

323. Grensoverschrijdende dienstverlening onder de Wet arbeid vreemdelingen

MR. S.A. GAWRONSKI EN MR. DR. B.J.V. KEUPINK

Grensoverschrijdende dienstverlening behelst een belangrijke uitzondering van de Nederlandse tewerkstellingsvergunningplicht voor vreemdelingen (niet-Nederlanders) onder de Wet arbeid vreemdelingen. Deze uitzondering heeft een Europese achtergrond en heeft geleid tot uiteenlopende Nederlandse en Europese rechtspraak. In dit artikel wordt ingegaan op recente Europese rechtspraak ten aanzien van grensoverschrijdende dienstverlening en toepassing daarvan in Nederland.

1. Inleiding

De belangrijkste verplichting in de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) houdt in dat werkgevers van personen met een niet-Nederlandse nationaliteit (vreemdelingen) moeten controleren of de betreffende vreemdeling gerechtigd is in Nederland te werken. Is dat niet zo, dan moeten zij voor die arbeid vooraf een tewerkstellingsvergunning verkrijgen bij het UWV als uitvoeringsinstantie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (art. 2 lid 1 Wav).

Onderdanen met de nationaliteit van een van de EU-lidstaten hebben het recht om vrij arbeid te verrichten en diensten te verlenen in elk van de lidstaten (art. 45 resp. 56 VWEU). Om deze reden is in artikel 3 Wav een uitzondering opgenomen voor de eis van een tewerkstellingsvergunning voor personen met de nationaliteit van een van de EU-lidstaten (inclusief IJsland, Noorwegen, Zwitserland).¹

Onder meer omdat bij de toetreding tot de Europese Unie van Polen, Roemenië en Bulgarije de vrees bestond dat dat ten koste zou gaan van arbeidsplaatsen in de bestaande lidstaten, is ervoor gekozen bij de toetreding van deze drie landen het recht op vrije arbeid aan een overgangstermijn te onderwerpen. Hetzelfde is momenteel aan de orde voor Kroatië. De verwachting is dat dit in de toekomst ook zal gelden voor andere landen die tot de Europese Unie willen toetreden. Het recht op vrij verkeer van diensten werd bij de toetreding echter niet onderworpen aan een overgangstermijn.² Dit verschil heeft de afgelopen jaren in de

praktijk geleid tot een stroom aan Europese en nationale jurisprudentie op het gebied van de reikwijdte van het begrip ‘grensoverschrijdende dienstverlening’. Daarnaast heeft het gebruik van verschillende (grensoverschrijdende) ondernemingsrechtelijke constructies ertoe geleid dat het ‘werkgeversbegrip’ al (te) ver is opgerekt.

Jarenlang is de jurisprudentie van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) onverbiddelijk geweest. Bijna iedere vorm van grensoverschrijdende dienstverlening leek haast te worden gezien als “oneigenlijke” grensoverschrijdende dienstverlening en eenieder die op enigerlei wijze betrokken was bij het verrichten van de betreffende arbeid door de vreemdeling, leek wel als werkgever te worden aangemerkt.³ Beroepen op het ontbreken van verwijtbaar handelen, bijvoorbeeld doordat de werkgever niet eens weet had dat de arbeid ten behoeve van hem werd verricht, werden even onverbiddelijk terzijde geschoven.⁴ Sinds ruim een jaar lijkt echter een kentering in de jurisprudentie zichtbaar; mogelijk geïnitieerd door uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie (Hof).

In het licht van deze recente Europese en Nederlandse rechtspraak, lijkt de oprekking die aan de Wav was gegeven, weer enigszins te worden ingeperkt. In dit artikel wordt ingegaan op een aantal belangrijke uitspraken van de afgelopen jaren, waarin deze ontwikkeling op het gebied van grensoverschrijdende dienstverlening doorklinkt.

