



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Met de vlam in de pijp door Europa: de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs : constructies en percepties

Hoeven, A.M.H. van der

Citation

Hoeven, A. M. H. van der. (2023, December 12). *Met de vlam in de pijp door Europa: de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs : constructies en percepties*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3672199>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3672199>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Met de vlam in de pijp door Europa

De arbeidssituatie van internationale
vrachtwagenchauffeurs: constructies en percepties

A.M.H. VAN DER HOEVEN

Met de vlam in de pijp door Europa

Met de vlam in de pijp door Europa

De arbeidssituatie van internationale
vrachtwagenchauffeurs: constructies en percepties

PROEFSCHRIFT

ter verkrijging van
de graad van doctor aan de Universiteit Leiden,
op gezag van rector magnificus prof.dr.ir. H. Bijl,
volgens besluit van het college voor promoties
te verdedigen op dinsdag 12 december 2023
klokke 11.15 uur

door

Anne Maria H el ene van der Hoeven

geboren te 's-Gravenhage

in 1959

Promotoren: prof. dr. J.P. van der Leun,
prof. dr. M.J. van Meeteren (Radboud Universiteit)
Co-promotor: mr. dr. M.Y.H.G. Erkens
Promotiecommissie: prof. mr. B. Barentsen
prof. mr. G.C. Boot
prof. dr. M.S. Houwerzijl (Tilburg University)
prof. dr. B.P. ter Haar (Rijksuniversiteit Groningen en
University of Warsaw, Poland)

Eindredactie en opmaak binnenwerk: Anne-Marie Krens – Tekstbeeld – Oegstgeest

Druk: Ipskamp Printing – Enschede

ISBN 978 94 6473 266 5

NUR 160

© 2023 A.M.H. van der Hoeven

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische vervoelvoudingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.stichting-pro.nl).

No part of this book may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

Dit onderzoek is verricht binnen een interdisciplinair onderzoeksverband in de Leidse rechtenfaculteit en maakt deel uit van het project ILS-SOLID 2: 'Interaction between legal systems; solidarity under strain'. Het overkoepelende doel van dit grotere project is te analyseren in hoeverre immigratie binnen de EU invloed uitoefent op het welvaartsniveau en onder meer de arbeids- en sociaalzekerheidsrechtelijke bescherming van arbeidskrachten in nationale verzorgingsstaten. Bij deze vraag wordt uitgegaan van de assumptie dat immigratie solidariteit kan ondermijnen, wat op twee manieren plaats kan vinden. Ten eerste door druk uit te oefenen op socialezekerheidsstelsels in verzorgingslidstaten. Ten tweede door gebruik te maken van arbeidsmigranten en hen te laten werken onder omstandigheden die in strijd zijn met nationale arbeidsrechtelijke regelingen. Hierbij wordt zowel het perspectief van de arbeidsmigranten als dat van de lidstaat en de samenleving waarin zij werken, betrokken. De hoofdvraag wordt geanalyseerd vanuit vier disciplines: economie, Europees recht, Nederlands arbeidsrecht en criminologie. Op de laatste twee aspecten richt het voorliggende onderzoek zich, waarbij de invloed van het Europese recht nadrukkelijk wordt betrokken.

Zonder het project ILS-SOLID 2 had ik niet de kans gehad een proefschrift te schrijven waarin ik twee disciplines die mij na aan het hart liggen, recht en criminologie, met elkaar kon verbinden. Aan het succesvol afronden van dit onderzoek en tot stand komen van dit boek hebben velen op een of andere manier bijgedragen. Hen wil ik daarvoor bedanken.

Joanne van der Leun, mijn promotor, dank ik voor haar vertrouwen in mij, haar steun en waardevolle opmerkingen die de grote lijnen in mijn onderzoek waarborgden. Van Masja van Meeteren, eveneens mijn promotor, heb ik veel geleerd op het gebied van sociaalwetenschappelijk onderzoek en analyse van kwalitatieve data. Daarnaast heeft zij mij niet alleen praktisch, maar ook moreel ondersteund gedurende alle fasen in mijn promotietraject.

Yvonne Erkens, mijn co-promotor, hield mij op het rechte arbeidsrechtelijke pad en door haar werd mijn enthousiasme voor en interesse in het arbeidsrecht nog groter.

Barend Barentsen, collega en lid van de leescommissie, bracht mij op het lumineuze idee een busje te huren waardoor ik mobiel genoeg was om mijn veldwerk uit te voeren. Uiteindelijk is dat een gehuurde camper geworden die ideaal bleek om diverse parkeerplaatsen te bereiken en een veilige, privé-interview-omgeving bood.

Ook alle collega's van de afdelingen criminologie, arbeidsrecht en migratierecht ben ik erkentelijk. Velen deelden hun kamer met mij of faciliteerden op andere wijze mijn onderzoekswerk. In het bijzonder Weidong Zhang, Beryl ter Haar, Gerrie Lodder en Anne Aagten. Weidong was een bijzonder trouwe kamergenoot van wie ik heel wat over China leerde. Met Beryl maakte ik vele 'wetenschappelijke' wandelingen en zij was mijn klankbord. Met Gerrie, ook bezig met haar proefschrift, deelde ik geregeld ervaringen. Anne bracht mij in contact met haar vader, een vrachtwagenchauffeur die ik interviewde en die grote indruk op mij maakte.

Dat brengt mij bij mijn veldwerk en allen die hebben bijgedragen aan de uitvoering en voltooiing daarvan. Mijn dank aan alle studenten die tijdens de interviews als tolken optraden, de transcripten letterlijk uitwerkten en optraden als tweede editor. Zonder hen had ik nooit met het merendeel van de internationale vrachtwagenchauffeurs kunnen spreken. De chauffeurs die hun ervaringen met mij deelden en zich voor mij openstelden verwezenlijkten een essentieel onderdeel van mijn onderzoek. Zij hebben er daarnaast voor gezorgd dat ik nooit meer zonder op vrachtwagenkentekens en parkeerplaatsen te letten aan het verkeer deelneem. Hun wereld blijft mij boeien.

Niet in de laatste plaats is ook mijn familie heel belangrijk voor mij geweest tijdens dit omvangrijke project. Allereerst heeft mijn moeder mij altijd gestimuleerd om zoveel mogelijk uit het leven te halen, ook op het gebied van studie en intellectuele ontwikkeling. Dat ik dit heb bereikt, zou haar blij hebben gemaakt. Het is verdrietig dat zij deze fase in mijn leven niet meer heeft meegemaakt, anders dan in mijn gedachten. Aan haar draag ik dit boek op.

Aan mijn broer Dickjan kon ik uitleg vragen over technische aspecten die te maken hadden met het werk van vrachtwagenchauffeurs en die ik niet altijd begreep. Daarnaast zorgde hij op gezette tijden voor de nodige ontspanning. Mijn man, Peter, stond altijd voor mij klaar en ondersteunde mij op letterlijk alle fronten.

En ten slotte: Bram en Ruby maakten mij dagelijks duidelijk dat aandacht voor hen, waaronder het serveren van hun eten, véél belangrijker is dan werken aan mijn proefschrift.

Inhoudsopgave

LIJST VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN

XIII

1	INLEIDING	1
1.1	Inleiding	1
1.2	De Nederlandse en intra-EU-arbeidsmarkt	3
1.3	Arbeidsmigranten en de (Nederlandse) arbeidsmarkt	4
1.4	Juridische invalshoek	10
1.5	Sociaalwetenschappelijke invalshoek	11
1.5.1	<i>Precarious work</i>	11
1.5.2	<i>Semi-compliance</i>	13
1.5.3	Informele economie	15
1.5.4	Criminologie	17
1.6	Onderzoeksvragen	23
1.7	Definities	28
1.7.1	Schijnconstructies	28
1.7.2	Arbeidsmigranten of arbeidskrachten	30
1.7.3	Lagelonenlanden	31
1.8	Ter afsluiting: leeswijzer	31
2	DATA EN METHODEN	33
2.1	Inleiding	33
2.1.1	ELS(-vragen) in dit onderzoek	35
2.1.2	Aandachtspunten	37
2.2	Kwalitatieve onderzoeksmethoden: theoretisch kader	38
2.3	Methoden bij hoofdstuk 3	40
2.3.1	Document-analyse	40
2.3.1.1	Literatuur- en jurisprudentieonderzoek	40
2.3.1.2	Literatuur: resultaten	41
2.3.1.3	Jurisprudentie: resultaten	43
2.4	Casestudie	43
2.4.1	Methoden bij hoofdstukken 4 tot en met 8	44
2.4.1.1	Document-analyse: literatuur- en jurisprudentieonderzoek	44
2.5	Hoofdstukken 5 tot en met 8: veldwerk	46
2.5.1	Vorbereiding	46
2.5.2	Onderzoekdesign en data	47
2.5.2.1	Interviews	47
2.5.2.2	Observaties	48
2.5.2.3	Werving respondenten	48
2.5.2.4	Steekproef	49

2.5.2.5	Betrouwbaarheid respondenten	49
2.5.2.6	Non respons	50
2.5.2.7	Datamanagement	50
2.5.2.8	Data-analyse	50
2.6	Afsluitende opmerkingen	51
2.6.1	Voors en tegens van de gemaakte methodologische keuzes	51
2.6.2	Ethiek van het onderzoek	52
2.7	Tot slot	54
3	WERKEN IN NEDERLAND DOOR DE INTRA-EU-ARBEIDSKRACHT: INVENTARISATIE TEWERKSTELLINGSVORMEN EN (SCHIJN)CONSTRUCTIES	57
3.1	Inleiding	57
3.1.1	Schijnconstructies: veel varianten, vluchtig en niet gedefinieerd	57
3.1.2	Inventarisatie tewerkstellingsvormen in Nederland, voorkomende constructies en onderzoeksvragen	58
3.1.3	Wat buiten beschouwing blijft	59
3.2	Soorten arbeidsrelaties in Nederland	60
3.3	Werken in Nederland door de intra-EU-arbeidskracht: wettelijk kader	62
3.3.1	Vrij verkeer van werknemers	63
3.3.2	Vrij verkeer van diensten	64
3.3.3	Vrijheid van vestiging	68
3.4	De rol van het internationale privaatrecht bij grensoverschrijdende detachering	69
3.4.1	Rome I	70
3.4.1.1	Rechtskeuze	70
3.4.1.2	Geen rechtskeuze	70
3.4.1.3	Voorrangregels	71
3.4.1.4	Verband Detacheringsrichtlijn en Rome I	71
3.4.1.5	Begrippen 'tijdelijkheid' en 'gewoonlijk werkland'	72
3.5	Rapportages Inspectie over op het spoor gekomen (schijn)constructies	73
3.5.1	In Nederland voorkomende (schijn)constructies	73
3.5.2	Concrete voorbeelden constructies	75
3.5.3	Tussenconclusie	78
3.6	Jurisprudentie intra-EU-arbeidskrachten werkzaam in Nederland: hoe gaat de rechter om met (schijn)constructies?	79
3.6.1	Soorten constructies in de rechtspraak	80
3.6.1.1	Type 1 <i>Contracting</i> (tewerkstelling op basis van overeenkomst van opdracht of (onder)aanneming van werk)	80
3.6.1.2	Type 2a Werken in Nederland via (postbus)bedrijven in het buitenland	81
3.6.1.2.1	Aanspraak op charterbepalingen in cao's	82
3.6.1.2.2	Verhullen gewoonlijk werkland	82
3.6.1.3	Type 3 Transnationale (schijn)detachering	84
3.6.1.4	Type 4 Verrekenen kosten met loon	86
3.6.1.5	Type 5 Constructies in uitzendwerk	86
3.6.1.6	Tussenconclusie	88

3.7	Europese en Nederlandse wetgeving ter bestrijding van (schijn)-constructies	91
3.7.1	Europa	91
3.7.2	Nederland	93
3.7.3	Evaluatie Was	95
3.8	Conclusie	95
3.8.1	Vrij verkeer van diensten	96
3.8.2	Vrij verkeer van werknemers	97
3.8.3	Aanpak	97
4	DE TRANSPORTSECTOR	99
4.1	Leeswijzer	99
4.2	Inleiding	99
4.3	Casestudie: transportsector	100
4.4	Liberalisering transportsector	101
4.5	Praten óver vrachtwagenchauffeurs: onderzoek door de Inspectie en andere auteurs	102
4.6	Praten mét vrachtwagenchauffeurs: (wetenschappelijk) onderzoek	107
4.6.1	Europees onderzoek	107
4.6.2	Onderzoek buiten Europa	110
4.7	Kennislacune en onderzoeksvragen	112
4.8	Wettelijk kader	114
4.8.1	Binnenlands vervoer	114
4.8.2	Grensoverschrijdend vervoer	115
4.8.2.1	Rome I	115
4.8.2.2	Richtlijn 2020/1057	116
4.9	Jurisprudentie	118
4.10	Conclusie	124
5	GESJOEMEL IN DE TRANSPORTSECTOR – HET PERSPECTIEF VAN DE CHAUFFEURS	127
5.1	Inleiding	127
5.1.1	Negatieve <i>framing</i> over het hoofd van de chauffeur	127
5.1.2	Chauffeurswerk wel <i>precarious</i>	128
5.1.3	Chauffeurs: alleen maar slachtoffers?	129
5.1.4	Misstanden: altijd en overal en welke constructies?	129
5.1.5	Onderzoeksvraag	130
5.2	Resultaten	130
5.2.1	Type constructies	131
5.2.2	Opvattingen over loonverschillen	134
5.3	Conclusie	138
6	DE ONTRAFELING VAN VOOR DE CHAUFFEURS NADELIGE ARBEIDSRECHTELIJKE CONSTRUCTIES	141
6.1	Inleiding	141
6.1.1	Onderzoeksvraag	142

6.2	Methodiek	142
6.2.1	Relevante jurisprudentie	142
6.2.2	Gebruikte indicatoren	144
6.2.3	Categorieën chauffeurs	145
6.3	Resultaten	145
6.3.1	Chauffeurs (7) die werken bij West-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun West-Europese woonland	145
6.3.1.1	Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling	145
6.3.2	Chauffeurs (14) die werken bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun Oost-Europese woonland	147
6.3.2.1	Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling	147
6.3.2.2	Gewoonlijk werkland: wel aanwijzingen verhulling	150
6.3.3	Chauffeurs (7) die werken bij een bedrijf niet gevestigd in het land waar zij wonen (Bence, Vasil, Todor, Milán, Kacper en Igor)	153
6.3.3.1	Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling	153
6.3.3.2	Gewoonlijk werkland: wel aanwijzingen verhulling	153
6.3.3.3	Ten slotte nogmaals Andrei	156
6.3.4	Chauffeurs (4) die werken bij een bedrijf met de hoofdvestiging in een ander land dan het woonland van de chauffeur, maar met wel een vestiging in dat woonland (Marcell, Dominik, Antoni en Dima)	157
6.3.4.1	Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling	157
6.3.4.2	Gewoonlijk werkland: wel aanwijzingen verhulling	159
6.3.4.3	Gewoonlijk werkland: niet vast te stellen	161
6.4	Conclusie	163
7	HET LOON EN DE ARBEIDSTIJD VAN DE CHAUFFEURS	165
7.1	Inleiding en onderzoeksvraag	165
7.2	Wettelijk kader	168
7.3	Analysekader	169
7.4	Loon	171
7.4.1	Tussenconclusie	180
7.5	Arbeidstijd	182
7.5.1	Tussenconclusie	186
7.6	Conclusie	187
8	VERBETERT HET CABINEKAMPEERVERBOD DE VERBLIJFSOMSTANDIGHEDEN VAN INTERNATIONALE VRACHTWAGENCHAUFFEURSTIJDENS HUN RUST VAN 45 UUR? Over de implicaties van de beslissing van het HvJ EU in <i>Vaditrans</i>	191
8.1	Woord vooraf	191
8.2	Inleiding	193
8.2.1	Onderzoeksvraag	196
8.3	Het <i>Vaditrans</i> -arrest	196
8.3.1	Feiten	196
8.3.2	Oordeel HvJ EU	197
8.3.3	Commentaar op <i>Vaditrans</i>	199
8.4	Vrachtwagenchauffeurs en het cabinekampeerverbod in de praktijk	201
8.4.1	De praktijk van de normale wekelijkse rust	201

8.4.2	Waarom toch in de cabine?	203
8.4.3	Vrachtwagenchauffeurs over het cabinekampeerverbod	206
8.5	De balans opmaken: wat te vinden van het cabinekampeerverbod?	208
8.6	Discussie	211
8.7	Bijlage: tabel 8.1 Overzicht respondenten naar kenmerken	214
9	CONCLUSIE	215
9.1	Woord vooraf	215
9.2	Inleiding	215
9.3	Centrale onderzoeksvragen	217
9.4	Belangrijkste bevindingen	217
9.4.1	Werken als intra-EU-arbeidskracht in Nederland	217
9.5	Intermezzo: leeswijzer conclusie	221
9.6	Percepties in het algemeen	221
9.7	Percepties over het gewoonlijk werkland	223
9.8	Percepties over het loon en de arbeidstijd	224
9.9	Percepties over <i>Vaditrans</i>	225
9.10	Naar een meer genuanceerd beeld over schijnconstructies	227
9.11	Implicaties voor wetenschappelijk onderzoek en de praktijk	228
9.11.1	Interviews met chauffeurs	228
9.11.2	Interdisciplinair onderzoeks karakter	229
9.11.3	Toegepaste methodiek	230
9.11.4	Inventarisatie (schijn)constructies en tewerkstellingsvormen intra-EU-arbeidskrachten en typologie	231
9.12	Beperkingen onderzoek	232
9.13	Suggesties voor vervolgonderzoek	234
9.14	De Europese transportsector: toekomstbespiegelingen	235
9.15	Aanbevelingen	237
9.16	Laatste woord	240
	SAMENVATTING	243
	SUMMARY	247
	LITERATUURLIJST	251
	JURISPRUDENTIE	269
	BIJLAGEN	273
a	Topic list interviews met buitenlandse chauffeurs	275
b	Topic list interviews met Nederlandse chauffeurs	285
c	Overzicht respondenten naar kenmerken waaronder de fictieve naam en het respondentnummer (tabel 2.1)	295
d	Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd in detail (tabellen 7.1 tot en met 7.5)	297
	CURRICULUM VITAE	313

