking geen loonheffingen (BGL; de nog steeds beoogd opvolger van de VAR), contact geweest met de Duitse autoriteiten? Kunt u uitleggen hoe de BGL, waarbij de opdrachtgever ook informatie moet verifiëren, gaat werken in grensoverschrijdende situaties?

Antwoord vraag 14

Over de BGL is geen contact geweest met de Duitse autoriteiten. De BGL is net als de VAR toepasbaar voor inwoners van andere landen die in Nederland werkzaamheden gaan verrichten. De controle ziet uitsluitend op informatie waarop de opdrachtgever zelf invloed heeft.