1 Let wel: dus niet voor de eis van art. 15 Wav om van deze vreemdelingen de identiteit te controleren en vast te stellen of zij gerechtigd zijn in Nederland zonder tewerkstellingsvergunning arbeid te verrichten.

2 In het licht van de Engelse Brexit rijst de vraag wat moet gebeuren met vreemdelingen met de nationaliteit van een uittredende lidstaat. Denkbaar is dat ten aanzien van dergelijke vreemdelingen ook met een

overgangstermijn zal worden gewerkt.

3 Zie voor een overzicht de brochure van de Inspectie SZW: http://www.inspectieszw.nl/Images/Overzicht-veel-voorkomende-bezwaargronden-inzake-overtreding-Wet-arbeid-vreemdelingen_tcm335-350995.pdf.

4 ABRvS 11 juli 2007, ECLI:NL:RVS:2007:BA9298.

2. Grensoverschrijdende dienstverlening I: de Essent-uitspraak

Een van de relevantere uitspraken op het gebied van de Wav de laatste jaren betreft de *Essent*-uitspraak van het Hof van 11 september 2014.⁵

De Nederlandse energieleverancier Essent had aan de eveneens in Nederland gevestigde vennootschap BIS de opdracht gegeven om werkzaamheden te verrichten. Die werkzaamheden bestonden uit het opbouwen van steigers bij een nevenvestiging van Essent in Nederland. De (toenmalige) Arbeidsinspectie constateerde dat 33 personen met de niet-Nederlandse nationaliteit, waarvan 29 personen met alleen de Turkse nationaliteit, bij de werkzaamheden waren betrokken. Deze werknemers waren aan BIS ter beschikking gesteld door een in Duitsland gevestigde onderneming Ekinci Gerüstbau (Ekinci). De door Ekinci aan BIS verleende dienst, bestond uit het ter beschikking stellen van werknemers. De werknemers waren rechtstreeks bij Ekinci in Duitsland in dienst.

In Nederland waren voor de terbeschikkingstelling geen tewerkstellingsvergunningen afgegeven terwijl dat volgens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (minister) wel was vereist. Volgens de minister had Essent zich daarmee als werkgever schuldig gemaakt aan overtreding

van artikel 2 lid 1 Wav. Op die grond werd aan Essent een boete opgelegd ter hoogte van € 264.000 (33 maal € 8.000 boete per vreemdeling).

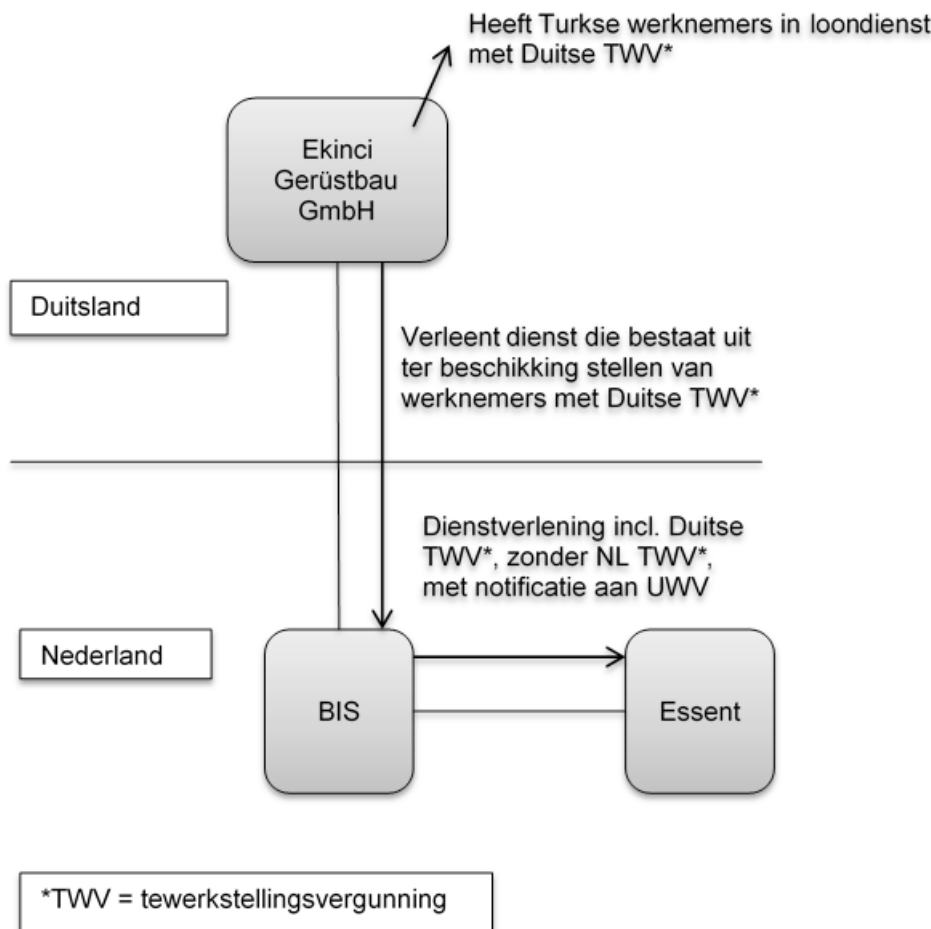
De ABRvS had het Hof in deze kwestie prejudiciële vragen gesteld.