Lijst van afkortingen

<i>ArA</i>	<i>Arbeidsrechtelijke Annotaties</i>
<i>Arbac</i>	<i>Academie voor Arbeidsrecht, Maandblad voor de praktijk</i>
A-G	Advocaat-Generaal
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
<i>BN DeSTem</i>	<i>Brabants Nieuwsblad en De Stem</i>
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CMR verdrag	Verdrag betreffende de overeenkomst tot internationaal vervoer over de weg (Convention relative au Contrat de Transport International de Marchandises par Route)
Concl.	Conclusie
EEG	Europese Economische Gemeenschap(pen)
EER	Europese Economische Ruimte
EG	Europese Gemeenschap
ELS	Empirical Legal Studies
ETF	European Transport Workers Federation
EU	Europese Unie
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GLI	Global Labour Institute
Hof	Gerechtshof
HvJ EG	Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen
HvJ EU	Hof van Justitie van de Europese Unie
HR	Hoge Raad
IL&T	Inspectie Leefomgeving en Transport
de Inspectie	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Inspectie SZW	Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
ipr	internationaal privaatrecht
JAR	<i>Jurisprudentie Arbeidsrecht</i>
Ktr.	Kantonrechter
<i>L&S</i>	<i>Law & Society</i>
m.nt.	met noot
Minister SZW	Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
NL	Nederland
<i>NRC-Handelsblad</i>	<i>Nieuwe Rotterdams(ch)e Courant</i>
o.	overweging
<i>PbEG</i>	<i>Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen</i>
<i>PbEU</i>	<i>Publicatieblad van de Europese Unie</i>
PHR	Parket bij de Hoge Raad

r	respondent
RAR	<i>Rechtspraak Arbeidsrecht</i>
Rb.	Rechtbank
RvS	Raad van State
r.o.	rechtsoverweging
SER	Sociaal Economische Raad
Sr	Wetboek van Strafrecht
TAP	<i>Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk</i>
Trb.	<i>Tractatenblad</i>
TRA	<i>Tijdschrift Recht en Arbeid</i>
USZ	<i>Uitspraken Sociale Zekerheid</i>
VNB	Vervoersbond Naleving Beroepsgoederenvervoer over de weg
VWEU	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Waadi	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
WagwEU	Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie
Was	Wet aanpak schijnconstructies
Wet AVV	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
wet DBA	Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie
Wml	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
z.j.	jaar van uitgave onbekend
z.p.	plaats van uitgave onbekend
zzp-er	zelfstandige zonder personeel

1.1 INLEIDING

Net als in veel andere landen maken in Nederland werkgevers vaak gebruik van arbeidskrachten uit Oost- en Midden-Europa.¹ In het verleden werd ‘illegale arbeid’ in Nederland uitgevoerd door migranten uit onder meer Marokko, Turkije en Afrika.² Momenteel zijn het voornamelijk migrantengroepen afkomstig uit Oost- en Midden-Europa die in Nederland arbeid verrichten.³ Deze arbeidskrachten zijn afkomstig uit lidstaten van de Europese Unie (EU) en geen ongedocumenteerden. Van illegale tewerkstelling is dus geen sprake. Sterker nog, uit economisch onderzoek blijkt dat deze arbeidskrachten voor de Nederlandse economie van wezenlijk belang zijn. Ze zorgen voor additionele werkgelegenheid, productie en inkomen in de regio waar ze worden ingezet. Zonder deze arbeidskrachten verwachten werkgevers dat ze hun productieproces moeten aanpassen, inperken of verplaatsen.⁴

Tóch wordt, voor zover bekend, aan deze arbeidskrachten in de regel beduidend minder loon betaald dan aan Nederlandse werknemers. Een reden daarvoor is dat werk- en opdrachtgevers de wettelijke regels en cao-bepalingen over loonbetaling bewust omzeilen en deze arbeidskrachten op basis van een schijnconstructie tewerkstellen. Door de hiermee gepaard gaande en bedoelde onderbetaling zijn deze arbeidskrachten voor een werk- of opdrachtgever beduidend goedkoper. Daarnaast zijn de omstandigheden waaronder deze arbeidsmigranten werken vaak in strijd met het Nederlandse arbeidsrecht. Denk aan extreem lange werktijden en huisvesting die niet deugt.⁵ De navol-

1 Houtekamer, *NRC-Handelsblad* 24-25 juni 2017, pp. 8-9; *Kamerstukken II* 2014/15, 34108, 3, p. 1; zie ook: <https://www.volkskrant.nl/politiek/asscher-pakt-schijnconstructies-met-polen-aan~a3377014/>

2 Engbersen e.a. 2002.

3 Heyma, Bisschop & Biesenbeek 2018.

4 Heyma, Bisschop & Biesenbeek 2018, p. i.

5 Berkhout, Bisschop & Volkerink 2014; Cremers 2014; Cremers 2014a; Cremers 2014b; Cremers 2015; Cremers 2017; Cremers 2017a; Cremers 2018; European Transport Workers' Federation (ETF) z.j.; Even & Zwanenburg 2017; Gardeniens e.a. 2015; Van Gardingen 2017; Van Gardingen 2019; Houwerzijl 2014; Houwerzijl 2014; Houwerzijl 2015; Houwerzijl 2015b; Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) 2017; Inspectie SZW 2017a; Inspectie SZW 2018; Inspectie SZW 2019; Inspectie SZW 2019a; Inspectie SZW 2020; Inspectie SZW 2021; zie ook Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen Inspectie SZW) 2022, p. 19-24; Lee, Groschopf & Mossyrsch 2022; Van Overbeeke 2014; Van Overbeeke 2019; Poortmans 2018;

gende casus is een illustratie van deze misstanden die (ook) in Nederland voorkomen.

Een Nederlands transportbedrijf, Brinkman Trans Holland, verzorgt vervoer voor IKEA in onder meer de EU. Het bedrijf vervoert vanuit Nederland planten naar de IKEA-winkels in Scandinavië en Engeland. De Nederlandse vestiging (Brinkman Nederland) besteedt een deel van deze transporten uit aan de Poolse vestiging (Brinkman Polen). Brinkman Polen werkt met Poolse, Oekraïense en Moldavische chauffeurs die vele maanden onderweg zijn. De chauffeurs ontvangen een Pools loon. Volgens FNV, de vakbond die opkwam voor de rechten van deze chauffeurs, overtreedt Brinkman hiermee de cao. Bovendien wordt slechts over een heel klein deel van het loon sociale premies en belasting betaald. IKEA en Brinkman plukken hiervan de vruchten. De chauffeurs, nette bedrijven en de Nederlandse schatkist betalen hiervoor de prijs aldus FNV.

De Rechtbank Assen maakte korte metten met deze door Brinkman gebruikte schijnconstructie opgezet om de cao te omzeilen. Volgens de rechter zet Brinkman de Oost-Europese chauffeurs uitsluitend in om kosten te besparen onder meer door hen maandenlang in hun cabine te laten bivakkeren. De rechter schuwde termen als ‘onmenselijk’ niet om hun situatie te beschrijven en bepaalde dat Brinkman de cao moet naleven en de chauffeurs achterstallig loon moet betalen.⁶

Over soortgelijke situaties wordt veel in de media geschreven en de maatschappelijke en politieke belangstelling hiervoor is groot.⁷ Termen als ‘schijnconstructies’ en ‘sociale *dumping*’ worden veelvuldig gebruikt en in deze context leest men geregeld de uitdrukking ‘race to the bottom’. Vaak bestaat de associatie met het misbruik maken van de bereidheid van arbeidskrachten uit andere lidstaten van de EU om voor een beduidend lager loon in Nederland te werken.⁸ Er bestaan zorgen over het ondermijnende effect dat hiervan uit kan gaan op de (Nederlandse) arbeidsmarkt. Die zorgen gaan vooral over de belemmering van gezond en veilig werk waar regels over arbeidsvoorwaarden en eerlijke concurrentie worden gevolgd. Vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt dit zogenaamde ‘eerlijk werk’ belemmerd door een aantal factoren. Ten eerste leidt toenemende internationale concurrentie in bepaalde

Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017; SER 2014; Wals, Frouws & Grijpstra 2010; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

6 Zie: <https://bigtruck.nl/nieuws/fnv-wint-rechtszaak-tegen-brinkman>; <https://www.transport-online.nl/site//search/> (zoeken met de trefwoorden ‘fnv brinkman’); <https://www.hln.be/binnenland/zo-leven-de-transporteurs-van-ikea-we-wonen-soms-vier-maanden-aan-een-stuk-achteraan-in-onze-trucks-voor-amper-3-euro-per-uur~add5412d/>

7 Houtekamer, *NRC-Handelsblad* 24-25 juni 2017, pp. 8-9; *Kamerstukken II* 2014/15, 34108, 3, p. 1; zie ook: <https://www.volkskrant.nl/politiek/asscher-pakt-schijnconstructies-met-polen-aan~a3377014/>

8 *Kamerstukken II* 2014/15, 34108, 3, p. 1. Zie voor een voorbeeld van een Pools uitzendbureau gespecialiseerd in het werven van Oost-Europese arbeidskrachten: <https://ew1.com.pl/nl/>

sectoren tot een neerwaartse druk op prijzen en daarmee op lonen. Het vrij verkeer van diensten en personen in de EU draagt bij aan een ruim aanbod van goedkope arbeid.⁹ Loonkostenvoordelen bij het inhuren van arbeidsmigranten kunnen een ongelijke (concurrentie)positie creëren tussen binnenlandse en buitenlandse werknemers en dan leiden tot verdringing van binnenlandse werknemers.¹⁰ Ten tweede draagt de veelheid aan toegestane arbeidsrelaties, waaronder verschillende soorten (flexibele) arbeidscontracten, bij aan mogelijkheden van onderbetaling en schijnconstructies. Ten slotte maken werkgevers misbruik van de aanwezigheid van arbeidskrachten met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt door over te gaan tot uitbuiting, ernstige benadeling, slecht en zelfs crimineel werkgeverschap.¹¹

Al met al is de kans groot dat een aanzienlijk deel van de arbeidskrachten in het West-Europese deel van de EU – waaronder Nederland – weinig verdient en werkzaam is op basis van kortdurende, onzekere contracten. Daarmee hebben zij een kwetsbare arbeidsmarktpositie die, volgens de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Inspectie), wordt gekarakteriseerd door een combinatie van een laag inkomen met een flexibel contract. Het hoogst aantal kwetsbare werkenden komt voor in beroepen in de horeca en de detailhandel. Ook schoonmakers en laders en lossers in de transport hebben vaak een kwetsbare arbeidsmarktpositie. In deze sectoren werken veel arbeidskrachten afkomstig uit landen met lage(re) loonniveaus. Zij zijn bereid te werken voor lagere lonen en onder minder goede omstandigheden. Werkgevers profiteren hiervan en houden de lonen laag en de contracten flexibel.¹²

1.2 DE NEDERLANDSE EN INTRA-EU-ARBEIDSMARKT

Nederland heeft nog altijd een gereguleerde arbeidsmarkt, al is die sterk in beweging. Uit de theoretische literatuur, die vooral economisch en economisch-sociologisch van aard is, kan worden opgemaakt dat arbeid(srelaties) en werkgelegenheid de afgelopen decennia op fundamentele manieren zijn veranderd. De combinatie van onder meer globalisering, snelle technologische ontwikkelingen, de afnemende kracht van vakbonden en een liberalisering van veel overheidsbeleid heeft ertoe geleid dat het dominante model van de full-time vaste baan bij één werkgever is verdwenen.¹³ Naast deze macro-economische ontwikkelingen is het aanbod van arbeidskrachten wereldwijd aanzienlijk vergroot onder meer door globalisering en het verdwijnen van belemmeringen voor

9 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) 2020.

10 Heyma 2021.

11 Inspectie SZW 2020, p. 26.

12 Inspectie SZW 2020, p. 27-29.

13 Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018.

mensen om zich grensoverschrijdend te verplaatsen en in andere landen werk te doen. Deze instroom van migranten heeft geleid tot een grotere diversiteit aan arbeidskrachten op de arbeidsmarkt en daarmee ook de vergroting van onderlinge loonverschillen.¹⁴ Een en ander is duidelijk zichtbaar in de EU waarbij de uitbreiding van de EU door de jaren heen heeft geleid tot grote onderlinge (loon)verschillen in de lidstaten van de EU. Hoewel het doen van arbeid in de EU ook gereguleerd is, hebben deze verschillen werkgevers toch gestimuleerd om gebruik te maken van goedkope(re) intra-EU-arbidskrachten. Daarbij maken werk- en opdrachtgevers gebruik van diverse (schijn)constructies en omzeilen zij in bepaalde gevallen (arbeidsrechtelijke) regels.¹⁵

Het omzeilen van regels op het gebied van arbeid is zeker geen nieuw fenomeen. Het is van alle tijden en gebeurt wereldwijd en gaat daarbij om praktijken, of anders gezegd economische activiteiten, die tot de informele economie worden gerekend. Dergelijke praktijken vinden plaats in diverse landen in Europa en ook in Nederland.¹⁶ Het kan gaan om onbetaald werk voor familie, vrienden en kennissen en vrijwilligerswerk. Ook wederzijdse dienstverlening en betaling in natura door anonieme partijen in het economisch verkeer of uitwisseling van goederen en diensten tegen 'betaling' van fictieve eenheden vallen eronder. Ten slotte is er de 'zwarte sector': dat zijn alle productieve activiteiten waarbij niet voldaan wordt aan de geldende wetten en regels voor het economisch verkeer. Activiteiten in de informele economie en in de zwarte sector overlappen elkaar deels en er is zeker niet altijd sprake van een duidelijk onderscheid tussen beide. Volgens Kloosterman, Leun & Van der Rath is het onderscheidende kenmerk tussen formele en informele (inclusief zwart werk) economische activiteiten of genoemde activiteiten al dan niet worden uitgeoefend binnen een regulerend institutioneel kader.¹⁷ Een voorbeeld van een informele 'zwarte' productieve activiteit is de eerdergenoemde door een werk- of opdrachtgever opgezette (schijn)constructie. Een ander voorbeeld is het uitbetalen van loon in contanten of het (deels) niet afdragen van belastingen en socialezekerheidspremies.

1.3 ARBEIDSMIGRANTEN EN DE (NEDERLANDSE) ARBEIDSMARKT

De Nederlandse arbeidsmarkt is zowel nationaal als Europees. Het vrij verkeer van personen en diensten leidt ertoe dat Nederlanders overal in Europa mogen werken en inwoners van andere EU-lidstaten in Nederland mogen werken.¹⁸

14 Kalleberg 2009; Kalleberg & Vallas 2018.

15 Berntsen 2016; Berntsen & Lillie 2014; Wagner & Berntsen 2016. Zie ook Kalleberg 2009, p. 9-10.

16 Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997; Van der Leun 2003.

17 Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997, p. 18-19; Van der Leun 2003, p. 36.

18 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 5, p. 21.

Het vrij verkeer is één van de pijlers onder de Europese samenwerking en biedt werkers en dienstverleners de mogelijkheid om de eigen levensomstandigheden en sociale positie te verbeteren. Het uitgangspunt bij het vrij verkeer van werknemers is het verbod op discriminatie op grond van nationaliteit tussen werkers uit de EU-lidstaten. In lijn hiermee is voor werkers uit andere EU-lidstaten geen werkvergunning vereist.¹⁹

Bij de afweging van mensen om hun werk in hun woonland of in een andere lidstaat aan te bieden, spelen factoren als de noodzaak om in het bestaan te voorzien, opleidingsniveau, afstand tot en aard van het werk en werkgelegenheid in het woonland een rol.²⁰

Het fenomeen 'arbeidsmigratie' is niet nieuw. Door de geschiedenis heen heeft Nederland regelmatig te maken gehad met arbeidsmigranten die, al dan niet tijdelijk, naar Nederland migreerden om daar te werken. Eind jaren '40 van de vorige eeuw werden Duitse en Poolse arbeidskrachten ingeschakeld om arbeidstekorten in de mijnbouw, bouw, metaal- en textielindustrie aan te vullen. In de jaren '60 en '70 werden Marokkaanse en Turkse gastarbeiders door de overheid naar Nederland gehaald om te werken in fabrieken waar een tekort aan personeel was. Door toetreding van Midden- en Oost-Europese landen tot de EU heeft de arbeidsmigratie uit die landen naar Nederland sinds 2004 een nieuwe impuls gekregen. Door de verschillen in welvaart en hoogte van de lonen trokken veel arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa naar West-Europa.²¹ Ook in Nederland kwamen de afgelopen decennia de grootste groepen arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa, met Polen als koploper.²² In 2020 kwamen arbeidsmigranten voor verschillende soorten werk naar Nederland. Voorbeelden daarvan zijn de goed betaalde Indiase ICT'er, de Roemeense onderzoeker, de Spaanse aardbeienplukker en de Poolse stukadoor. De arbeidsrelatie, de hoogte van het loon en de arbeidsomstandigheden van deze migranten kunnen zeer verschillend zijn. Bovendien zijn er migranten die slechts voor een korte duur naar Nederland komen, bijvoorbeeld alleen voor de walnotenooft. Ook zijn er migranten die zich langer in Nederland vestigen. Kortom: binnen de groep die beleidsmatig 'arbeidsmigrant' wordt genoemd, bestaat veel verscheidenheid.²³

Internationalisering van de economie zorgt ervoor dat de prijs van steeds meer producten en diensten op de wereldmarkt bepaald wordt en niet op de lokale of nationale markt. In sectoren waar die (internationale) concurrentie sterk is, betekenen lagere loonkosten het verschil tussen voortbestaan of ondergaan van een bedrijf. Dit heeft tot gevolg dat in een aantal sectoren

19 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 1.

