EU-ARBEIDSMIGRANTEN

Begripsomschrijving volgens Europese Unie:
Het zijn de Inwoners van EU-lidstaten die gebruik maken van een (1) van de vier vrijheden van EU-burgers, zijnde het vrije verkeer van werknemers. Dit omvat het reis- en verblijfsrecht van werknemers, het inreis- en verblijfsrecht van familieleden en het recht om in een andere EU-lidstaat te werken en op gelijke voet met de onderdanen van die lidstaat te worden behandeld.
Alleen voor betrekkingen in overheidsdienst kunnen er beperkingen gelden.

Rechtsgrond

Artikel 3, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU); artikel 4, lid 2, punt a), en de artikelen 20, 26 en 45 tot en met 48 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

Doelstellingen

Het vrije verkeer van werknemers geldt sinds de oprichting van de EU; 1 van de grondbeginselen van de EU. Dit beginsel is vastgelegd in artikel 45 VWEU en geldt als een fundamenteel recht van werknemers. Artikel 45 VWEU houdt in dat elke vorm van discriminatie op grond van nationaliteit, wat betreft werkgelegenheid, beloning en overige arbeidsvoorwaarden, wordt afgeschaft.

QUOTE

EUROPESE COMMISSIE; DIRECTORAAT-GENERAAL VOOR DE WERKGELEGENHEID, SOCIALE ZAKEN EN INCLUSIE

Overeenkomstig het in artikel 45 VWEU neergelegde beginsel van vrij verkeer van werknemers en het beginsel van gelijke behandeling en non-discriminatie hebben EU-burgers het recht om werk, met inbegrip van werk van korte duur of seizoenarbeid, in een andere lidstaat te zoeken, en dezelfde bijstand van de nationale arbeidsbureaus te ontvangen en onder dezelfde voorwaarden als onderdanen van het gastland te gaan werken.

Eenmaal in dienst, zijn zij onderworpen aan de wetten en collectieve overeenkomsten van de ontvangende lidstaat en moeten zij hetzelfde worden behandeld als de eigen onderdanen wat betreft hun arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning, ontslag en veiligheid en gezondheid op het werk.

Zij hebben ook recht op toegang tot dezelfde sociale en fiscale voordelen als onderdanen. Indien zij onvrijwillig werkloos worden, behouden zij gedurende ten minste zes maanden de hoedanigheid van werknemer in het gastland, op voorwaarde dat zij zich inschrijven bij de diensten voor arbeidsvoorziening van het gastland.

De verblijfs- en sociale rechten van onvrijwillig werkloze EU-werknemers in het gastland, met inbegrip van het behoud van de status van "werknemer", werden geïnterpreteerd en toegelicht door het Hof van Justitie van de EU in de **"zaak Alimanovic".** Ontslagen werknemers behouden het verblijfsrecht en de status van werknemer – met het recht op een nationaal bestaansminimum als zij niet over een ander toereikend inkomen of spaargeld beschikken – gedurende ten minste zes maanden nadat hun laatste baan in het gastland was geëindigd, dit indien zij als werkzoekende zijn geregistreerd en actief samenwerken met het nationale arbeidsbureau.

Geachte heer Meijboom*, de Europese Commissie is zich ervan bewust dat de hierboven beschreven rechten van mobiele EU-werknemers soms niet worden gerespecteerd door werkgevers of inleners. De handhaving van de rechten op nationaal, lokaal en individueel niveau in concrete arbeidsrelaties blijft een probleem.*
De toepassing en handhaving van EU- en nationaal recht (eventueel tot uitvoering van EU-wetgeving) valt echter in de eerste plaats onder de bevoegdheid van de nationale bevoegde instellingen en rechtbanken.
EINDE QUOTE

Hiermee zijn werkgevers, de uitzendorganisaties, verantwoordelijk zijn voor haar EU-werkers, voor wat betreft beloning en arbeidsomstandigheden, en waar het gaat om het recht op toegang tot sociale wetgeving en –faciliteiten. Zij dient haar EU-werknemers te wijzen op haar rechten, bijvoorbeeld in geval van onvrijwillige werkeloosheid bij einde overeenkomst of tussentijdse opzegging van overeenkomst (ontslag) door te wijzen op correcte procedure en opties.

De werkgever betaalt het loon uit in Nederland, inclusief de afdrachten voor de sociale wetgeving.
Daarmee voldoet de werkgever in die zin aan wat de Europese wet van haar vraagt.
Waar het gaat om de implementatie van de sociale wetgeving schrijft de EU als volgt voor:

QUOTE
De wetgeving betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid binnen de EU/EER landen en Zwitserland zorgt ervoor dat men altijd maar in één land aangesloten kan zijn voor de sociale zekerheid en dat men maar in één land premies moet betalen voor de sociale zekerheid.

De EU-verordeningen betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid nr. 883/2004 en nr. 987/2009 gaan uit van het fysieke begrip "werk", d.w.z. dat de lidstaat waar het werk fysiek wordt verricht, verantwoordelijk is voor de sociale zekerheid van de werknemers.
EINDE QUOTE

AANSPRAAK
Om in Nederland aanspraak te kunnen maken op sociale voorzieningen en faciliteiten dient men ingeschreven te zijn in de Basis Registratie Personen van de gemeente waar men verblijft. Indien duidelijk is dat het verblijf langere periode betreft dan 4 maanden dan per direct in laten schrijven in de BRP.

Realiteit is dat werkgevers, noch de gemeente die informatie niet geven. Bij onvrijwillige werkeloosheid wordt per direct het verblijf ontzegd, dit in strijd met EU-wetgeving.