Gezien recentere Europese en Nederlandse rechtspraak, lijkt oprekking die aan de Wav was gegeven, weer enigszins te worden ingeperkt

De betreffende dienstverlening viel volgens het Hof binnen de werkingssfeer van artikel 56 en 57 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU). De arbeidskrachten waren door een Duitse onderneming aan een Nederlandse onderneming ter beschikking gesteld.⁶ Dat niet Essent, maar de nevenvestiging rechtstreeks begunstigde was van de terbeschikkingstelling deed daaraan niet af. Ook de constatering dat de ter beschikking gestelde arbeidskrachten onderdanen waren van een derde land, leidde niet tot een andere conclusie.

Het Hof concludeerde dat artikel 56 en 57 VWEU zich verzetten tegen de Nederlandse regeling. Een lidstaat (Nederland) mag geen tewerkstellingsvergunning eisen voor de terbeschikkingstelling van werknemers aan een onderneming binnen haar grenzen in het geval die werknemers weliswaar de nationaliteit hebben van een

Figuur 1. Essent-casus



5 HvJ EU 11 september 2014, ECLI:EU:C:2014:2206 (*Essent*).

6 HvJ EU 11 september 2014, ECLI:EU:C:2014:2206, r.o. 38-39.

derde (niet-EU) land maar in de andere lidstaat (Duitsland) van waaruit zij ter beschikking worden gesteld rechtmatig verblijven en zonder beperkingen gerechtigd zijn te werken. Het Hof overwoog:

“De artikelen 56 VWEU en 57 VWEU moeten namelijk aldus worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een regeling van een lidstaat zoals die in het hoofdgeding, op grond waarvan een tewerkstellingsvergunning is vereist voor de terbeschikkingstelling van werknemers die onderdaan zijn van een derde land door een in een andere lidstaat gevestigde onderneming aan een in die eerste lidstaat gevestigde inlenende onderneming, die deze werknemers inzet om werkzaamheden te verrichten voor rekening van een andere onderneming, die ook in die lidstaat is gevestigd.”