20 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 5, p. 21.

21 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 12; Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017.

22 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 5, p. 21.

23 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 12.

voortdurend gezocht wordt naar constructies om arbeid goedkoper te maken. Vaak zijn dit sectoren waar de factor arbeid een groot aandeel heeft in de totale bedrijfskosten zoals in de agrarische sector, de tuinbouw en het transport.²⁴ In delen van deze sectoren is volgens de Inspectie een flexibel contract met een laag loon en weinig zekerheid eerder regel dan uitzondering. Ook wordt veel gebruikgemaakt van uitzendbureaus, *contracting* en *payrolling* met als doel de loonkosten te drukken.²⁵

Het samenspel van deze drie factoren: een hoog aanbod van intra-EU-arbeidsmigranten, veel vraag naar arbeid en internationale concurrentie, vergroot de kans dat werkgevers in genoemde sectoren alles zullen doen om de beschikbare arbeid zo goedkoop mogelijk uit te laten voeren. Aannemelijk is dat vooral arbeidsmigranten dit werk zullen doen, omdat voor dit werk geen Nederlanders meer te vinden zijn, althans niet voor de arbeidsvoorwaarden en in de arbeidsomstandigheden die werkgevers in deze sectoren aanbieden.²⁶ Dat, gelet op die omstandigheden, arbeidsmigranten een cruciale rol spelen in de Nederlandse economie ligt voor de hand en blijkt uit economisch onderzoek.²⁷ Ook de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Minister) is overtuigd van het belang van arbeidsmigranten en stelt dat “Arbeidsmigranten (...) een belangrijke bijdrage [leveren] aan de Nederlandse (kennis)economie, innovatieve slagkracht en concurrentiepositie en (...) essentieel [zijn] voor de continuïteit in bepaalde sectoren”.²⁸

Volgens de meest recente cijfers van de CBS Migrantenmonitor waren er op 1 december 2020 825.060 EU-arbeidsmigranten in Nederland,²⁹ waarvan 451.060 uit één van de lidstaten die in 2007 tot de EU toetraden (EU-11-landen).³⁰ Deze cijfers zijn niet actueel en blijven een schatting. Het is daarom niet te zeggen hoeveel EU-arbeidsmigranten zich op dit moment in Nederland bevinden.³¹ Veel van hen verrichten on- of laaggeschoold werk in sectoren

24 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 5, p. 19.

25 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 5, p. 19. Zie ook Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 13-14; Barlund & Busse 2016; Berntsen 2016.

26 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 22-23.

27 Heyma, Bisschop & Biesenbeek 2018.

28 Brief ‘Aanpak misstanden arbeidsmigranten’ van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 1.

29 Dit is exclusief personen afkomstig uit het Verenigd Koninkrijk vanwege Brexit per 1 februari 2020. De migranten die in de Migrantenmonitor centraal staan zijn personen met een eerste-generatiemigratieachtergrond die geboren zijn in één van de lidstaten van de Europese Unie of in één van de kandidaat-lidstaten van de EU. De populatie bestaat uit de personen die op het peilmoment staan ingeschreven in de Basisregistratie Personen (BRP) en/of werkzaam zijn in Nederland of die een uitkering ontvangen. Migranten die niet staan ingeschreven in de BRP, die geen baan en geen uitkering hebben, worden in dit onderzoek niet meegenomen. De cijfers zijn niet actueel en blijven een schatting.

30 Dit zijn: Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

31 Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/18/migrantenmonitor-2020> en Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 12.

als logistiek en distributie, de voedingsindustrie, de land- en tuinbouw, de bouw en het transport. Zij verdienen het minimumloon of iets daarboven.³² Ook zijn er arbeidsmigranten die in dienst zijn bij een werkgever in eigen land en gebruikmaken van het vrij verkeer van diensten in de EU en die op detachingsbasis in Nederland werken. Ten slotte zijn er arbeidsmigranten die zich als zzp-er in Nederland aanbieden. Een recente ontwikkeling is dat er steeds meer arbeidsmigranten afkomstig uit derdelanden³³ zoals Oekraïne, de Balkan en Zuidoost-Azië via andere EU-lidstaten in Nederland worden gedetacheerd.³⁴

De Minister wijst op het feit dat deze in Nederland werkzame arbeidsmigranten geregeld te maken hebben met misstanden op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. De Minister vindt deze misstanden die onder meer tot oneerlijke concurrentie leiden “onacceptabel en schadelijk voor de reputatie van Nederland als beschaafd werkland”.³⁵ Over de omvang van dit probleem is weinig bekend. Dit komt omdat er onvoldoende zicht is op het precieze aantal arbeidsmigranten in Nederland, wat voor werk zij doen en waar zij wonen. Het is dus ook lastig aan te geven hoeveel arbeidsmigranten door de werkgever financieel worden benadeeld of last hebben van andere misstanden. Desondanks acht het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten het aantal incidenten waarvan melding wordt gedaan bij toezichthouders en waarover in de media wordt bericht voldoende reden tot zorg en actie. Een van de voorgestelde acties is het aanscherpen van regelgeving.³⁶ Het is, gelet op de eerdergenoemde prikkels voor ondernemers om meer informele activiteiten te ontplooien, zeer de vraag of die actie leidt tot verbetering van de arbeidssituatie van arbeidsmigranten.

Wat wél vaststaat is dat in Nederland grote vraag is naar arbeidsmigranten en dat zij nodig zijn “om pieken in de productie op te vangen, maar ook om werk te doen waarvoor in Nederland arbeidskrachten ontbreken”.³⁷ En dus, zo benadrukt de Minister, “(...) moet Nederland zorgen dat het voor arbeidsmigranten aantrekkelijk is om onder goede voorwaarden hier te (...) werken”.³⁸

Alles overziend is buiten twijfel dat in genoemde sectoren arbeidsmigranten van groot belang zijn en dat er werk- en opdrachtgevers zullen zijn die ge-

32 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 12; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 1.

33 Met de term derdelanden worden landen bedoeld die geen lid van de EU zijn.

34 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 12; Inspectie SZW 2019a, p. 5. Zie over de toename van arbeidsmigranten uit derdelanden ook Van Gardingen 2019.

35 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 2.

36 Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten 2020, p. 13 en p. 17-19.

37 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 5.

38 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 2.

bruikmaken van ‘schijnconstructies’ om werkzaamheden zo goedkoop mogelijk te laten uitvoeren. Een mogelijk gevolg daarvan kan ‘sociale *dumping*’ zijn.

In de kern komt sociale *dumping* neer op de praktijk om met behulp van lagere lonen en/of sociale zekerheden (zoals arbeidsomstandigheden) een competitief voordeel te behalen. In de regel wordt dit gedaan door bedrijven, maar ook overheden worden soms van sociale *dumping* beticht. In de meeste gevallen wordt deze term gebruikt als een land – althans in de visie van sommigen – wordt overspoeld door goedkope arbeidskrachten. Die goedkope arbeidskrachten³⁹ zouden leiden tot oneerlijke concurrentie en de lokale werknemers buiten spel zetten.⁴⁰ Van dat laatste, de eerdergenoemde ‘sociale *dumping*’, hoeft zekere niet altijd sprake te zijn. Zeker niet als het gaat om werk waar lokaal geen personeel voor te vinden is. Dat het in Nederland met verdringing van lokale arbeidskrachten over de hele linie wel meevalt, blijkt uit (economisch) onderzoek.⁴¹

Het gebruik door werk- en opdrachtgevers van schijnconstructies is zeker niet enkel een door de media in het leven geroepen mythe, maar reëel en het onderzoeken waard. Over de prevalentie bestaat geen twijfel. Bekend is dat intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken op basis van schijnconstructies en dat dit probleem zich vooral voordoet bij intra-EU-detachering, een van de vormen van arbeidsmobiliteit binnen de EU.⁴² Een voorbeeld van een (schijn)-detacheringsconstructie die in 2013 veel commotie in de media veroorzaakte

39 Zie Cremers 2014, p. 32: dit kunnen ook Nederlandse werkers zijn. Bijvoorbeeld Nederlandse chauffeurs die door hun werkgever worden overgeheveld naar een buitenlandse dienstverlener (bijvoorbeeld gevestigd in Cyprus) en vervolgens door hun ‘voormalig’ werkgever via deze dienstverlener worden ingehuurd. Zie over arbeidsmigratie en verdringing bijvoorbeeld Heyma 2021.

40 Zie nader over het begrip sociale *dumping*: Kiss 2017; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 817-818 en p. 847-848; Vaccarino & Darvas 2016, p. 7 (<http://bruegel.org/2016/03/social-dumping-and-posted-workers-a-new-clash-within-the-eu/>). Zie ook over sociale *dumping* Concl. A-G N. Wahl, ECLI:EU:C:2014:2215, punten 74-83, 88-100, bij HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kunsten Informatie en Media*). Uit de conclusie van Wahl kan worden afgeleid dat sociale *dumping* ook kan ontstaan als er geen sprake is van goedkope intra-EU-arbeidskrachten, maar van goedkopere (Nederlandse/nationale) arbeidskrachten die op basis van een andere arbeidsrelatie hetzelfde werk uitvoeren. In dit geval ging het om *werknemers* die mogelijk worden verdrongen door *zelfstandigen* (die bereid zijn hetzelfde werk voor een lagere beloning te doen) (zie punten 76 en 77). Dat sociale *dumping* altijd geassocieerd wordt met Midden- en Oost-Europese arbeidskrachten is dus onjuist.

41 Berkhout, Bisschop & Volkerink 2014, p. 55-61; Gardeniens e.a. 2015; Heyma, Zwetsloot & Gautier 2019; Heyma 2021; Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017; SER 2014, p. 97-100. Sociale *dumping* is een complex onderwerp en valt buiten het bestek van dit proefschrift. Op de mogelijke relatie tussen het gebruik van schijnconstructies en sociale *dumping* wordt niet ingegaan en maakt geen deel uit van de analyse van de arbeidssituatie van intra-EU-arbeidskrachten, waaronder internationale vrachtwagenchauffeurs.

42 Cremers 2014; Cremers 2016; Cremers 2017; Houwerzijl 2015; Houwerzijl 2021; Houwerzijl & Kullmann 2010.

is de inzet van Portugese en Ierse gedetacheerde werknemers via het buitenlandse uitzendbureau Rimec voor werkzaamheden aan ondertunneling van de A2 bij Maastricht.⁴³ Deze zaak kreeg in de pers de naam “slaven van de A2”. Een andere spraakmakende kwestie in de bouwbranche was de detachering door een Poolse werkgever van 800 werknemers in Nederland om werkzaamheden te verrichten voor de energiecentrale van Essent in de Eemshaven.⁴⁴ Ook in de transportbranche maken Nederlandse transportbedrijven gebruik van schijnconstructies om chauffeurs afkomstig uit bijvoorbeeld Oost- en Midden-Europa op een voor het transportbedrijf zeer voordelige manier te laten werken.⁴⁵ Over de incidentie, hoe vaak schijnconstructies in Nederland worden gebruikt bij intra-EU-detachering, bestaan nauwelijks cijfers.⁴⁶ Daarnaast zijn betrouwbare en onderling vergelijkbare cijfers over het aantal intra-EU-gedetacheerde werknemers in de EU spaarzaam en, voor zover aanwezig, slechts een indicatie van het totale aantal intra-EU-gedetacheerde werknemers in de EU.⁴⁷ Vaststaat dat op deze twee gebieden accurate cijfers ontbreken waardoor de misstanden die in de media worden benadrukt het algemene – negatieve – beeld over in Nederland gedetacheerde intra-EU-arbeidskrachten bepaalt. Het feit dat, zoals Kall & Lillie benadrukken, niet alle intra-EU-detacheringen problematisch zijn, wordt zelden belicht.⁴⁸

In dit proefschrift gaat het over arbeidskrachten met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Daarbij ligt het accent op diegenen die werkzaam zijn op basis van schijnconstructies. De inzichten die daarover in het onderhavige onderzoek worden verkregen dragen bij aan de multidisciplinaire onderzoeksliteratuur waarin aan deze kwetsbare werkers aandacht wordt besteed. Hierna volgt een bespreking van de belangrijkste noties die in deze literatuur naar voren komen. Daarnaast wordt toegelicht op welke manier dit onderzoek bijdraagt aan die literatuur.

43 Houwerzijl 2015, p. 82-84; Houwerzijl 2021, p. 121.

44 Rb. Groningen 5 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BX9234.

45 König, *NRC-Handelsblad* 20-21 juni 2015, E7 (zie: <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/06/05/wet-aanpak-schijnconstructies-asscher-leidt-tot-onrust-in-transportsector-a1415762>); Cremers 2014a; zie ook <http://www.logistiek.nl/carriere-mensen/nieuws/2017/4/ilt-verdenkt-11-transportbedrijven-van-schijnconstructies-101155000> en <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/12/19/fnv-doet-aangifte-tegen-ikea-transporteurs-wegens-uitbuiting-a1537276>

46 Zie <http://www.logistiek.nl/carriere-mensen/nieuws/2017/4/ilt-verdenkt-11-transportbedrijven-van-schijnconstructies-101155000>: de IL&T controleerde in 2016 en 2017 64 transportbedrijven en stelde in ongeveer 80% van de gevallen schijnconstructies en/of andere misstanden vast. Een indicatie voor het aantal in Nederland werkzame intra-EU-chauffeurs in de transportsector is het aantal afgegeven transportvergunningen (geregistreerd in een openbaar register) (mondelinge informatie gegeven door medewerker van Vakbond VNB/FNV in januari 2018). Zie www.niwo.nl en mail daarover van hoofd personeelszaken van vervoersbedrijf V.d. L.).

47 Kall & Lillie 2017; European Commission 2014; Vaccarino & Darvas 2016. Zie voor het aantal bij het meldloket postedworkers.nl geregistreerde in Nederland gedetacheerde arbeidskrachten: Nederlandse Arbeidsinspectie (voorheen Inspectie SZW) 2022.

48 Kall & Lillie 2017, p. 7-8.

1.4 JURIDISCHE INVALSHOEK

Door juristen wordt aan schijnconstructies veel aandacht besteed en dit onderwerp komt, in tegenstelling tot in de sociaalwetenschappelijke literatuur, veel meer dan zijdelings aan de orde. In die juridische, voornamelijk Nederlandse, literatuur wordt ingegaan op de (juridische) definiëring van schijnconstructies, de relevante regelgeving en jurisprudentie.⁴⁹ Daarnaast blijkt uit die literatuur dat vooral arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa en arbeidskrachten uit bijvoorbeeld de Filipijnen en Oekraïne (zogenaamde derdelanders) in Nederland op basis van schijnconstructies werken. In ieder geval worden zij als risicogroep gezien.⁵⁰ Verder wordt heel veel geschreven over in de EU gedetacheerde arbeidskrachten op basis van de Detacheringsrichtlijn. De nadruk wordt daarbij gelegd op het misbruik van arbeidskrachten en voorkomende schijnconstructies bij deze intra-EU-detachering. De (lacunes in) de regelgeving en het verbeteren van die regelgeving in de aanpak van schijnconstructies komen veelvuldig aan de orde.⁵¹ De positieve kanten, zoals ontwikkelings- en carrièremogelijkheden voor arbeidskrachten van deze vorm van werk in een van de EU-lidstaten komen, zoals gezegd, zelden aan de orde.

Ook de vrijheid van vestiging in de EU en het oprichten van postbusbedrijven om via die constructie misbruik te maken van arbeidskrachten in de EU is een speerpunt in de literatuur.⁵²

Ten slotte is het internationaal privaatrecht (ipr) een belangrijk onderwerp waar juristen zich mee bezighouden als het gaat om grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit en schijnconstructies. Het ipr is nodig om de vraag te beantwoorden welk regime op de betrokken arbeidskracht van toepassing is (detachering of vrij verkeer van werknemers) en om te bepalen welke rechten en plichten voor de arbeidskracht en zijn werk- of opdrachtgever gelden. Deze regelgeving is complex en biedt onder meer daardoor de nodige ruimte voor het ontstaan en toepassen van schijnconstructies.⁵³

In de juridische literatuur wordt tot op heden niet veel empirisch onderzoek gedaan en er wordt geen aandacht besteed aan de percepties van betrokkenen over hun arbeidssituatie. Er wordt met een louter juridische blik gekeken naar schijnconstructies en hoe deze te bestrijden. Met het onderhavige onderzoek

49 Cremers 2017; Even & Zwanenburg 2017; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021; Houwerzijl 2015; Morsa 2015; Zwemmer 2015.

50 Van Gardingen 2017; Van Gardingen 2019; Houwerzijl 2015.

51 Cremers 2016; Cremers 2017; Cremers 2018; Darvas 2017; Even 2018; Even & Zwanenburg 2017; Van Gardingen 2017; Houwerzijl 2015; Houwerzijl 2015b; Houwerzijl 2021; Lodder 2016; Morsa 2015; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

52 Cremers 2014; Cremers 2014a; Cremers 2014b; Cremers 2015; Cremers 2016; Even & Zwanenburg 2017; Houwerzijl 2015b; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

53 Houwerzijl 2015; Houwerzijl 2017; Houwerzijl 2017a; Houwerzijl & Kullman 2011; Van Kampen 2012; Kullmann 2015; Laagland 2012; Laagland 2016; Even & Zwanenburg 2017; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

wordt die onderzoeksliteratuur aangevuld. Niet alleen door de betrokken arbeidskrachten aan het woord te laten over hun visie op schijnconstructies en hun arbeidssituatie, maar ook door steeds terugkerende schijnconstructies in een typologie onder te brengen en schijnconstructies bloot te leggen door toepassing van de methodiek ontwikkeld in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Zo'n typologie is relevant. Tot nu toe ontbreekt een dergelijk vereenvoudigd overzicht, omdat in genoemde studies de aandacht vooral naar een specifieke constructie uitgaat.