Daarbij weigeren veel gemeenten de inschrijving. Van de ongeveer 175.000 arbeidsmigranten die in Nederland werken in de distributie, tuinbouw e.d., met arbeidsovereenkomst van 6 maanden is nog geen 5% opgenomen in de BRP. Gemeenten vragen bijvoorbeeld om huurovereenkomst die men niet kan tonen.

EUROPA ADVIES DESGEVRAAGD.
QUOTE:
Eerst en vooral, een EU-burger die in Nederland komt werken is verplicht zich in te schrijven bij de bevoegde autoriteit binnen vier maanden na aankomst. Wanneer men zich inschrijft, krijgt men een bewijs van inschrijving. Dit bevestigt dat men het recht op verblijf heeft.

Het gemeentehuis neemt deze taak waar voor de Immigratie en Naturalisatiedienst in Nederland.
De EU-burger moet daarvoor de volgende documenten overleggen: -- een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort; -- een werkgeversverklaring of arbeidscontract.

De gemeente mag geen andere documenten eisen voor de inschrijving. Dit is bepaald in Richtlijn 2004/38/EG betreffende het recht van vrij verkeer en verblijf op het grondgebied van de lidstaten voor de burgers van de Unie en hun familieleden - https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A02004L0038- 20110616

Zie met name Artikel 8, lid 3, onder Administratieve formaliteiten voor burgers van de Unie: Voor de afgifte van de verklaring van inschrijving kunnen de lidstaten slechts verlangen: — ten aanzien van een burger van de Unie die valt onder artikel 7, lid 1, onder a), dat hij een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort overlegt alsmede een verklaring van indienstneming of tewerkstelling, dan wel bewijs dat hij zelfstandige is.
EINDE QUOTE

ALLES KOMT SAMEN BIJ DE GEMEENTE; DAAR LIGT DE OPLOSSING, IN SAMENWERKING MET WERKGEVERS

Ten behoeve van de economische ontwikkeling van de gemeente worden bedrijventerreinen ingericht met oog op behoud en bevordering van werkgelegenheid en economie.

Bedrijven zijn afhankelijk van uitzendorganisaties. Zij voorzien op maat van de dagelijkse behoefte de inzet van medewerkers. Leveren van voldoende mankracht en werkuren, plus woon-werkverkeer, voorzien in het verblijf.

EU-wetgeving schrijft voor aan de werkgevers dat zij de plicht heeft te voldoen aan onder andere de zekerheid inzake sociale wetgeving, i.c. het non-discriminatiebeginsel. Dat houdt voor Nederland in dat ten behoeve van de aanspraak op haar rechten de Basis Registratie Personen vereist is. Geen registratie BRP betekent in Nederland geen recht op sociale voorzieningen.

Gevolg is dakloosheid als bijkomend maatschappelijk, zelf gecreëerd probleem.
Op grond van het gelijkheidsbeginsel mag een gemeente de inschrijving van een arbeidsmigrant die beschikt over geldige ID en arbeidsovereenkomst van 6 maanden niet weigeren.

Gemeenten verhinderen door geen inschrijvingen BRP van arbeidsmigranten de eventuele aanspraak op de rechten van de werknemers van een organisatie. Een positie die de gemeente niet is gegeven omdat zij direct handelt in strijd met het non-discriminatiebeginsel zoals omschreven in de EU-wetgeving.

Deze juridische analyse als vertrekpunt om gesprek aan te gaan met verantwoordelijk wethouder over consequenties en opties.

MrGert is niet uit op confrontatie, wel op contact op zakelijke gronden.
Tegelijkertijd indien wethouder, verantwoordelijk beleidsambtenaar niet wenst te reageren dan behoud MrGert het recht om via tussenkomst van de voorzieningenrechter positie en uitspraak af te dwingen.

REACTIE MINISTERIE VIA DE MAIL

Van: *Uijlenbroek, Jaap*
Verzonden: *dinsdag 2 november 2021 13:43*
Aan: *Gert Meijboom*
Onderwerp: *RE: arbeidsmigranten*

Geachte heer Meijboom,
Ik heb uw email via-via ontvangen en doorgestuurd naar de heer Roemer. Hij heeft kennis genomen van uw email en mij gevraagd namens hem contact met u op te nemen.
We delen uw juridische analyse, constateren ook dat een groot verschil bestaat tussen het hebben van rechten en het effectief kunnen uitoefenen van deze rechten. Juist doordat arbeidsmigranten een relatief kwetsbare groep zijn en een afhankelijke positie hebben op de arbeidsmarkt, is het voor hun moeilijk om hun rechten te effectueren. Het brede advies uitgebracht door de heer Roemer schenkt hier ook expliciet aandacht aan, naast vele andere aspecten. Het advies is door het kabinet overgenomen, maar op enkele onderdelen laat het demissionaire kabinet verdere besluitvorming aan het nieuwe kabinet, waarbij nieuwe wetgeving nu al wel wordt voorbereidt.

Met vriendelijke groet,
Jaap Uijlenbroek
Prof. dr. J.J.M. (Jaap) Uijlenbroek, Bijzonder adviseur Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

REACTIE:
Het is niet omdat zij arbeidsmigrant zijn dat zij kwetsbaar zijn; oorzaak is ontbreken van informatie aan die groep. Bovendien heb je je gewoon te houden aan de huidige wetgeving zolang er geen andere wetgeving is die in overeenstemming is met Europese wetgeving.