Het Hof oordeelde aldus dat artikel 2 Wv in het onderhavige geval strijdig is met artikel 56 en 57 VWEU. De arbeidskrachten hadden niet de bedoeling om zich op de Nederlandse arbeidsmarkt te begeven, aangezien zij zouden terugkeren naar het land van herkomst of hun woonplaats. Nederland had in dat geval de bevoegdheid om te controleren of de Duitse onderneming de vrijheid van dienstverrichting gebruikte voor andere doeleinden dan het verstrekken van de dienst. Een permanente handhaving door een vergunningsplicht voor het tewerkstellen van onderdanen van een derde land, die ter beschikking worden besteld door een onderneming uit een andere lidstaat, vond het Hof echter een stap te ver gaan.⁷ Volgens het Hof waren minder beperkende maatregelen mogelijk. Nederland mocht wel voorwaarden stellen aan de terbeschikkingstelling van werknemers, zoals een verplichting voor de dienstverrichter om de Nederlandse autoriteiten te wijzen op de aanwezigheid van ter beschikking gestelde werknemers en de verwachte duur van de aanwezigheid (notificatie). Een dergelijke maatregel zou volgens het Hof even doeltreffend, maar minder beperkend zijn.

Deze uitspraak is baanbrekend omdat het Hof verduidelijkt dat een tewerkstellingsvergunning niet alleen achterwege kan blijven voor werknemers van buiten de Europese Unie die rechtmatig in dienst zijn van een werkgever in een andere lidstaat, maar ook voor werknemers waarbij de dienst alleen bestaat uit het ter beschikking stellen van deze arbeidskrachten.⁸ In Nederland zal als gevolg van deze uitspraak een einde komen aan de handelswijze van de minister om tewerkstellingsvergunningen te eisen

wanneer arbeidskrachten met een nationaliteit van buiten de Europese Unie tijdelijk in Nederland ter beschikking worden gesteld door een onderneming uit een andere lidstaat waar de betreffende vreemdelingen rechtmatig verblijven en onbeperkt arbeid mogen verrichten.

3. Grensoverschrijdende dienstverlening II: de *Martin Meat*-uitspraak

Een andere belangrijke uitspraak betreft de *Martin Meat*-uitspraak.⁹ Hierin legt het Hof uit wat in Europees perspectief wordt verstaan onder terbeschikkingstelling van arbeidskrachten.¹⁰ Dit is relevant voor de vraag of de inlenende onderneming al dan niet een tewerkstellingsvergunning moet aanvragen in Nederland en speelt vooral ten aanzien van onderdanen van toetredende lidstaten (in het verleden met name Polen, Roemenië en Bulgarije) ten aanzien waarvan geen voorbehoud is gemaakt voor grensoverschrijdende dienstverlening vanuit die (toekomstige) lidstaten (vrij verkeer van diensten), maar wel een voorbehoud ten aanzien van grensoverschrijdende arbeid van individuele werknemers vanuit die lidstaten (vrij verkeer van arbeid).

De casus in de *Martin Meat*-kwestie was als volgt. Alpenrind was een in het uitsnijden van vlees en het verkopen van verwerkt vlees gespecialiseerde vennootschap naar Oostenrijks recht. Alpenrind sloot een overeenkomst met Martin Meat, een in Hongarije gevestigde vennootschap. Volgens deze overeenkomst moest Martin Meat 25 halve runderen per week verwerken en het vlees daarvan verpakken, zodat het kon worden verkocht. Dat verwerken en verpakken vond plaats in het slachthuis van Alpenrind in Oostenrijk. De benodigde ruimten en machines werden door Martin Meat van Alpenrind gehuurd voor een vast bedrag. De exploitatiekosten van de ruimten kwamen voor rekening van Martin Meat. Het bij het verwerken en verpakken gebruikte materiaal zoals messen, zagen en beschermende kleding was van Martin Meat. Hongaarse werknemers van Martin Meat zorgden voor het verwerken en verpakken. De ploegbaas van Alpenrind instrueerde de ploegbaas – dus niet de werknemers – van Martin Meat welke runderen op welke manier dienden te worden verwerkt. Vervolgens organiseerde de ploegbaas van Martin Meat het werk van de werknemers van Martin Meat, die van hem – en dus niet van de ploegbaas van Alpenrind – aanwijzingen ontvingen. Alpenrind controleerde de kwaliteit van het geleverde werk. Voor haar diensten ontving Martin Meat een vergoeding op basis van hoeveelheid verwerkt vlees. Indien het vlees van onvoldoende kwaliteit was, werd de vergoeding verminderd.