1.5 SOCIAALWETENSCHAPPELIJKE INVALSHOEK

1.5.1 *Precarious work*

In de internationale literatuur over *precarious work* wordt, net als in dit proefschrift, aandacht besteed aan de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van migranten. Migranten worden vaak genoemd als het gaat om arbeidskrachten die *precarious work* doen dan wel een groot risico lopen dergelijk werk te doen.⁵⁴ Werk- en opdrachtgevers die in verband worden gebracht met *precarious work* zijn *subcontractors* en uitzendbureaus. Vaak gaat het om grensoverschrijdend werk op basis van kortdurende, tijdelijke en onzekere contracten.⁵⁵

Ook wordt *precarious work* geduid als onzeker, onvoorspelbaar, risicovol voor de werker en met beperkte sociale voorzieningen en weinig of geen wettelijke bescherming.⁵⁶ Daarnaast worden lage lonen en het hebben van weinig invloed op en controle over het loon, de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden genoemd als karakteristieke kenmerken van *precarious work*.⁵⁷ Ten slotte wordt *precarious work* vaak gekwalificeerd als *dirty*, *dangerous* en *degrading of demeaning* of *dull* waarbij het altijd migranten zijn die dit zogenaamde 'drie-d-werk' uitvoeren.⁵⁸

Dit zogenaamde 'drie-d-werk' wordt in de meeste gevallen uitgevoerd door arbeidskrachten met een kwetsbare positie, zoals migranten. Niet alleen etniciteit, maar ook gender zijn factoren die een belangrijke rol spelen als het gaat

54 Anderson 2010; Berntsen 2016; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Pollowska 2019.

55 Caro e.a. 2015; Berntsen 2015; Berntsen 2016; Bernsen & Lillie 2014; Forde e.a. 2015; Thörnquist 2015a; Wagner 2018; Wagner & Berntsen 2016.

56 Campbell & Price 2016; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018; Polkowska 2019; Strauss & McGrath 2017.

57 Anderson 2010; Anderson 2015; Anderson 2017; Campbell & Price 2016; Florczak & Otto 2019, p. 10: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00008.xml>; Holgate 2011; Thörnquist 2015a; Wagner 2018.

58 Anderson 2001; Chin 2019; Harrison, Collins & Bahor 2020; Favell 2008; Hunt 2014; Pljevaljic Simkunas & Thomsen 2018; Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017; Taran 2012; Tham & Fudge 2019.

om het al dan niet doen van *precarious work*.⁵⁹ Wereldwijd hebben bepaalde minderheidsgroepen een grotere kans om dat soort werk te doen dan diegenen die niet tot die groepen horen. Hun positie op de arbeidsmarkt is erg onzeker en in sommige gevallen zal hun kans om (zelfs *precarious*) werk te vinden uiterst klein zijn.⁶⁰ In de literatuur over een gesegmenteerde (of duale) arbeidsmarkt, waarop de literatuur over *precarious work* voortbouwt, wordt onderscheid gemaakt tussen een primaire en een secundaire arbeidsmarkt. Werk op de primaire arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door stabiliteit en zekerheid, hoge beloning, carrièremogelijkheden. Werk op de secundaire arbeidsmarkt daarentegen wordt gekenmerkt door instabiliteit en onzekerheid, lage lonen en de afwezigheid van carrièremogelijkheden. Het zijn vooral migranten (en andere minderheidsgroepen) die werkzaam zijn op deze secundaire arbeidsmarkt. Deze arbeidskrachten worden ook wel aangeduid met de term *peripheral workers* ter onderscheiding van *core workers*, die werkzaam zijn op de primaire arbeidsmarkt.⁶¹ Verder wordt in de literatuur volop aandacht besteed aan macro-economische, politieke en juridische aspecten van *precarious work*.⁶²

In deze literatuur over *precarious work* zijn schijnconstructies niet het specifieke aandachtspunt van onderzoek. De bevindingen in het onderhavige proefschrift dragen op dat gebied bij aan die literatuur. Wel komen bij diverse auteurs de percepties van de betrokken kwetsbare arbeidskrachten aan bod. Het gaat in die gevallen vooral over de manier waarop zij zich redden in hun precare arbeidsmarktpositie en wat hun leef- en woonomstandigheden zijn.⁶³ Ook komt aan bod de manier waarop deze (*peripheral*) arbeidskrachten omgaan met het verschil in arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden tussen hen en lokale (*core*) arbeidskrachten.⁶⁴ Daarnaast vertellen werkers over hun loon en in hoeverre zij weten dat ze minder dan het minimumloon verdienen, hun kennis over hun (arbeidsrechtelijke) rechten, en hun motieven om in een voor

59 Anderson 2001; Boccagni 2016; Cho 2017; Favell 2008; Holgate 2011; Guizardi, Magalhães & Araya 2022; Kalleberg & Vallas 2018 p. 13-16; Kushnirovich 2010; Midtbøen & Nadim 2019; Moya 2007; Semyonov & Herring 2007; Schrover, Van der Leun & Quispel 2007; Strauss & McGrath 2017; Zhou 2013.

60 Cho 2017; Guizardi, Magalhães & Araya 2022; Kalleberg & Vallas 2018 p. 13-16; Kushnirovich 2010; Midtbøen & Nadim 2019; Moya 2007; Semyonov & Herring 2007; Schrover, Van der Leun & Quispel 2007; Zhou 2013.

61 Zie uitgebreid over de gesegmenteerde arbeidsmarkt en de daarin beschreven *segmented* (of: *dual*) *labour market theory*: Uys, UNISA & Blaauw 2006; Dekker, favell 2008; De Grip & Heijke 2002; Launov 2004; Lillie 2012; Reich, Gordon & Edwards 1973; Seo 2021.

62 Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018; Kenner, Florczak & Otto 2019: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00002.xml>

63 Anderson 2001; Berntsen 2015; Berntsen 2016; Bernsen & Lillie 2014; Boccagni 2016; Caro e.a. 2016; Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017; Wagner 2018; Wagner & Berntsen 2016.

64 Pljevaljcic Simkunas & Thomsen 2018.

hen vreemd land *precarious work* te doen.⁶⁵ Door geen van deze auteurs wordt aandacht besteed aan de mogelijke schijnconstructies waarop deze arbeidskrachten werken en in hoeverre zo'n constructie een rol speelt in de – vaak niet rooskleurige – arbeidssituatie van deze werkers en hun kwetsbare positie.

Een uitzondering daarop is het onderzoek van McGauran e.a. waarin de arbeidssituatie van Poolse arbeidskrachten, die via uitzendbureaus in Nederland te werk worden gesteld, onder de loep wordt genomen. McGauran e.a. wijzen daarbij op een parlementair onderzoek naar uitzendbureaus. Uit dat onderzoek bleek dat uitzendbureaus in Nederland (schijn)constructies gebruiken en opereren in een juridisch schemergebied om deze Polen op een zo goedkoop mogelijke manier via hen te laten werken. Daarbij omzeilen uitzendbureaus hun arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke wettelijke verplichtingen.⁶⁶ Uit de verhalen van de Poolse uitzendkrachten komen diverse (ernstige) misstanden naar voren over hun arbeidssituatie. Genoemd worden onder meer extreem lange werktijden, geen werk, betalen van een heel laag of geen loon, inhoudingen op het loon en hoge boetes, tijdelijke contracten en (tijdelijk) ontslag en erbarmelijke werk- en woonomstandigheden.⁶⁷

1.5.2 *Semi-compliance*

In tegenstelling tot in de literatuur over *precarious work* komen schijnconstructies in de (summiere) literatuur over *semi-compliance* wel in beeld.

Semi-compliance kan worden omschreven als een situatie waarin migranten legaal in een land verblijven, maar waarbij regels overtreden worden die specifiek zien op het werk dat zij doen en die (soms) gekoppeld zijn aan hun verblijfsstatus. Deze situatie biedt voor zowel de werkgever als de migrant de mogelijkheid om zoveel mogelijk economisch voordeel te behalen uit arbeid en is voor de overheid moeilijk te controleren. Omwille hiervan bestaat *semi-compliance* en is de kans groot dat dit altijd zal blijven bestaan.⁶⁸ Daarnaast is *semi-compliance* deels het logische gevolg van de frictie tussen enerzijds de behoefte aan een flexibele arbeidsmarkt en anderzijds de wens om de tewerkstelling van migranten nauwgezet te controleren in het kader van hun verblijfsstatus.⁶⁹

Ruhs & Anderson spraken met migranten in Engeland en in die interviews kwam een aantal werkgerelateerde schijnconstructies naar voren. Zo noemden migranten die op basis van een au-pairstatus in Engeland werkten, constructies als werken in een verkeerde sector, het doen van schoonmaakwerk bij derden

65 Zie respectievelijk Tham & Fudge 2019; Berntsen 2015; Harrison 2022.

66 McGauran e.a. 2016, p. 14-15.

67 McGauran e.a. 2016, p. 16-37.

68 Ruhs & Anderson 2010, p. 195; zie ook Ruhs & Anderson 2006.

69 Ruhs & Anderson 2006, abstract en p. 26-32.

(niet het gastgezin) en het niet-inwonen bij het gastgezin. Migranten die op basis van een status als zelfstandige (zzp-er) in Engeland werkten, noemden die status *bogus* en beschouwden zichzelf als werknemer. Migranten die op basis van een studentenstatus in Engeland werkten, noemden fulltime-werken een constructie die als *semi compliant* beschouwd kan worden.⁷⁰ Uit het onderzoek komt ook naar voren dat migranten bij dit soort constructies niet het gevoel hebben dat zij regels overtreden en iets illegaals doen, maar meer dat zij de grenzen van de regels opzoeken (*bending the rules*). Datzelfde geldt voor werk- en opdrachtgevers voor zover die weten dat op basis van genoemde constructies gewerkt wordt wat niet altijd het geval is.⁷¹ In Engeland worden *semi-compliant*constructies niet gezien als heel ontwrichtend voor de maatschappij en in het belang van zowel de migrant als de werk- of opdrachtgever. Voor de overheid zijn dergelijke constructies uitermate moeilijk te controleren en op te sporen.⁷²

Lutz & Palenga-Möllenbeck deden ook onderzoek naar *semi-compliance*. Ditmaal betrof het migranten in Duitsland die werkzaam zijn als huishoudelijke hulp of zorgverlener.⁷³ Een (*semi-compliant*)constructie die hier naar voren kwam, was het niet-naleven door werkgevers van wat in het schriftelijke arbeidscontract is overeengekomen. Een voorbeeld daarvan is dat de arbeidstijd die in het contract staat 38,5 uur per week is. In de praktijk blijkt dat de migrant 24 uur per dag en zeven dagen per week aan het werk is en in ieder geval beschikbaar moet zijn. Een tweede constructie betrof migranten die zich in Duitsland vestigden als zelfstandige of als gedetacheerde en vanuit Polen diensten aanboden. Deze migranten betalen belasting en socialezekerheidsbijdragen in Polen. De plaatsing van de migranten bij families in Duitsland gebeurde op grote schaal via Pools-Duitse uitzendbureaus. Een, volgens de auteurs, juridisch controversiële praktijk.⁷⁴ De Duitse overheid beschouwt deze *semi-compliant*constructies als een *open secret* waarbij de betreffende migranten alleen arbeidsrechtelijke (en geen verblijfsrechtelijke) regels overtreden. De Duitse overheid ziet deze *semi-compliant*praktijken door de vingers, omdat deze migranten het structurele tekort aan huishoudelijke hulpen en zorgverleners werkzaam in gezinnen in Duitsland opvullen.⁷⁵

Deze voorbeelden van *semi-compliance* hebben veel raakvlakken met de manier waarop intra-EU-arbeidskrachten in Nederland en de EU werkzaam zijn. Hoewel er in die gevallen altijd sprake is van rechtmatig verblijf, worden beslist niet altijd de toepasselijke arbeidsrechtelijke regels gevolgd. Dan is er dus sprake van *semi-compliance* dat niet als regelovertreding ervaren wordt.

70 Ruhs & Anderson 2006; Ruhs & Anderson 2010.

71 Ruhs & Anderson 2006; Ruhs & Anderson 2010.

72 Ruhs & Anderson 2010, p. 206-207.

73 Lutz & Palenga-Möllenbeck 2010.

74 Lutz & Palenga-Möllenbeck 2010, p. 424.

75 Lutz & Palenga-Möllenbeck 2010, p. 425-427.

Factoren die ook daarin meespelen zijn ongetwijfeld de behoefte aan flexibele arbeidskrachten en het opvullen van het gebrek in bepaalde sectoren aan lokale arbeidskrachten. Ook het behalen van economisch voordeel zal een rol spelen, niet alleen voor de werk- of opdrachtgever maar ook voor de arbeidskrachten zelf. In hoeverre de Nederlandse overheid daadwerkelijk en effectief de strijd aanbindt tegen schijnconstructies is onduidelijk. Ondanks dat al jarenlang schijnconstructies worden aangepakt, bestaan deze nog steeds en drijft de economie in veel sectoren op arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa die op dergelijke constructies werkzaam zouden zijn. Enerzijds kan sprake zijn van een *de facto* gedoogbeleid gelet op het tekort aan arbeidskrachten. Anderzijds kan dit te maken hebben met het fluïde, grensoverschrijdende en dus moeilijk controleerbare karakter van schijnconstructies.

1.5.3 Informele economie

Ook de literatuur over de informele economie gaat over de arbeidssituatie van onder meer migranten, waarbij ook schijnconstructies als onderdeel van die informele economie naar voren komen.

Portes was een belangrijke auteur die in de jaren '80 aandacht vroeg voor de opkomst en ontwikkeling van de informele sector. Volgens Portes kreeg de informele sector de aandacht en interesse van theoretici en wetenschappers op het gebied van economische ontwikkeling, omdat in deze sector armoede – en dan vooral in steden in ontwikkelingslanden – een andere duiding kreeg. In de informele economie worden arme mensen niet gezien als een inactieve groep die niet participeert in de moderne maatschappij. Integendeel, het is een dynamische groep die tal van economische activiteiten onderneemt, die niet altijd financieel heel veel opleveren en daarmee voorziet in het eigen bestaan en dat van de kinderen.⁷⁶

Portes gaat ook in op het perspectief van waaruit de informele sector bekeken kan worden en concludeert dat in de meest vooraanstaande onderzoeken informele en formele activiteiten vaak samengaan en elkaar aanvullen en deel uitmaken van één economisch systeem.⁷⁷

Portes & Haller benadrukken dat de sociale structuur van een maatschappij het ontstaan en de ontwikkeling van de informele economie beïnvloedt en dat wij informele activiteiten:

“(...) encounter (...) in our daily life in such simple activities as buying a cheap watch or a book from a street vendor, arranging for a handyman to do repair work at our home for cash, or hiring an immigrant woman to care for the children and clean the house while we are away. Such apparently trivial encounters may be

⁷⁶ Portes 1983; zie ook Portes & Haller 2005.

⁷⁷ Portes 1983; zie ook Portes & Haller 2005.

dismissed as unworthy of attention until we realize that, in the aggregate, they cumulate into the billions of dollars of unreported income and that the humble vendor or cleaning woman represents the end point of complex subcontracting, labor recruitment, and labor transportation chains. We do not commonly realize that the clothing we wear, the restaurant meals we eat, and even the laptop computer we regularly use may have something to do with the informal economy. In fact they do, and the intricate ways in which informal labor and goods enter into production and distribution chains underlie both the lower cost of the final products and their ready availability."⁷⁸

Het gaat in ieder geval om alle inkomensgenererende economische activiteiten die op zichzelf niet illegaal of strafbaar zijn, maar waarbij niet wordt voldaan aan verplichtingen zoals bepaald in wet- en regelgeving.⁷⁹ Kloosterman, Van der Leun & Rath voegen aan die beschrijving nog toe dat niet alle kerens dat economische partijen wet- en regelgeving links laten liggen informeel gewerkt wordt. Iemand die bepaalde werkzaamheden goedkoop wil laten uitvoeren – voor bijvoorbeeld € 1 per uur – opereert slechts informeel voor zover hij dat in Nederland doet. Als hij die werkzaamheden naar lagelonenlanden verplaatst, werkt hij gewoon ‘formeel’, mits hij de daar geldende regels niet tart.⁸⁰

Dit voorbeeld is bij uitstek een informele inkomensgenererende activiteit van een werk- of opdrachtgever, maar dergelijke activiteiten kunnen ook ontplooid worden door werkers. Uit de literatuur komt naar voren dat, als het gaat om werkers, zowel hoog en laagopgeleide (lokale) legale arbeidskrachten als ongedocumenteerde informele activiteiten verrichten.⁸¹ Bij de eerste groep kan het gaan om overwerk dat zwart wordt uitbetaald of om thuiswerk. De tweede groep is vaak te vinden in functies waarvoor slechts een beperkte of geen opleiding is vereist.⁸²

Kalleberg & Vargason slotte noemen een specifiek Amerikaans voorbeeld van een groep die inkomsten genereert door in de informele economie te werken. Dit gaat om heel veel jonge zwarte Amerikaanse mannen die een strafblad hebben waardoor hun kansen op de (formele) arbeidsmarkt uiterst klein zijn. Zij worden om die reden, aldus deze auteurs, gedwongen om informeel werk te doen.⁸³

In de literatuur wordt vooral onderzoek gedaan naar welke groepen informele activiteiten ondernemen, in welke sectoren, in hoeverre sprake is

78 Portes & Haller 2005, p. 403.

79 Berntsen 2015; Favell 2008; Hunt 2014; Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997, p. 19-20; Van der Leun 2010, p. 83-87; Portes & Haller 2005; Slot 2010. Zie ook Van der Leun 2003, specifiek hoofdstuk 2.

80 Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997, p. 19.

81 Kloosterman, van der Leun & Rath 1997, p. 53-54; Van der Leun 2010, p. 84-85; Zie ook Van der Leun 2003; Portes 1983; Portes & Haller 2005.

82 Kloosterman, van der Leun & Rath 1997, p. 54; Van der Leun 2010, p. 84-85.

83 Kalleberg & Vallas p. 13-16.

van verwevenheid met de formele economie en wat het effect van dit alles is op de arbeidsmarkt. Ook wordt aandacht besteed aan het onderscheid tussen informele en criminele activiteiten en waar precies die grens ligt. Ten slotte wordt in de literatuur aandacht aan definities besteed.⁸⁴

In de manier waarop in deze wetenschappelijke literatuur naar de informele economie wordt gekeken, zijn schijnconstructies niet het speerpunt van onderzoek. Dit ondanks het feit dat werken op basis van een schijnconstructie ook als informeel werk gezien kan worden. Denk maar aan de door Kloosterman, Van der Leun & Rath genoemde verplaatsing van werkzaamheden naar lagelonenlanden. Een schijnconstructie die door werk- en opdrachtgevers in het westelijke deel van de EU geregeld wordt toegepast. Bovendien richt onderzoek op het gebied van de informele economie zich zowel op lokale legale als op lokale ongedocumenteerde arbeidskrachten.

1.5.4 Criminologie

Ook in de criminologie is er belangstelling voor slechte omstandigheden op het gebied van arbeid. In deze onderzoeken wordt vooral naar de excessen gekeken. Hierdoor komen schijnconstructies in de relevante criminologische literatuur slechts zijdelings aan bod.

In de criminologie gaat het niet alleen om gedragingen die volgens de wet strafbaar zijn, maar ook om gedrag dat eerder deviant dan strafbaar is. In beide gevallen zullen degenen die dergelijk gedrag vertonen, hun activiteiten verdoezelen en verborgen houden. Deze zogenaamde *hidden phenomena* zijn in de criminologie eerder regel dan uitzondering.⁸⁵ Daarbij kan het ook gaan om op gedragingen die zich afspelen in een werksituatie. Een voorbeeld daarvan is werkgevers die gezondheids- en veiligheidsregels op de werkvloer overtreden en daardoor werknemers in gevaar brengen.⁸⁶ Als het gaat om dit soort gedragingen is er vaak geen duidelijke grens tussen wat legaal en illegaal is door de complexiteit van de gedragingen en de vele partijen die bij de uitvoering zijn betrokken. Daarnaast is controle lastig als het gaat om grensoverschrijdende activiteiten.⁸⁷ Sitkin voegt daar nog aan toe dat deze controle nog extra bemoeilijkt wordt als werkgever en werknemer beiden meewerken aan het gebruik van een schijnconstructie.⁸⁸ *Hidden phenomena* zijn, zoals gezegd, niet beperkt tot volgens het strafrecht strafbare gedragingen. Het kan ook gaan om activiteiten die civielrechtelijk worden aangepakt, waar bestuurs-

84 Berntsen 2015; Hunt 2014; Kloosterman, van der Leun & Rath 1997, p. 53-54; Van der Leun 2010, p. 84-85; Zie ook Van der Leun 2003; Portes 1983; Portes & Haller 2005.

85 Jupp 2006.

86 Jupp 2006, p. 203; zie ook Vande Walle 2002, p. 279.

87 Jupp 2006, p. 204; zie ook Vande Walle 2002, p. 279; Berntsen 2015, p. 374-375; Brinkmann 2015, p. 241; Hunt 2014, p. 133; Sitkin 2015.

88 Sitkin 2015, p. 227.

rechtelijke sancties op staan of die door de maatschappij als onwenselijk of onaanvaardbaar worden beschouwd. In alle gevallen zullen degenen die dergelijke activiteiten ontplooiën, dit heimelijk doen.⁸⁹ Dat schijnconstructies ook onder de noemer *hidden phenomena* te vatten zijn, staat vast.

Als gezocht wordt naar voorbeelden van *hidden phenomena* komen schijnconstructies niet in beeld. Dit in tegenstelling tot diverse andere deviante c.q. strafbare gedragingen zoals gebruik en misbruik van drugs, mishandeling van ouderen, mensenhandel in de sector huishoudelijk werk en seksueel misbruik van jonge mannen.⁹⁰

Ten tweede is er in de literatuur over *white collar crime* (ook wel genoemd *corporate crime*) ook aandacht voor deviant en/of strafbaar gedrag op het gebied van arbeid(somstandigheden). Edwin H. Sutherland (1883-1950), een Amerikaanse socioloog/criminoloog die veel onderzoek deed naar *white collar crime*, wordt beschouwd als “the father of white collar crime studies”. Sutherland formuleerde de volgende definitie: “a crime committed by a person of high social status and respectability in the course of his occupation”.⁹¹ Het gaat bij dit soort gedragingen om personen of bedrijven die in de uitoefening van hun beroep of bedrijf anderen benadelen en/of schade toebrengen.

In de literatuur over *white collar crime* komt naar voren dat typerend voor dit soort afwijkend gedrag is dat het zich afspeelt in een legitieme werksituatie-context en de drijfveer economisch gewin is. Daarnaast beschouwen de plegers zichzelf niet als zodanig omdat ze zich niet identificeren als iemand met een deviante levensstijl. In veel gevallen hebben de plegers een gerespecteerde sociale status waardoor hun deviante gedrag niet wordt opgemerkt. Ook bij *white collar crime* gaat het om zowel illegaal als legaal, maar onethisch, gedrag.⁹² Veel onderzoek richt zich op ondernemingsactiviteiten die in beginsel legaal, maar wel schadelijk zijn. Vaak zijn dat casestudies gebaseerd op een analyse van open bronnen over grote affaires, zoals de dieselfraude bij Volkswagen en de corruptiekwestie bij Siemens. De meeste aandacht gaat uit naar de plegers en de rol van het slachtoffer is onderbelicht.⁹³ Er is veelal niet een specifiek slachtoffer van *white collar crime* aan te wijzen. Vaak gaat het om een

89 Rossi 1999, p. 133: Rossi noemt als voorbeeld het gebruik van *psychoactive drugs* dat in de meeste landen als *illicit* wordt beschouwd waardoor zowel gebruikers als dealers hun drugs gerelateerde activiteiten verborgen zullen houden. Zie ook Brinkmann 2015, p. 241 die een voorbeeld geeft van *bogus self-employment* in de bouwsector in Engeland en Segrave 2015, p. 227 die een voorbeeld geeft van moeilijk te detecteren schendingen van de rechten van arbeidskrachten in de EU door private werk- en opdrachtgevers.

90 Gezocht is door de onderzoeker in december 2023 in Google Scholar met de trefwoorden ‘hidden phenomena’, ‘hidden phenomena bogus constructions’ en ‘hidden phenomena schijnconstructies’.

91 Zie: <https://lawcorner.in/sutherlands-view-of-white-collar-crime/> en Friedrichs 2010, p. 2-13.

92 Friedrichs 2010, p. 5-6. Zie ook Beckers 2016; Van Erp e.a. 2011; Lilly, Cullen & Ball 2011; Newburn 2009;

93 Van Wingerde, Verhage & Beckers 2018, p. 408-409, p. 412.

grote groep en die kan bestaan uit werknemers of arbeidskrachten in een bedrijf, consumenten, belastingbetalers, klanten, patiënten of bewoners in een bepaalde regio.⁹⁴ Ook blijkt dat *white collar crime* een veelvuldig voorkomend verschijnsel is dat nauwelijks strafrechtelijk wordt aangepakt. Als er wel sprake is van strafrechtelijke afdoening dan worden de plegers in de regel laag bestraft of wordt de kwestie buitengerechtelijk afgedaan.⁹⁵

Het gebruikmaken van schijnconstructies door werk- en opdrachtgevers met als doel besparen op (loon)kosten waardoor arbeidskrachten (financieel) benadeeld worden, kan zeker als *white collar crime* bestempeld worden. Desondanks wordt er in de literatuur over *white collar crime* geen aandacht aan die specifieke gedragingen besteed.⁹⁶

Ten derde is er in de criminologische literatuur over *mensenhandel in de vorm van arbeidsuitbuiting* aandacht voor. In de literatuur over deze vorm van mensenhandel wordt vooral gekeken naar de strafrechtelijke kant ervan. Mensenhandel is in Nederland strafbaar gesteld in artikel 273f Wetboek van Strafrecht (Sr). Artikel 273f Sr is in belangrijke mate gebaseerd op diverse internationale verdragen. Bij mensenhandel gaat het – kort gezegd – om de uitbuiting van mensen door hen gedwongen diensten te laten verrichten. Daaronder vallen seksuele diensten, maar ook andere vormen van sociaal-economische uitbuiting en zelfs gedwongen orgaandonatie. Onder arbeidsuitbuiting in de zin van mensenhandel wordt verstaan de uitbuiting van mensen door hen gedwongen arbeid of diensten te laten verrichten buiten seksuele dienstverlening.⁹⁷

In de literatuur wordt ingegaan op de aanpak van arbeidsuitbuiting, de verbetering van die aanpak en jurisprudentie over arbeidsuitbuiting ex artikel 273f Sr.⁹⁸ Als slachtoffers van arbeidsuitbuiting worden in ieder geval (arbeids)migranten genoemd.⁹⁹ Aanvankelijk betrof dat vooral ongedocumenteerden. Tegenwoordig is dat in mindere mate het geval vanwege de strenge controles op het werken met ongedocumenteerden en de zeer hoge boetes voor werk- en opdrachtgevers als blijkt dat zij zich schuldig maken aan illegale tewerkstelling van ongedocumenteerden. Om die reden werken werk- en opdrachtgevers liever met legale migranten, waar zij vervolgens van profiteren bijvoorbeeld door hen minder te betalen of langer te laten werken dan op

94 Friedrichs 2010, p. 53-58.

95 Beckers 2016; Van Wingerde, Verhage & Bisschop 2018.

96 Zie over blinde vlekken in het wetenschappelijke onderzoek naar *white collar crime*: Van Wingerde, Verhage & Bisschop 2018, p. 415-417.

97 Commandeur 2016; De Jonge van Ellemeet 2007; Lodder 2015; Lodder 2022; Van Meeteren & Heideman; Rijken & De Volder 2022; Smit & Boot 2007; Tielbaard, Van Meeteren & Commandeur 2016.

98 Commandeur 2016; Lodder 2015; Lodder 2022; Rijken & De Volder 2022; Tielbaard, Van Meeteren & Commandeur 2016.

99 Commandeur 2016; Lodder 2015; Lodder 2022; Rijken & De Volder 2022; Segrave 2015; Tielbaard, Van Meeteren & Commandeur 2016. Zie ook Kuiper, Pelgrim & Doornik 2022.

papier is overeengekomen.¹⁰⁰ Daaronder vallen ook de eerdergenoemde arbeidskrachten uit Midden- en Oost-Europa die op basis van het vrije verkeer van werknemers toegang tot alle EU-lidstaten hebben om daar te werken. Bij de tewerkstelling van die arbeidskrachten is geen verblijfs- of tewerkstellingsvergunning nodig.¹⁰¹ Voor werkgevers vergemakkelijkt dit het werken met intra-EU-arbeidskrachten en kunnen werkgevers langer de schijn ophouden dat alle betreffende regels gevolgd worden. In het onderzoek van Van Meeteren en Wiering komt het gebruik van schimmige constructies duidelijk in beeld bij de tewerkstelling van Chinese migranten in Chinese restaurants in Nederland.¹⁰²

Mensenhandel, en dus ook arbeidsuitbuiting, wordt door diverse auteurs gezien als een belangrijke vorm van georganiseerde criminaliteit.¹⁰³ Volgens Davies & Ollus daarentegen is arbeidsuitbuiting (in de zin van mensenhandel maar ook als het gaat om onderbetaling of onterecht ontslag) een vorm van *corporate crime*. Volgens hen is dat om twee redenen zo. Enerzijds omdat bedrijven een belangrijke rol spelen in het faciliteren van arbeidsuitbuiting. Anderzijds vanwege de mogelijkheden die bedrijven hebben om arbeidsuitbuiting aan te pakken.¹⁰⁴ Van de Bunt, Huisman & Van Wingerde nuanceren de tegenstelling tussen georganiseerde misdaad en *corporate crime* en gaan in op de rol die een beroep of bedrijf kan spelen in het verhullen van criminele activiteiten in georganiseerd verband. Een voorbeeld dat zij noemen is het oprichten van buitenlandse (postbus)vennootschappen om criminele activiteiten te verhullen.¹⁰⁵ Hoewel dit laatste ook door werkgevers wordt gedaan om loonkosten van arbeidskrachten te verlagen, wordt ook door deze auteurs geen link met schijnconstructies gelegd. Davies & Ollus benadrukken vooral dat lange (onder)aannemingsketens het risico op arbeidsuitbuiting (in de zin van mensenhandel) vergroten.¹⁰⁶ Van de Bunt, Huisman & Van Wingerde focussen op het faciliteren door bepaalde beroepsbeoefenaars en bedrijven van georganiseerde criminele activiteiten zoals transnationale smokkel van drugs of andere illegale waren.¹⁰⁷

In het merendeel van deze onderzoeksliteratuur wordt geen aandacht besteed aan andere vormen van arbeidsuitbuiting die geen mensenhandel zijn. Dit laat onverlet dat er in de laatste jaren meer aandacht wordt besteed aan dit 'grijze' gebied. Een voorbeeld daarvan is (mogelijke) uitbuiting van werkers door hen op basis van een schijnconstructie te laten werken.

100 Van Meeteren & Wiering 2019; Van Meeteren & Heideman 2021, p. 157-158.

101 Zie: <https://ind.nl/nl/verblijfsvergunningen/werken/buitenlandse-werknemer-in-dienstnemen>

102 Van Meeteren & Wiering 2019, p. 115-121; zie ook Van Meeteren & Heideman 2021.

103 Tielbaard, Van Meeteren & Commandeur 2016.

104 Davies & Ollus, 2019 p. 90.

105 Van de Bunt, Huisman & Van Wingerde 2011, p. 92-96.

106 Davies & Ollus 2019.

107 Van de Bunt, Huisman & Van Wingerde 2011.

Zo hebben Davies & Ollus het in hun onderzoek naar mensenhandel wel over een grijs gebied dat ook minder ernstige vormen van arbeidsuitbuiting omvat. Als voorbeelden noemen zij extreem lange arbeidstijden en flexibele arbeidscontracten. Dat soort praktijken leggen het economische risico van arbeid bij de arbeidskracht en zijn volgens deze auteurs legaal, maar ethisch en moreel discutabel.¹⁰⁸ Specifiek over schijnconstructies in dat verband hebben ook zij het niet.

In vergelijkbare zin als Davies & Ollus, onderkent De Jonge van Ellemeet het bestaan van een diffuus gebied waar sprake is van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die getuigen van slecht werkgeverschap, maar geen arbeidsuitbuiting in de zin van mensenhandel zijn.¹⁰⁹

Ook Van Meeteren & Hiah benadrukken het bestaan van een grijs gebied dat niet als mensenhandel gekwalificeerd kan worden. Het gaat dan meer om arbeidssituaties die door migranten als onrechtmatig of informeel, maar dragelijk, ervaren worden dan dat migranten zichzelf als slachtoffers van arbeidsuitbuiting zien.¹¹⁰

Iets soortgelijks kwam ook al naar voren in het onderzoek van Hiah & Staring. In dat onderzoek werden Chinese werkgevers en hun (illegale) Chinese werknemers in de Chinese horeca in Nederland bevraagd over hun arbeidsverhouding.¹¹¹ Hiah & Staring concluderen dat de juridische definitie en benadering van arbeidsuitbuiting geen recht doen aan de sociale werkelijkheid en dat het recht niet aansluit bij de ervaringen van betrokken werkgevers en werknemers. Door werkgevers als 'daders' en werknemers als 'slachtoffers' te bestempelen en arbeidsuitbuiting uitsluitend als negatief te bestempelen wordt voorbijgegaan aan hoe betrokkenen zelf deze arbeidsrelatie zien. Dat perspectief is te eenzijdig en vergeten wordt dat ook de "vraag naar goedkope producten en flexibele, gemotiveerde arbeid waar Nederlandse burgers niet aan kunnen of willen voldoen" een rol speelt.¹¹² Hiah & Staring lieten zien

"dat de arbeidsrelaties binnen de Chinese horeca niet louter gekarakteriseerd kunnen worden in termen van winstmaximalisatie of negatieve reciprociteit, maar hoe deze verhoudingen veel meer in het teken staan van 'overleven' en 'rondkomen'".¹¹³

Deze inzichten die uit het onderzoek van Hiah en Staring naar voren komen, hebben veel weg van het door Lestrade in de juridische discussie over arbeidsuitbuiting in de zin van mensenhandel geïntroduceerde begrip *mutually ad-*

108 Davies & Ollus 2019, p. 88.

109 De Jonge van Ellemeet 2007.

110 Van Meeteren & Hiah 2019, p. 6, p. 8, p. 9-12. Zie ook De Jonge van Ellemeet 2007.

111 Hiah & Staring 2013. Zie ook Hiah & Staring 2016.

112 Hiah & Staring 2013, p. 44, p. 56-57.

113 Hiah & Staring 2013, p. 57.

vantageous exploitation.¹¹⁴ Volgens Lestrade is daar bij arbeidsuitbuiting sprake van als er omstandigheden zijn waardoor iemand zich gedwongen voelt een bepaalde baan te accepteren bijvoorbeeld omdat hij of zij geen inkomen en geen huisvesting heeft, of omdat dringend geld nodig is voor de behandeling van een ziek kind. Als voor dat werk (veel) minder salaris wordt betaald dan gebruikelijk, de arbeidstijd extreem lang is en/of andere werkomstandigheden niet deugen dan is wel sprake van uitbuiting, maar profiteren werkgever én arbeidskracht hiervan. Ook de uitgebuite persoon dus. Volgens Lestrade is het dan nog steeds arbeidsuitbuiting, omdat de uitbuiters misbruik maakt van de omstandigheden die maken dat de ander bereid is bepaald werk te doen. Dit ter onderscheiding van arbeidsuitbuiting in de zin van *harmful exploitation* waarbij de uitgebuite persoon geen vrije keus kon maken als gevolg van de gebruikte dwangmiddelen, zoals bijvoorbeeld fysiek geweld.¹¹⁵

Het is heel goed mogelijk dat ook bij het gebruik van schijnconstructies andere overwegingen, waaronder economische, een belangrijke rol spelen. Van louter boos opzet met als doel benadeling van de arbeidskracht hoeft geen sprake te zijn. Dit geldt temeer in de gevallen waar zowel de werkgever als de arbeidskracht op de hoogte zijn van het gebruik van een schijnconstructie en daar alle twee (financieel) voordeel van hebben. Door alleen met een juridische blik naar schijnconstructies te kijken, wordt voorbijgegaan aan de ervaringen van betrokkenen met (het gebruik van) schijnconstructies en hun overwegingen om daar al dan niet toe over te gaan. De sociale werkelijkheid van betrokkenen op het gebied van schijnconstructies biedt bij uitstek het benodigde inzicht in de onderliggende belangen die cruciaal zijn om het ontstaan en voortbestaan van deze constructies te doorgronden en de aanpak ervan op af te stemmen.