Martin Meat vroeg bij de Oostenrijkse autoriteiten detachingsverklaringen aan. Deze autoriteiten deelden mee dat zij van mening waren dat er in de contractuele relatie tussen Martin Meat en Alpenrind geen sprake was van een

7 HvJ EU 11 september 2014, ECLI:EU:C:2014:2206, r.o. 55-56 en r.o. 59.

8 Kamervragen 14 oktober 2014, Beantwoording Kamervragen over uitspraak Hof over vrijstelling tewerkstellingsvergunning (PvdA) (2014Z15806), zie antwoord 2. Weliswaar had het Hof in de *Van der Elst*-uitspraak (HvJ EG 9 augustus 1994, C-43/93) eerder beslist dat geen tewerkstellingsvergunning kan worden geëist van vreemdelingen die als werknemers een grensoverschrijdende dienst verlenen en die niet de bedoeling hebben gehad zich op de arbeidsmarkt van de ontvangende lidstaat permanent te begeven, maar het soort dienstverlening waar deze *Van der Elst*-uitspraak op zag, is – aldus de ABRvS in ECLI:NL:RVS:2013:BZ2554 – een andere dan de dienst bestaande uit het feitelijk ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Dit laatste is juist waar de *Essent*-uitspraak wel op ziet.

9 HvJ EU 18 juni 2015, ECLI:EU:C:2015:405 (*Martin Meat*).

10 Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996.

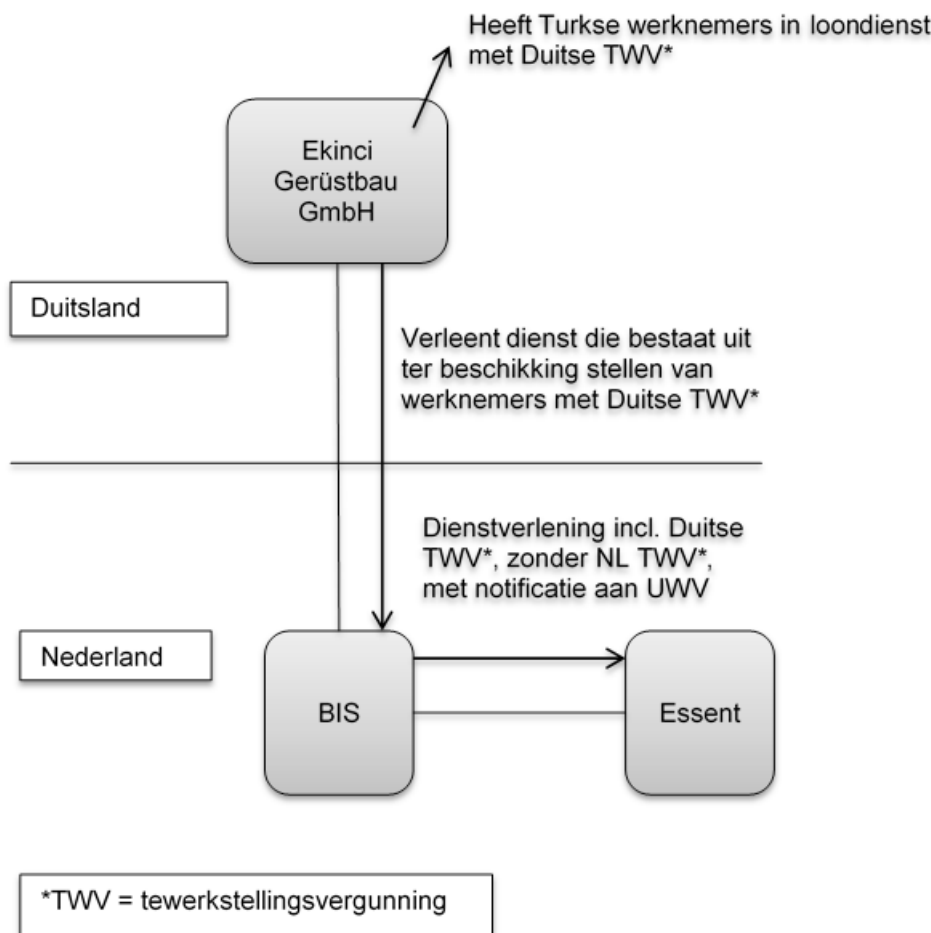
met het verrichten van diensten samenhangende detachering van werknemers waarvoor uit hoofde van §18, lid 12, Ausländerbeschäftigungsgesetz (de Oostenrijkse Wet inzake de tewerkstelling van vreemdelingen) slechts een detachingsverklaring is vereist. Er zou daarentegen sprake zijn van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van § 4 Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (de Oostenrijkse Wet inzake de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten), zodat een tewerkstellingsvergunning nodig was ingevolge de op de toegang tot de arbeidsmarkt betrekking hebbende overgangsbepalingen van de Toetredingsakte 2003, zoals omgezet in § 32a, lid 6, Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Alpenrind kreeg uiteindelijk een boete van meer dan € 700.000 opgelegd. Krachtens de overeenkomst tussen Alpenrind en Martin Meat kwam de boete ten laste van Martin Meat.