In een recent onderzoek van Van Meeteren & Heideman wordt letterlijk geconstateerd dat werkgevers gebruikmaken van allerlei schijnconstructies om legale, vooral Oost-Europese, arbeidskrachten in de EU aan het werk te zetten. Als voorbeeld noemen deze auteurs het magere loon en de extreme arbeidstijden van deze arbeidskrachten die in strijd zijn met wat in het schriftelijke arbeidscontract vermeld staat.¹¹⁶

Rijken & De Volder ten slotte stippen het onderwerp ‘versluitende constructies’ kort aan. Op basis van hun jurisprudentieanalyse over arbeidsuitbuiting in de zin van mensenhandel concluderen zij:

“ (...) dat het gebruik van constructies niet zwaar lijkt te wegen in het oordeel van de rechter of er sprake is van mensenhandel en daarom niet het uitzoeken waard zijn omdat de constructie op zichzelf weinig bewijs oplevert voor het al dan niet

114 Lestrade 2018; Lodder 2022, p. 67-68.

115 Lestrade 2018, p. 24; Lodder 2022, p. 68.

116 Van Meeteren & Heideman 2012, p. 157-158, P. 163-164.

bestaan van een situatie van arbeidsuitbuiting. Daarmee kunnen we stellen dat het gebruik van de constructies ook loont voor werkgevers.

Ook constructies binnen het bedrijf (frauduleuze boekhouding) lijken niet van belang voor de bewijsvoering van arbeidsuitbuiting, maar spelen veel meer een rol bij bewijsvoering van valsheid in geschrifte.¹¹⁷

Uit dit alles blijkt dat in de onderzoeken naar arbeidsuitbuiting (al dan niet in de zin van mensenhandel) wel degelijk naar voren komt dat schijnconstructies voorkomen en dat werk- en opdrachtgevers daar gebruik van maken. Bovendien blijkt dat migranten hun arbeidssituatie, hoewel precair, beslist niet altijd als iets negatiefs zien. In tegenstelling tot in het onderhavige proefschrift, zijn schijnconstructies niet het meest wezenlijke onderzoeksonderwerp in deze literatuur.

In het voorgaande zijn verschillende thema's in de (onderzoeks)literatuur besproken waarin raakvlakken met schijnconstructies en/of de arbeidskrachten die het risico lopen op die basis werk te verrichten aan bod komen. Toch wordt aan dat fenomeen dat zowel politiek als maatschappelijk in de belangstelling staat en een relevant onderzoeksonderwerp is, geen systematische aandacht besteed. Het komt hooguit zijdelings of impliciet aan de orde.

1.6 ONDERZOEKSVRAGEN

In de besproken literatuur komt duidelijk de tegenstelling tussen het juridische en het sociaalwetenschappelijke perspectief naar voren.

Juristen gaan heel specifiek in op schijnconstructies. De verwachting daarbij is dat werken op basis van schijnconstructies altijd nadelig is voor de arbeidskracht en de samenleving. Zij trachten deze veronderstelde situatie te begrijpen door het analyseren van bestaande wet- en regelgeving. Als oplossing wordt vaak gedacht aan aangepaste of meer en nieuwe regels. Juristen betrekken in hun onderzoek geen arbeidskrachten en vragen niet naar hun percepties over schijnconstructies en hun arbeidssituatie. De visie van betrokkenen speelt op geen enkele manier een rol bij de totstandkoming van aangepaste en/of nieuwe (beleids)regels. De kans dat dergelijke regels niet aansluiten bij de sociale werkelijkheid en voorbijgaan aan het oplossen van het wérkelijke probleem is aanzienlijk.

Sociale wetenschappers daarentegen gaan niet specifiek in op schijnconstructies, maar laten de ervaringen en motieven van de betrokken arbeidskrachten wel naar voren komen. Uit diverse onderzoeken op het gebied van *precarious work*, *semi-compliance* en *mensenhandel* blijkt dat de arbeidskrachten zelf hun arbeidssituatie heel vaak níet als negatief en voor hen nadelig zien. Dat kan te maken hebben met het referentiekader van de arbeidskrachten. Desal-

117 Rijken & De Volder 2022, p. 39.

niettemin wordt in onderzoeken naar bijvoorbeeld *precarious work* en informele economische activiteiten veelal een macroperspectief gehanteerd dat voorbijgaat aan de wensen en behoeften van betrokkenen. Op die informatie en op politiek-maatschappelijke zorgen wordt beleid gebaseerd. De kans dat dergelijk beleid effectief is, is gering, omdat het niet aansluit bij de percepties van de betrokken arbeidskrachten en (te) ver afstaat van hun dagelijkse werk. Het draagvlak en daarmee ook de bereidheid tot naleving zal beperkt zijn. Bovendien gaat het, zoals eerder toegelicht, bij (schijn)constructies om *hidden phenomena*, waarover ook veel niet bekend is en waar in de sociaalwetenschappelijke literatuur slechts zijdelings aandacht aan wordt besteed.

In dit proefschrift wordt gestreefd de hierboven aangeduide kennislacune op te vullen door de arbeidssituatie van intra-EU-arbeidskrachten te analyseren. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan het gebruik van *hidden phenomena* zoals (schijn)constructies door werkgevers, in hoeverre deze arbeidskrachten daar nadeel van ondervinden, en op welke manier wet- en regelgeving daar een rol in speelt. Ook komen het loon, de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden van deze arbeidskrachten aan bod. Hiermee wordt de kennis over die specifieke aspecten van het werk vergroot. Het uitgangspunt is dat deze kennis extra waardevol is, omdat de chauffeurs die het feitelijke werk doen en voor wie alle beleid en regelgeving bedoeld is, aan het woord gelaten zijn en hun informatie een belangrijke bron is geweest.

De meerwaarde van het onderhavige onderzoek is dat, in tegenstelling tot in de eerder besproken onderzoeksliteratuur, schijnconstructies juist wel onder de loep worden genomen waarbij de percepties van de betrokken arbeidskrachten worden geïntegreerd. Daarbij gaat het niet om de vraag in hoeverre schijnconstructies leiden tot uitbuiting, maar meer om (financiële) benadeling. Dat laatste ziet vooral op situaties die binnen het continuüm van arbeidsuitbuiting meer in de richting gaan van slecht werkgeverschap (het ene uiterste van dit continuüm) dan van mensenhandel (het andere uiterste van dit continuüm).¹¹⁸

Bij het doen van onderzoek naar (het gebruik van) schijnconstructies is essentieel schijnconstructies en aanverwante regelgeving nauwgezet te bestuderen. Net zo belangrijk is het in gesprek gaan met de arbeidsmigranten zelf en te inventariseren hoe zij hun arbeidssituatie ervaren en wat er in hun optiek aan schort. Het samenbrengen van deze twee perspectieven, zoals in dit onderzoek, maakt het mogelijk beleid en regels te ontwikkelen waarmee daadwerkelijk recht gedaan wordt aan de betekenis die betrokkenen aan hun arbeidssituatie geven.¹¹⁹

Bij uitstek de eigen ervaringen van de chauffeurs met deze constructies en hun verhalen over de ervaringen daarmee van collega's en hun visie in het algemeen kunnen leiden tot een beter inzicht in deze *hidden phenomena*.

118 Lodder 2015; Nederlandse Arbeidsinspectie 2022a.

119 De Koster 2022.

Dit zal bijdragen aan de ontwikkeling van (beter) op de intra-EU-vervoerspraktijk afgestemd beleid en regelgeving.

Aan de hand van de volgende onderzoeksvragen wordt de hiervoor geconstateerde leemte in de onderzoeksliteratuur op het gebied van schijnconstructies aangevuld.

Getracht wordt meer wetenschappelijke kennis te vergaren over de mate waarin en in welke hoedanigheid schijnconstructies voorkomen en die te verbinden met kennis over de percepties van intra-EU-arbeidskrachten daarover.

De twee overkoepelende onderzoeksvragen in het onderhavige onderzoek luiden als volgt.

In hoeverre werken intra-EU-arbeidskrachten in Nederland op basis van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies die hen (financieel) benadelen?

Wat zijn de percepties van intra-EU-arbeidskrachten over het gebruik van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies en over hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden op basis waarvan zij in Nederland en andere EU-lidstaten werken?

In hoofdstuk 3 wordt de juridische situatie in kaart gebracht van in Nederland werkzame intra-EU-arbeidskrachten en worden steeds terugkerende (schijn)constructies geïnventariseerd. Beantwoord worden de volgende onderzoeksvragen.

Wat is het wettelijke kader op basis waarvan intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken, op basis van welke constructies doen zij dat en hoe beoordeelt de rechter (schijn)constructies?

Vanaf hoofdstuk 4 is het onderzoek gericht op de transportsector als casestudie. De keus is op de transportsector gevallen vanwege de vele alarmerende berichten in de media over de arbeidssituatie van vrachtwagenchauffeurs werkzaam in het wegtransport en het gebrek aan wetenschappelijke kennis op dat gebied. In hoofdstuk 4 wordt die keus uitgebreid toegelicht.

Hoofdstuk 5 gaat over de percepties van vrachtwagenchauffeurs in het algemeen over het gebruik van schijnconstructies in de transportsector. De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord.

Welke constructies zien de chauffeurs om zich heen en wat zijn hun percepties over schijnconstructies en het loonverschil tussen West- en Oost-Europa?

In hoofdstuk 6 komt de individuele arbeidssituatie van de chauffeurs aan bod en wordt de volgende vraag beantwoord.

Hoe is te bepalen of de chauffeurs werken op basis van een arbeidsrechtelijke constructie?

In hoofdstuk 7 wordt ingegaan op het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs aan de hand van de volgende onderzoeksvraag.

Wat is het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs en de rol daarin van een arbeidsrechtelijke constructie?

In hoofdstuk 8 wordt de uitspraak door het HvJ EU in de zaak *Vaditrans* geanalyseerd en komen de percepties van de chauffeurs daarover aan de orde. De onderzoeksvraag in dat hoofdstuk is volgende.

Wat zijn de ervaringen van vrachtwagenchauffeurs met het cabinekampeerverbod en in hoeverre verbetert dit hun verblijfsomstandigheden?

In de navolgende tabel 1.1 wordt een overzicht gegeven van de hoofdstukken van dit proefschrift. Per hoofdstuk wordt de titel genoemd, op welke data het hoofdstuk gebaseerd is en of het al dan niet om de casestudie gaat.

Tabel 1.1: Onderzoeksfocus per hoofdstuk van het proefschrift

Hoofdstuk	Titel	Gebaseerd op welke data	Intra-EU-arbeidskrachten of transportsector
1	Inleiding		
2	Methode		
3	Werken in Nederland door de intra-EU-arbeidskracht: Inventarisatie tewerkstellingsvormen en (schijn)constructies	Literatuur	Intra-EU-arbeidskrachten
4	De transportsector	Literatuur en jurisprudentie Interviews en observaties	Transportsector
5	Gesjoemel in de transportsector: het perspectief van de chauffeurs	Literatuur en jurisprudentie	Transportsector
6	De ontrafeling van voor de chauffeurs nadelige arbeidsrechtelijke constructies	Literatuur en jurisprudentie Interviews en observaties	Transportsector
7	Het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs	Literatuur en jurisprudentie Interviews en observaties	Transportsector
8	Verbetert het cabinekampeerverbod de verblijfsomstandigheden van internationale vrachtwagenchauffeurs tijdens hun rust van 45 uur? Over de implicaties van de beslissing van het HvJ EU in <i>Vaditrans</i>	Literatuur en jurisprudentie Interviews en observaties	Transportsector
9	Conclusie		

1.7 DEFINITIES

1.7.1 Schijnconstructies

Om loonkosten te drukken en Nederlandse en Europese arbeidsrechtelijke en sociaalverzekeringsrechtelijke regelingen te omzeilen, wordt gebruikgemaakt van allerlei constructies, in de media en de literatuur vaak aangeduid als schijnconstructies. Ook deze term moet nader worden geconcretiseerd.¹²⁰

In het Sociaal Akkoord 2013 wordt gesteld dat

“wanneer arbeidsrelaties zo worden ingericht dat zij een andere formele verschijningsvorm hebben dan de echte werkelijkheid met als effect dat regels en arbeidsvoorwaarden worden ontweken, een inbreuk ontstaat op rechten van mensen en een ongewenste concurrentieverhouding tussen ondernemingen”.

In dat geval is er, aldus het Sociaal Akkoord, sprake van een (onwenselijke) schijnconstructie.¹²¹ In het Sociaal Akkoord 2017 wordt vermeld dat “Voorkomen moet worden dat werkenden benadeeld worden en concurrentie vervalst wordt door het oneigenlijk gebruik van juridische constructies.” Als voorbeeld wordt de *payroll*constructie genoemd.¹²² In het Sociaal Akkoord 2021 wordt gesproken van het oneigenlijk gebruik van driehoeksverhoudingen met als voorbeelden uitzendwerk, *payrolling*, doorlenen en *contracting*.¹²³

In de parlementaire stukken over het Actieplan aanpakken schijnconstructies en de Wet aanpak schijnconstructies (Was) zijn elementen van deze definitie terug te vinden. Zowel in de brief van 11 april 2013 van de Minister als in de memorie van toelichting bij de Was wordt bij de omschrijving van schijnconstructies benadrukt dat de feitelijke situatie afwijkt van die op papier. Het doel is het omzeilen van wet- en regelgeving en (oneigenlijk) concurreren op arbeidsvoorwaarden.¹²⁴

In zijn brief van 9 februari 2015 over misbruik van belastingen en sociale zekerheid geeft de Minister weer een andere omschrijving en stelt hij dat “bedrijven (...) constructies verzinnen om wetgeving en cao-afspraken te ontduiken. Soms zijn dat constructies die weliswaar legaal maar onwenselijk zijn, soms is er ronduit sprake van fraude. Beide vormen pakt het kabinet aan.”¹²⁵

120 Cremers 2014; Cremers 2014a; Houwerzijl 2015.

121 Stichting van de Arbeid 2013, p. 21.

122 ONL & AVV 2017, p. 9.

123 AVV, ONL & VZN 2021, p. 12-13.

124 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (L.F. Asscher) van 11 april 2013, 2013-0000044872, p. 1; zie ook Houwerzijl 2015b, p. 80-82; *Kamerstukken II* 2014/15, 34108, 3, p. 2.

125 *Kamerstukken II* 2014/2015, 17050, 499, p. 2.

In het Jaarverslag 2016 van de Inspectie wordt alleen gesproken over schijnconstructies en wordt die term omschreven noch gedefinieerd. Wel worden genoemd het doel (omzeilen van wet- en regelgeving om arbeidskosten te verlagen) en de rode draad (het financiële voordeel dat de werkgever/opdrachtgever incasseert).¹²⁶

In de Jaarverslagen 2017, 2018 en 2019 van de Inspectie staan twee varianten te lezen die in grote lijnen op hetzelfde neerkomen. Het accent ligt opnieuw op de werkelijke situatie die afwijkt van de papieren, met als doel het omzeilen van regels waardoor op loonkosten wordt bespaard en werknemers (financieel) benadeeld worden.¹²⁷

In het Inspectie Jaarverslag 2020 worden schijnconstructies heel ruim en abstract omschreven en omvatten

“(...) praktijken op de arbeidsmarkt die ingaan tegen de geest en/of de letter van de wet. De crux van dergelijke constructies is de onwenselijke praktijken, of de gevolgen daarvan verborgen te houden en het doel is vaak de arbeidskosten te verlagen tot een niveau onder de in Nederland geldende arbeidsvoorwaarden. daarnaast kan het gaan om diverse vormen van fraude.”¹²⁸

In de diverse beschrijvingen komen nagenoeg dezelfde elementen terug, maar ontbreekt een duidelijk onderscheid tussen legale constructies en schijnconstructies. In het eerste geval is niet duidelijk wat er juridisch aan schort als een werkgever door toepassing van een constructie concurreert op arbeidsvoorwaarden. In het tweede geval zal vaak sprake zijn van wetsovertreding door bijvoorbeeld frauduleus handelen en dus *oneerlijke* concurrentie op arbeidsvoorwaarden.¹²⁹ Ondanks dit duidelijke verschil tussen legale en illegale constructies pakt het kabinet toch beide constructies aan en wordt kennelijk altijd een causaal verband tussen (schijn)constructies en sociale *dumping* verondersteld waardoor alle constructies als onwenselijk worden gekwalificeerd.¹³⁰ Dat laatste is zonder meer een politieke keuze.