In de *Martin Meat*-uitspraak zet het Hof voorop dat uitspraak wordt gedaan in een kwestie “tegen de achtergrond van het arrest *Vicoplus* [...]”¹¹ De *Martin Meat*-uitspraak is dus expliciet bedoeld als uitspraak ter verduidelijking van de Europese *Vicoplus*-uitspraak.¹² In

de *Vicoplus*-uitspraak werd verduidelijkt wanneer sprake is van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zin van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.¹³ Daarvan is sprake als aan drie voorwaarden is voldaan. Ten eerste moet het gaan om een dienstverrichting tegen vergoeding, waarbij de ter beschikking gestelde werknemer in dienst blijft van de dienstverrichtende onderneming. Er mag dus geen arbeidsovereenkomst worden gesloten met de inlenende onderneming. Ten tweede moet de verplaatsing van de werknemer naar de lidstaat van ontvangst het doel op zich zijn van de dienstverrichting. Ten derde moet de werknemer zijn taken onder toezicht en leiding van de onderneming in de ontvangende lidstaat vervullen. Wat daaronder precies wordt verstaan, wordt uitgelegd in de *Martin Meat*-uitspraak.¹⁴

Het Hof gaat in de *Martin Meat*-uitspraak vooral in op de tweede en derde voorwaarde uit de *Vicoplus*-uitspraak. Bij de beoordeling of sprake is van terbeschikkingstelling, moet worden gelet op alle factoren die erop wijzen dat verplaatsing wel of niet het doel van de dienstverrich-



Figuur 2. Martin Meat-casus

11 HvJ EU 18 juni 2015, C-586/13, ECLI:EU:C:2015:405, r.o. 1 (*Martin Meat*).

12 HvJ EU 10 februari 2011, C-307/09 t/m C-309/09, ECLI:EU:C:2011:64 (*Vicoplus*).

13 Art. 1 lid 3, onder c 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 diensten (PB 1997, L 18).

14 HvJ EU 18 juni 2015, ECLI:EU:C:2015:405, r.o. 33 (*Martin Meat*). Zie ook HvJ EU 10 februari 2011, ECLI:EU:C:2011:64, punt 51 (*Vicoplus e.a.*).

ting is.¹⁵ Indien de verplaatsing niet het doel op zich is, valt de dienstverlening onder de terbeschikkingstelling van werknemers in de zin van artikel 1 lid 3 onder a Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten.¹⁶ Dan is die Richtlijn overigens ook van toepassing. Een aantal omstandigheden vormt een aanwijzing dat de