In zijn brief ‘Aanpak misstanden arbeidsmigranten’ brengt de Minister wel enige nuance aan als het gaat om genoemd causaal verband. De Minister geeft aan dat het kabinet ook in Europees verband inzet op een verbetering van de omstandigheden van werkers die in een andere EU-lidstaat werken. Volgens de Minister zijn

126 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2017, p. 23 en p. 26.

127 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2018, p. 35; Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019, p. 14, noot 10; Inspectie SZW 2020, p. 77.

128 Inspectie SZW 2021, p. 95.

129 Zie uitgebreid over het ontbreken aan duidelijke definiëring van (schijn)constructies en kritiek daarop Even & Zwanenburg 2017.

130 Zie ook Even & Zwanenburg 2017, p. 188-189.

“de sociaaleconomische verschillen (...) de belangrijkste oorzaak van arbeidsmigratie en *kunnen* [cursivering toegevoegd door auteur] in sectoren waar grensoverschrijdende arbeid plaatsvindt *tot oneerlijke concurrentie op loonkosten en arbeidsomstandigheden leiden* die een gelijk speelveld en de solidariteit tussen Europese burgers en lidstaten ondermijnen.”¹³¹

In dit onderzoek wordt met inachtneming van het voorgaande de volgende ruime definitie geformuleerd van (schijn)constructies. Onder deze definitie vallen legale constructies en schijnconstructies waarbij de feitelijke situatie afwijkt van de voorgespiegelde (papieren) situatie en waardoor de intra-EU-arbeidskracht (financieel) benadeeld wordt. D e constructie (legaal of schijn) wordt als onwenselijk gezien. Als uitgangspunt voor de definitie wordt de beschrijving van het begrip schijnconstructie in Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal, zestiende, herziene editie genomen.

Een (schijn)constructie is:

Iedere (bedriegelijke) constructie tussen partijen met betrekking tot het verrichten van arbeid of opdracht die is opgezet en/of gebruikt door de werk- of opdrachtgever en die leidt tot (financieel) nadeel voor de betrokken arbeidskracht.

De termen schijnconstructie en constructie worden afwisselend gebruikt en doelen beide op deze definitie.

Deze constructies worden zowel arbeidsrechtelijk als sociaalwetenschappelijk bestudeerd waarbij beide perspectieven met elkaar in verbinding worden gebracht. Dat is tevens het unieke van het onderhavige onderzoek dat bestaat uit een juridisch en een sociaalwetenschappelijk deel.

1.7.2 Arbeidsmigranten of arbeidskrachten

In het onderhavige onderzoek gaat het hoofdzakelijk om EU-burgers die gebruikmaken van het vrij verkeer in de EU om in een andere lidstaat te werken. EU-burgers worden niet betiteld als arbeidsmigrant.¹³² Bovendien zijn de respondenten in dit onderzoek internationale vrachtwagenchauffeurs die hun vervoerswerk doen in diverse lidstaten van de EU. De meeste chauffeurs hebben zich niet gevestigd in een andere lidstaat dan hun woonland. Zij rijden met hun truck van de ene lidstaat naar de andere lidstaat en die route gaat vaak door diverse andere lidstaten. Zij zijn dus zeer mobiel en de term arbeidsmigrant is ook om die reden niet passend.

131 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 10.

132 Cremers 2021. Zie over de definitie van (arbeids)migrant ook Lodder 2022, p. 6-7.

In het onderhavige onderzoek wordt daarom niet gesproken over arbeidsmigranten, maar wordt de term intra-EU-arbeidskrachten gebruikt.

In een aantal gevallen zijn de chauffeurs afkomstig uit een derdeland (Oekraïne en Moldavië). Deze chauffeurs zijn geen Unieburgers en kunnen dus geen gebruikmaken van het vrij verkeer. Zij hebben, om in een EU-lidstaat te mogen werken, een visum of werkvergunning of een aan werk gerelateerde verblijfsvergunning nodig.¹³³ Die chauffeurs worden waar nodig aangeduid met de term derdelanders.

De chauffeurs wonen of in een West-Europees land of in een Oost-Europees land en het merendeel heeft de nationaliteit van hun woonland. Die laatste categorie wordt (ook) aangeduid met de term Oost-Europese chauffeurs.

1.7.3 Lagelonenlanden

In veel landen in Oost-Europa is het welvaartsniveau lager dan in West-Europese landen. De lonen zijn lager net als socialezekerheidspremies en belastingtarieven. Die landen worden aangeduid met de term lagelonenlanden.

1.8 TER AFSLUITING: LEESWIJZER

In het voorgaande is het onderzoek geïntroduceerd en geplaatst in de context van bestaande wetenschappelijke literatuur. Ook zijn in verkorte vorm per hoofdstuk de onderzoeksvragen genoemd. In deze inleiding werden tevens de twee overkoepelende onderzoeksvragen in dit proefschrift vermeld.

In hoofdstuk 2 komt de onderzoeksmethode uitgebreid aan bod. De twee in de inleiding genoemde overkoepelende onderzoeksvragen worden nader uitgewerkt en geconcretiseerd in de hoofdstukken 3 tot en met 8 van dit proefschrift.

In hoofdstuk 3 wordt de juridische situatie in kaart gebracht van in Nederland werkzame intra-EU-arbeidskrachten en worden de steeds terugkerende (schijn)constructies geïnventariseerd op basis waarvan zij werken. Zowel literatuur als jurisprudentie hierover worden beschreven en geanalyseerd. Op basis van dat alles worden drie onderzoeksvragen beantwoord.

In hoofdstuk 4 wordt de keus voor de transportsector als casestudie toegelicht. Vanaf dit hoofdstuk (4), dat tevens dient als inleiding op de hoofdstukken 5 tot en met 8, is het onderzoek gericht op de transportsector.

De hoofdstukken 5 tot en met 8 gaan elk in op een specifiek onderwerp dat te maken heeft met de arbeidssituatie van de vrachtwagenchauffeurs. Daarbij zijn de percepties van de chauffeurs over de specifieke onderwerpen het uitgangspunt.

133 Lodder 2022, p. 119-126; Van Gardingen 2019.

Hoofdstuk 5 behandelt de percepties van de chauffeurs over het gebruik van constructies in het wegvervoer in het algemeen. Een tweede onderwerp is hun visie over de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs. In hoofdstuk 5 worden twee onderzoeksvragen beantwoord.

Na dit meer algemene deel volgt in hoofdstuk 6 een analyse van de arbeidssituatie van elke individuele geïnterviewde chauffeur. Doel daarvan is te achterhalen of de chauffeur al dan niet werkt op basis van een arbeidsrechtelijke constructie waar hij of zij financieel nadeel van ondervindt. De methodiek die daarvoor wordt gebruikt, kan als hulpmiddel dienen voor praktijkbeoefenaars in de transportsector. De methodiek is erop gericht te bepalen welk land als het gewoonlijk werkland van de chauffeur moet worden aangemerkt en, als sprake is van verhulling, met behulp van welke (schijn)constructie dat gebeurt. Een werkgever die de intentie heeft het gewoonlijk werkland te verhullen zal dat doen met als doel de toepassing van een voor hem voordeliger arbeidsrechtelijk regime. Van de toepassing van dat 'goedkopere' regime zal de arbeidskracht meestal (financieel) nadeel ondervinden. In dit hoofdstuk worden twee vragen beantwoord.

In hoofdstuk 7 worden het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs onder de loep genomen. Bovendien wordt geanalyseerd welke rol een arbeidsrechtelijke constructie speelt in het loon en de arbeidstijd. In dit hoofdstuk worden twee onderzoeksvragen beantwoord.

In hoofdstuk 8 wordt de uitspraak door het HvJ EU in de zaak *Vaditrans* tegen het licht gehouden en gerelateerd aan de percepties van de chauffeurs over die uitspraak. In *Vaditrans* heeft het HvJ EU bepaald dat vrachtwagenchauffeurs hun 45-urige rust niet meer in de cabine mogen doorbrengen en in een hotel moeten verblijven. Dit gaat over de rust- en rijtijd van de chauffeurs, een belangrijke arbeidsomstandigheid die ziet op de gezondheid en veiligheid van de chauffeurs en ook op de (verkeers)veiligheid van andere weggebruikers. Dit hoofdstuk is in 2020 als artikel in *Arbeidsrechtelijke Annotaties* (nummer 1) gepubliceerd en geschreven samen met M.J. van Meeteren. In hoofdstuk 8 is het artikel nagenoeg onbewerkt opgenomen en worden twee vragen beantwoord.

2 | Data en methoden

2.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk wordt uitgebreid aandacht besteed aan de in het onderhavige onderzoek verzamelde data en de methoden die daarbij zijn gebruikt. De data zijn door de auteur zelf verzameld op basis van zowel juridisch als empirisch onderzoek. Deze combinatie van onderzoeksmethoden biedt een holistische kijk op het werk van intra-EU-arbeidskrachten in Nederland en andere lidstaten.¹ Daarnaast maakt deze methodische benadering, die past binnen het zogenoemde *Empirical Legal Studies* (ELS) raamwerk, het mogelijk uitspraken te doen over de relatie tussen het normatieve (arbeids)recht en het gedrag en de ervaringen van intra-EU-arbeidskrachten.² Anders gezegd: hoe verhoudt *law in books* zich tot *law in action*?³ Genoemde methoden zijn bij uitstek geschikt om de onderzoeksvragen in dit onderzoek te beantwoorden. Na een toelichting op ELS wordt ingegaan op de dataverzameling en toegepaste empirische methoden in de diverse hoofdstukken. In figuur 2.1 zijn de methoden in beeld gebracht.

ELS is een stroming binnen het onderzoek naar het recht ontstaan in Amerikaanse rechtenfaculteiten begin 2000.⁴ ELS is een van de ontwikkelingen binnen het al sinds de jaren '60 in Amerika⁵ en Engeland bestaande *socio legal research* en de *Law & Society*-beweging (L&S).⁶ De interesse van juridische wetenschappers in onderzoek breder dan alleen het analyseren van de dogmatische en formele kant van het recht stimuleerde de opkomst van zowel L&S als ELS.⁷ In de literatuur wordt een levendige discussie gevoerd over de precieze inhoud en definiëring van ELS. ELS wordt vaak gekarakteriseerd als onderzoek dat zich richt op louter kwantitatieve en statistische methoden. Daarbij ligt het

1 Zie ook Dekkers 2019.

2 Elbers e.a. 2018, p. 31.

3 Halperin 2011.

4 Blocq & Van der Woude 2018; Elbers e.a. 2018.

5 In Amerika is deze vorm van onderzoek nog eerder begonnen. In de jaren 1920 deden *legal realists* voor het eerst onderzoek naar het (beslissings)gedrag van rechters en andere procesdeelnemers, zie Elbers e.a. 2018, p. 31.

6 Chambliss 2008; Elbers e.a. 2018; Harris 1983; Hawkins & Harris 1983.

7 Blocq & Van der Woude 2018; Chambliss 2008; Van Dijck 2011; Elbers e.a. 2018; zie ook Antokolskaia 2016.

accent op de juridische wetenschap die in rechtenfaculteiten wordt beoefend.⁸ Vooral in Amerika wordt ELS op deze specifieke wijze gedefinieerd. Buiten Amerika, waaronder in Nederland, wordt ELS veelal ruimer gedefinieerd en omvat het al het empirisch onderzoek naar het recht, de actoren die het recht toepassen en degenen op wie het recht van toepassing is.⁹ In dit onderzoek wordt uitgegaan van deze laatste ruimere definitie van ELS door Elbers e.a. als volgt verwoord: “ELS is het domein van rechtswetenschappelijk onderzoek waarin empirisch onderzoek wordt gedaan naar de rechtspraktijk en de effecten van het recht.”¹⁰ ELS omvat onderzoek naar de assumpties waar het recht op gebaseerd is, de wijze waarop het recht wordt toegepast en de effecten van het juridisch systeem. Ook wel genoemd de trias ELSica.¹¹

Een onderscheidend element van ELS is dat een (eigen) dataverzameling verbonden wordt met het juridische. Net als in elk empirisch onderzoek moeten informatieverzameling en analyse op betrouwbare, valide en methodologisch correcte wijze worden gedaan en systematisch van aard zijn (ter onderscheiding van het selectief zoeken naar empirische bevestiging bij juridisch-normatieve analyses). Daarnaast gaat het om de implicaties van de bevindingen voor het recht. Het onderzoek zegt iets over wetten en/of normen en/of rechtspraktijk. Bij de onderzoeker is er de drijfveer het theoretische (*law in books*) te toetsen aan het feitelijke en observeerbare (*law in action*). De gehanteerde methode kan zowel kwantitatief als kwalitatief zijn.¹²

Traditioneel juridisch-dogmatisch onderzoek is normatief en gericht op de meest wenselijke vormgeving en uitleg van het recht. Vaak wordt uitgegaan van (impliciete) assumpties over het functioneren van het recht, de rechtssubjecten en het effect van regelgeving. In de meeste gevallen wordt niet getoetst of deze aannames kloppen met de werking van het recht in de praktijk. Dit betekent dat onduidelijk blijft of het recht doet wat het beoogt te doen. Deze leemte brengt de behoefte aan gedegen onderzoek naar de feiten, de empirie mee.

Deze feitenkennis draagt bij aan inzicht in gedrag en ervaringen van rechtssubjecten en in hoeverre het recht effectief is. ELS kan dat inzicht opleveren en is dus van essentieel belang voor het functioneren en de ontwikkeling

8 Antokolskaia 2016; Blocq & Van der Woude 2017; Blocq & Van der Woude 2018; Chambliss 2008; Van Dijk 2011; Eisenberg 2011; Elbers e. a. 2018; Leeuw 2017; Marseille & Bijleveld 2018 zie <https://www.njb.nl/blogs/empirical-legal-studies-als-integraal-onderdeel-van-rechtswetenschappelijk-onderzoek/>

9 Blocq & Van der Woude 2018.

10 Elbers e.a. 2018, p.30.

11 Antokolskaia 2016; Elbers e.a. 2018, p. 30.

12 Antokolskaia 2016; Elbers e.a. 2018. Zie ook uitvoerig over empirisch juridisch onderzoek Leeuw & Schmeets 2016 en Van den Bos 2020. Zie over interdisciplinair onderzoek in het algemeen: De Jonge Akademie 2015.

van het recht(ssysteem) in de samenleving.¹³ In dit onderzoek gaat het vooral om het (arbeidsrechtelijke) recht(ssysteem) dat geldt voor internationale vrachtwagenchauffeurs werkzaam in het wegtransport in de EU. Een deel van die chauffeurs wonen in Nederland en doen in en/of vanuit Nederland hun transportwerk. Een ander deel woont in een andere lidstaat en vervoert goederen onder meer in, vanuit en naar Nederland. Het belang van de transportsector voor de Nederlandse economie is groot en de positie van Nederland als *Gateway to Europe* staat momenteel onder druk door de opkomst van economieën in onder meer Oost-Europa. Om te voorkomen dat die positie nog verder wordt bedreigd, is inzicht in de situatie van de (Nederlandse) transportsector op de Europese markt essentieel. Alleen dan kunnen transportbedrijven, ondersteund door goed beleid, inspelen op veranderende marktomstandigheden.¹⁴ Een en ander raakt vanzelfsprekend ook de positie van de in de transportsector werkzame vrachtwagenchauffeurs. Hun rol is verreweg het belangrijkste: zonder chauffeurs *geen* vervoer. ELS is bij uitstek de methode om inzicht te krijgen in de percepties van intra-EU-vrachtwagenchauffeurs over het gebruik in de transportsector door werk- of opdrachtgevers van arbeidsrechtelijke constructies en in hoeverre chauffeurs daardoor (financieel) benadeeld worden. Datzelfde geldt voor de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden op basis waarvan de chauffeurs werkzaam zijn.

2.1.1 ELS(-vragen) in dit onderzoek

De vragen in dit onderzoek zijn deels empirisch van aard en lenen zich dus voor toepassing van een ELS-benadering. Naast puur sociaalwetenschappelijk onderzoek naar arbeidsrechtelijke vraagstukken waarin slechts sprake is van een vage relatie met het recht, is in het arbeidsrecht ook al gebruikgemaakt van de ELS-onderzoeksmethode. Zo staan in het *Handbook of Empirical Legal Studies* vier hoofdstukken die gaan over empirisch juridisch onderzoek op arbeidsrechtelijk gebied.¹⁵ Ook Deakin, een vooraanstaande arbeidsrechtjurist werkzaam bij de *University of Cambridge*, is voorvechter van het toepassen van empirisch juridisch onderzoek in het arbeidsrecht en doet dit al jaren.¹⁶ Deakin onderzocht onder meer de interpretatie van arbeidscontracten door

13 Antokolskaia 2016; Elbers e.a. 2018; IJzermans 2015; zie ook Blocq & Van der Woude 2018; Marseille & Bijleveld 2018 zie <https://www.njb.nl/blogs/empirical-legal-studies-als-integraal-onderdeel-van-rechtswetenschappelijk-onderzoek/>

14 Zie <https://www.delastemeter.nl/kennisnetwerken/ing-hoe-trekken-we-de-internationale-nederlandse-transport-logistieke-sector-uit-het-slop/>; <https://www.ttm.nl/transport/nederland-wordt-van-gateway-tot-logistieke-hub/123093/>

15 Elbers e.a. 2018, p. 30.

16 Deakin 2004; Deakin 2009: https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper_pl1a.pdf; Deakin 2014. Zie ook Deakin 2019: <https://acelg.uva.nl/content/news/2019/08/simon-deakin-on-how-to-build-a-dataset-of-labour-laws-with-global-reach.html?cb>

rechters, werkgevers en arbeidskrachten.¹⁷ Verder deden Bacharias, Lindenberg & Mascini empirisch-juridisch onderzoek naar respectievelijk de preventie van arbeidsuitval onder werknemers bij energiebedrijven.¹⁸ Thörnquist onderzocht schijnzelfstandigheid in de Zweedse bouw- en de transportsector.¹⁹ Ten slotte: in een speciaal nummer van het *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* staan drie artikelen over empirisch-juridische onderzoeken naar een specifiek aspect van arbeidsduur en werktijden.²⁰

In dit onderzoek wordt gepoogd antwoord te vinden op onder meer de volgende vragen die een ELS-operationalisering zijn van de onderzoeksvragen in dit proefschrift zoals vermeld in de inleiding en de diverse hoofdstukken.