Zelfs in een bedrijfstak gebruikelijke kwaliteits- en veiligheidscontroles worden door rechtbanken aangemerkt als “gezag” van de opdrachtgever over werknemers van de (onder)aannemer

verplaatsing niet het doel op zich van de dienstverrichting is. Een voorbeeld is de afspraak dat wanneer de dienst niet conform de overeenkomst wordt uitgevoerd, de consequenties voor rekening van de dienstverlener komen. Een andere aanwijzing is dat het de dienstverrichter vrijstaat om het aantal werknemers te bepalen dat ter beschikking zal worden gesteld.¹⁷

Ten aanzien van de derde voorwaarde uit de *Vicoplus*-uitspraak overweegt het Hof dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen controle en leiding over de werknemer zelf en de controle of de dienstverrichting naar behoren is uitgevoerd. Die laatste vorm van controle is immers gebruikelijk bij dienstverrichting. Wanneer de inlenende onderneming controleert of de dienst conform de overeenkomst wordt uitgevoerd of algemene aanwijzingen geeft aan de werknemers van de dienstverrichter, betekent dat dus niet direct dat sprake is van terbeschikkingstelling.¹⁸ De hieronder te beantwoorden vraag rijst hoe daarmee in Nederland vooralsnog lijkt te worden omgegaan.

4. Grensoverschrijdende dienstverlening III: toepassing door de Afdeling

In december 2015 werd de *Martin Meat*-uitspraak voor het eerst toegepast door de ABRvS.¹⁹ De situatie in deze Nederlandse uitspraak was, kort weergegeven, dat onderneming A een opdracht had aangenomen, waarbij A bepaalde werkzaamheden aan onderneming B heeft overgedragen. B heeft vervolgens vreemdelingen met Roemeense nationaliteit ingezet. Bij de beoordeling van de situatie benadrukt de ABRvS dat het criterium “toezicht en leiding” uit de *Vicoplus*-uitspraak nader is uitgewerkt in de *Martin Meat*-uitspraak. Ten aanzien van de zaak die voor

de ABRvS is gebracht, oordeelt de ABRvS dat wel degelijk sprake was van toezicht en leiding over de werknemers. De ABRvS achtte hiertoe doorslaggevend dat A aanwijzingen aan de vreemdelingen gaf, welke aanwijzingen verdergingen dan het controleren van de dienst of het geven van algemene aanwijzingen. Zo heeft een medewerker van A verklaard dat hij de vreemdelingen aanstuurde en bepaalde wat er gedaan moest worden en hoe dat moest gebeuren. Als de vreemdelingen vragen hadden, dan stelden ze die aan hem. De voorman van de vreemdelingen was weliswaar ook tussenpersoon en gaf ook aanwijzingen over de uitvoering van de werkzaamheden, maar hij gaf geen specifieke en individuele aanwijzingen die nodig waren voor de uitvoering van de werkzaamheden. Daar zorgden de medewerkers van A voor. Ook lunchtijdfwijkingen, ziekmeldingen en overwerk verliepen niet via de voorman van de vreemdelingen van bedrijf B zelf, maar via de verantwoordelijke van bedrijf A. Problematisch in de kwestie die op 23 december 2015 bij de ABRvS speelde, was vooral dat diverse medewerkers van de klant en een deel van de betrokken vreemdelingen zelf verklaarden dat de vreemdelingen “alleen handjes” leverden. De slotsom was daarmee, dat de dienstverrichting door B louter bestond uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zodat tewerkstellingsvergunningen toentertijd voor de Roemeense vreemdelingen op grond van de Wav waren vereist.

In dit soort zaken geldt nog meer dan anders, dat de gedetailleerde feiten en omstandigheden van doorslaggevend belang zijn tussen de ene keer de conclusie dat verplaatsing wel het doel op zich was en de andere keer dat sprake was van zuivere grensoverschrijdende dienstverlening.

Onze ervaring tot op heden is dat de rechtbanken dit onderscheid nog niet (optimaal) toepassen en geneigd zijn ook in een bedrijfstak gebruikelijke en noodzakelijke kwaliteits- en veiligheidscontroles van het werk aan te merken als controle en leiding in de zin van “gezag” van de opdrachtgever over de werknemers van de (onder)aannemer. Wij zijn dan ook benieuwd hoe de Afdeling hiermee om zal gaan.

5. Afronding

Waar de marktwerking ertoe leidt dat Nederlandse bedrijven graag gebruikmaken van buitenlandse dienstverleners en onderaannemers, ziet het ministerie SZW zich geconfronteerd met bedrijven die het recht van vrij verkeer van diensten ‘misbruiken’ om onder de plicht van een tewerkstellingsvergunning uit te komen. De strenge rechtspraak van de ABRvS om deze laatste categorie onder de Wav-definities en de plicht van de tewerkstellingsvergunning te laten vallen, heeft er in geresulteerd dat ook bonafide bedrijven die gebruikmaken van grensoverschrijdende dienstverleners geconfronteerd worden met extreem hoge bestuursrechtelijke boetes.

Op het terrein van vreemdelingenarbeid lijkt steeds sprake van een soort ge-pingpong tussen het Hof en de ABRvS. Gezien het geringe aantal, en tegelijkertijd over de lidstaten versplinterde, Europese uitspraken op dit punt, is het

15 HvJ EU (vierde kamer) 18 juni 2015, ECLI:EU:C:2015:405, r.o. 34 (*Martin Meat*).

16 Dit betreft het ter beschikking stellen van een werknemer door een uitzendbedrijf of een onderneming van herkomst, aan een ontvangende onderneming die op het grondgebied van een lidstaat is gevestigd of daar werkzaamheden uitvoert, voor zover er gedurende de periode van terbeschikkingstelling een dienstverband tussen het uitzendbureau of de onderneming van herkomst en de werknemer bestaat.

17 HvJ EU 18 juni 2015, ECLI:EU:C:2015:405, r.o. 3.8 (*Martin Meat*).

18 HvJ EU 18 juni 2015, ECLI:EU:C:2015:405, r.o. 40 (*Martin Meat*).

19 ABRvS 23 december 2015, ECLI:NL:RVS:2015:3960.

lastig een daadwerkelijke lijn te duiden. Wat ons betreft lijkt het Hof er een wat striktere, beperktere, benadering van de Europese vreemdelingarbeid op na te houden dan de Nederlandse gerechtelijke instanties tot dusverre. Toch kan in onze beleving de laatste jaren de ABRvS en de rechtbanken een wat kritischer houding niet worden ontzegd, ten opzichte van de toepassing van de Wav door de minister.

Het valt evenwel te bezien wat de ABRvS met het Wav-thema van ‘grensoverschrijdende dienstverlening’ gaat doen. Het Hof heeft middels twee recente uitspraken een grens geprobeerd te leggen tussen zuivere grensoverschrijdende dienstverlening waarvoor de lidstaten geen beperkingen mogen opwerpen en onzuivere grensoverschrijdende dienstverlening/terbeschikkingstelling van arbeid waarvoor landen dit gedurende een overgangperiode wel mogen. Hopelijk zet de wat meer inperkende ontwikkeling ten aanzien van de Wav bij de ABRvS zich ook door ten aanzien van de uitzondering voor grensover-

schrijdende dienstverlening, zodat die meer in lijn komt met de opvatting van het Hof.



Over de auteurs

Mr. S.A. Gawronski is werkzaam als advocaat bij NautaDutilh te Rotterdam.



Mr. dr. B.J.V. Keupink is werkzaam als advocaat bij NautaDutilh te Rotterdam.

Kopij sloot 31 mei 2016. Met dank aan Viviënne Versluis voor haar bijdrage.