Hebben de arbeidsrechtelijke regels die het voor intra-EU-arbeidskrachten mogelijk maken in een andere lidstaat te werken het effect dat de regelgever heeft beoogd?

Een tweede vraag die in dit onderzoek aan de orde komt is:

welke arbeidsrechtelijke constructies komen steeds voor en hoe zitten die (schijn)constructies, die door diverse rechtsregels worden aangepakt, in elkaar? Anders gezegd: wat is precies het probleem dat die rechtsregels moeten oplossen?

Een derde vraag is:

wat betekent de uitleg van de rechter van een wetsbepaling voor internationale vrachtwagenchauffeurs in de praktijk?

Deze vragen zijn van essentieel belang om te bepalen wat goed recht is en wat niet, en hoe het recht zou moeten worden toegepast. Om dit soort vragen te beantwoorden is empirisch onderzoek nodig.²¹

Door de beantwoording van dergelijke vragen krijgen we specifieke kennis over in hoeverre intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken op basis van voor hen nadelige arbeidsrechtelijke constructies en hun percepties daarover. Op die manier worden deze twee overkoepelende vragen in dit onderzoek beantwoord op basis van concrete data (empirisch én juridisch). Toepassing van die methode maakt, zoals gezegd, duidelijk hoe het recht in de praktijk werkt en of het doet wat het moet doen. In dit geval waarborgen dat intra-EU-arbeidskrachten in onder meer Nederland werken op basis van arbeidsvoorwaarden en onder arbeidsomstandigheden waarover zij tevreden zijn.

17 Burchell, Deakin & Honey 1999; Deakin 2004.

18 Bacharias, Lindenberg & Mascini 2012.

19 Thörnquist 2013; Thörnquist 2015.

20 Boivin 2016; Coiquaud 2016; Vallée & Gesualdi-Fecteau 2016.

21 Antokolskaia 2016, p. 427-428.

In het kader van de eerste twee vragen is een inventarisatie van de juridische mogelijkheden gemaakt op basis waarvan intra-EU-arbeidskrachten in Nederland kunnen werken. Daarnaast zijn de steeds terugkerende arbeidsrechtelijke (schijn)constructies geïventariseerd. Om inzicht te krijgen in het normatieve wettelijke kader waarbinnen dit werk en het gebruik van (schijn)constructies mogelijk is, is (systematisch) literatuur- en jurisprudentieonderzoek verricht.

Vervolgens is het accent gelegd op intra-EU-arbeidskrachten werkzaam in de wegtransportsector en onder meer de in die sector voorkomende (schijn)constructies. Hoe de (vervoers)praktijk eruit ziet, wordt belicht vanuit het perspectief van de arbeidskrachten zelf, en onder meer de derde hiervoor genoemde vraag komt aan de orde. Om meer te weten te komen over wat de chauffeurs zelf te vertellen hebben, is kwalitatief onderzoek verricht in de vorm van een casestudie, interviews en observaties. Daarnaast is aanvullend literatuur- en/of jurisprudentieonderzoek gedaan.

2.1.2 Aandachtspunten

Los van de positieve kanten en de meerwaarde van ELS is er ook een aantal risico's waar een onderzoeker die ELS toepast zich bewust van moet zijn. Als eerste geldt dat ELS niet moet worden toegepast als er geen empirische vragen te beantwoorden zijn. In dat geval is monodisciplinair juridisch-dogmatisch onderzoek de beste optie. Ten tweede moet bewaakt worden dat, zeker zolang de ELS-scholing nog lang niet overal ontwikkeld is, voldoende gekwalificeerde onderzoekers het empirische onderzoek uitvoeren. Als niet of methodologisch minder geschoolde juristen op eigen kracht empirisch onderzoek doen, is de kans groot dat dit leidt tot gebrekkige kwaliteit of te weinig gevoel voor de beperkingen van het onderzoek. Andersom is het risico dat sociaalwetenschappers zich richten op het recht zonder de systematiek daarvan te doorgronden. De beste waarborg is te werken in een team met juristen en sociaalwetenschappers. Een andere optie is het onderzoek uit te laten voeren door een onderzoeker die zowel jurist als sociaalwetenschapper is. In dit promotieonderzoek is van deze laatste optie sprake. De onderzoeker is zowel jurist met werkervaring op het gebied van het arbeidsrecht als criminoloog. Het team dat het onderhavige onderzoek begeleidde, bestond uit één arbeidsrechtjurist en twee sociaalwetenschappers. Het onderzoek zelf is zowel (arbeids)rechtelijk als sociaal-wetenschappelijk (vooral vanuit de criminologie) belicht.

Ten derde moet afstand gedaan worden van de veronderstelling dat empirisch onderzoek geheel objectief en waardenneutraal is. Onderzoekers moeten zich bewust zijn van het feit dat hun aannames en normatieve uit-

gangspunten van invloed (kunnen) zijn op het onderzoeksdesign en de resultaten.²²

Als laatste is het belangrijk dat ELS-onderzoekers de normatieve discussie aangaan over de wenselijkheid van op empirische bevindingen gebaseerde aanbevelingen voor het recht. Een voorbeeld uit dit onderzoek: de bevinding dat vrachtwagenchauffeurs tijdens hun rust van 45 uur liever *in* hun cabine (en dus niet in bijvoorbeeld een hotel) slapen, mag niet zonder meer leiden tot aanpassing van de betreffende wetgeving. De vraag die ook gesteld moet worden is of slapen in de cabine wel past bij de normatieve uitgangspunten van de wet in kwestie (verbetering van de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs en vergroting van de verkeersveiligheid).²³

2.2 KWALITATIEVE ONDERZOEKSMETHODEN: THEORETISCH KADER

Zoals gezegd, onderscheidt ELS zich van traditioneel juridisch-dogmatisch onderzoek door een (eigen) dataverzameling die zowel kwantitatief als kwalitatief kan zijn. Daarnaast kenmerkt ELS zich door de systematische en transparante aanpak.

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden. Om te duiden waar het bij kwalitatief onderzoek om gaat is de definitie van Kirk & Miller bruikbaar:

“qualitative research fundamentally depends on watching people in their own territory and interacting with them in their own language, on their own terms. As identified with sociology, cultural anthropology, and political science, among other disciplines, qualitative research has seen to be ‘naturalistic’, ‘ethnographic’ and ‘participatory’.”²⁴

Deze vorm van onderzoek gebeurt in de natuurlijke omgeving van respondenten (anders gezegd: in het veld), neemt ook cultuur en omgeving, aspecten die de mens vormen, in aanmerking.²⁵ Daarnaast heeft het onderzoekssubject (de respondent) een actieve rol. Een ander ook door Kirk & Miller genoemd belangrijk kenmerk van kwalitatief onderzoek is dat het “identifies the presence of absence of something”.²⁶

Bij kwalitatief onderzoek gaat het niet om cijfers en statistische analyses, maar om het krijgen van greep op, inzicht in en categorisering van (de beteke-

22 Antokolskaia 2016, p. 430-432; Elbers e.a. 2018, p. 38-40.

23 Elbers e.a. 2018, p. 38.

24 Webley 2010, p. 2, p. 4.

25 Ook wel aangeduid als holistisch in antropologische zin zie: <https://courses.lumenlearning.com/culturalanthropology/chapter/holism-in-anthropology/>

26 Webley 2010, p. 3.

nis van) sociale fenomenen.²⁷ Kwalitatief onderzoek heeft dus niet als doel het genereren van bevindingen die statistisch representatief zijn en gelden voor een hele populatie. Integendeel, het gaat om het geven van betekenis aan een bepaald (sociaal) fenomeen of het onderzoeken van de betekenis die anderen daaraan geven. Dat doel kan al bereikt worden door het doen van diepgaand onderzoek naar bijvoorbeeld, zoals in dit onderzoek, de percepties over arbeidsomstandigheden van een kleine groep intra-EU-vrachtwagenchauffeurs. Een onderzoek met een deugdelijk onderzoeksdesign dat naar behoren is uitgevoerd zal bevindingen genereren die valide en betrouwbaar zijn. Van generaliseerbaarheid in de zin dat de bevindingen gelden voor een hele populatie, is geen sprake.²⁸ Wel kunnen de mechanismen of patronen een grotere relevantie hebben dan alleen voor de onderzochte casus.

Ten slotte is de wijze waarop men in kwalitatief onderzoek tot algemene theorieën, thema's of patronen komt meestal gebaseerd op inductie. Dat wil zeggen dat men in de loop van het onderzoek op basis van de (specifieke) dataverzameling algemene uitspraken doet.²⁹ De dataverzameling zelf kan in hoofdlijnen op drie manieren gebeuren: door observatie, door het houden van interviews en door analyse van bestaande documenten. Deze manieren kunnen op zichzelf of in combinatie met elkaar worden toegepast. In dat laatste geval worden bevindingen uit verschillende databronnen gebruikt om conclusies op te baseren. Deze zogenoemde triangulatie geeft de bevindingen meer gewicht doordat sterktes en zwaktes van verschillende methodologische strategieën elkaar kunnen complementeren of nuanceren.³⁰

In dit onderzoek is gekozen voor een combinatie van drie manieren om data te verzamelen: interviews, observaties en documentanalyse. De documentanalyse is daarbij cruciaal om de in dit onderzoek toegepaste methode als ELS te kwalificeren. Genoemde drie manieren werden beoordeeld als het meest geschikt om de diverse onderzoeksvragen te beantwoorden en bovendien uitvoerbaar binnen de (logistieke) context van dit onderzoek.³¹ Als casestudie is de transportsector onderzocht waarin het accent is gelegd op de (percepties van) in die sector werkzame intra-EU-vrachtwagenchauffeurs

27 Webley 2010, p. 3.

28 Leeuw & Schmeets 2016; Webley 2018.

29 Webley 2010, p. 4.

30 Webley 2010, p. 3, p. 7, p. 14; Hall & Wright 2008; Weston e.a. 2001.

31 Zie ook Webley 2010, p. 7.

2.3 METHODEN BIJ HOOFDSTUK 3

2.3.1 Document-analyse

Analyse van documenten is in kwalitatief empirisch onderzoek een rijke bron van informatie. De bronnen waaruit geput kan worden zijn divers. Het kan gaan om wetteksten en jurisprudentie, maar ook om krantenartikelen of interviewtranscripten.³² Om de inhoud op een methodologisch verantwoorde manier te analyseren wordt (systematische) inhoudsanalyse (*systematic/classical content analysis*) toegepast. Deze methode kan voor veel doeleinden gebruikt worden. De aard en frequentie van bepaalde juridische fenomenen voorkomend in persberichten of jurisprudentie kan worden onderzocht of de inhoud van interviews of beleidsdocumententranscripten. Tekst wordt teruggebracht tot codes of categorieën om de essentie van de inhoud weer te geven. Bij dat proces kan de onderzoeker gebruikmaken van een codeboek waarin elke code in detail beschreven staat.³³ Deze methode waarborgt dat specifieke onderwerpen in (juridische) documenten systematisch en zo objectief mogelijk worden geanalyseerd. Systematische inhoudsanalyse is vooral zinvol als het gaat om veel documenten met een gelijksoortige inhoud. Een onderzoeker heeft dan de mogelijkheid om op basis van deze systematische analyse conclusies te trekken over bepaalde thema's of groepen.³⁴

2.3.1.1 Literatuur- en jurisprudentieonderzoek

Voor hoofdstuk 3 van deze studie is uitsluitend documentanalyse gedaan waarbij literatuur en jurisprudentie is onderzocht om daarmee de onderzoeksvragen in hoofdstuk 3 te beantwoorden. De vragen gaan over de wettelijke grondslag waarop intra-EU-arbeidskrachten in Nederland kunnen werken, welke (schijn)constructies in dat verband voorkomen en hoe de Nederlandse rechter omgaat met (schijn)constructies.

Diverse monografieën en handboeken op het gebied van het Nederlandse en internationale arbeidsrecht zijn geraadpleegd. Daarnaast zijn de jaargangen 2009 tot en met 2017 (de nummers verschenen tot en met 14 april 2017) van de volgende tijdschriften systematisch doorzocht: *USZ (Uitspraken Sociale Zekerheid)*; *JAR (Jurisprudentie Arbeidsrecht)*; *RAR (Rechtspraak Arbeidsrecht)*; *TRA (Tijdschrift Recht en Arbeid)*; *TAP (Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk)*; *Arbeidsrecht, Maandblad voor de praktijk*; *Arbac (Academie voor Arbeidsrecht, Maandblad voor de praktijk)*; *ArA (Arbeidsrechtelijke annotaties)*. Voor deze tijdschriften is gekozen omdat het gezaghebbende tijdschriften zijn op het gebied van het arbeidsrecht waarin jurisprudentie gepubliceerd en geannoteerd wordt. Daarnaast staan

32 Webley 2010, p. 12-13, p. 15.

33 Webley 2010, p. 15-16; Hall & Wright 2008.

34 Webley 2010, p. 16; Hall & Wright 2008.

in een aantal van deze tijdschriften ook artikelen op arbeidsrechtelijk gebied. Voor het jaar 2009 is gekozen omdat na de uitbreiding van de Europese Unie (EU) in 2004 en 2007 met lidstaten uit Oost- en Midden-Europa vanaf 2009 er voor al die landen (met uitzondering van Roemenië en Bulgarije)³⁵ in de EU vrij werknemersverkeer gold. Vanaf 2009 werd de kans dat er jurisprudentie over intra-EU-arbeidskrachten werkzaam in Nederland beschikbaar was het grootst geacht. Deze datum is ook voor het literatuuronderzoek als beginpunt genomen. Het jurisprudentieonderzoek is uitgevoerd in februari, maart en april 2017 en afgesloten op 14 april 2017. Gelet op deze tijdsafbakening geeft dit onderzoek een beeld van meer dan een decennium jurisprudentie en betreft het een relevant tijdvak, het is echter niet uitputtend. Het literatuuronderzoek vond ook grotendeels in die periode plaats, aangevuld met in de loop van het onderzoek recent verschenen relevante publicaties.

Alle afleveringen van deze tijdschriften zijn online doorzocht en tijdens het zoeken is gelet op het voorkomen van de term schijnconstructie in de literatuur en de jurisprudentie. Daarnaast is gezocht op termen als misbruik, uitbuiting, constructie, *payrolling*, *contracting*, uitzending en arbeidsovereenkomst bepaalde tijd. De lijst van termen is gaandeweg uitgebreid. Alle literatuur en jurisprudentie waarin deze termen, of termen die duiden op enige andere arbeidsrechtelijke constructie, voorkwamen, zijn geselecteerd. Daarnaast is in de database OpMaat gezocht op de term schijnconstructie wat 94 resultaten opleverde.³⁶ Uit die resultaten zijn alle uitspraken waar sprake was van een arbeidsrechtelijke (schijn)constructie geselecteerd. Ten slotte zijn diverse resultaten gevonden op grond van verwijzingen in de aan de hand van genoemde zoektermen geselecteerde uitspraken (via de zogenaamde sneeuwbal-methode).

Alles wat tijdens de eerste selectie relevant leek, is geprint en gelezen. Alle literatuur en jurisprudentie waarin constructies werden besproken waarbij het omzeilen van arbeidsrechtelijke regelgeving op enige manier aan de orde was, zijn als relevant aangemerkt en per onderwerp gecategoriseerd.

2.3.1.2 Literatuur: resultaten

Alle geselecteerde artikelen zijn in een tabel verwerkt. In die tabel zijn de volgende negen variabelen opgenomen om de artikelen op een vergelijkbare manier inhoudelijk te analyseren: onderwerp; auteur en publicatiejaar; verschijningsvorm constructie; term schijnconstructie genoemd? (ja of nee); zo ja definitie schijnconstructie gegeven, zo nee, welke term wel; doel/effect schijn-

35 Zie <https://europadecentraal.nl/onderwerp/vrij-verkeer/vrij-verkeer-van-personen/vrij-verkeer-van-werknemers/> en file:///C:/Users/Anke/Downloads/Vrij+verkeer+van+werknemers+uit+Bulgarije+en+Roemenie.pdf

36 OpMaat is een juridische database die jurisprudentie, wetgeving en literatuur bevat. Zie <https://www.sdu.nl/juridisch/producten-diensten/opmaat>

constructie; branche; en korte inhoud artikel. In totaal betreft het 70 artikelen ingedeeld in 11 categorieën. Bij de indeling in categorieën, waarbij het hoofdonderwerp in het artikel leidend was, is zoveel mogelijk aangesloten bij de categorieën gebruikt voor de verwerking van de jurisprudentie (zie hierna). De categorieën zijn: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; uitzending; *payrolling*; *contracting*; dienstverlening aan huis; zzp'ers niet werkzaam in de zorg; (misbruik van) faillissement; cao; Wet aanpak schijnconstructies; schijnconstructies algemeen; en arbeidsrecht algemeen. De categorieën zijn gebruikt ter onderscheiding van de diverse arbeidscontracten en (mogelijk) relevante arbeidsrechtelijke onderwerpen op het gebied van (schijn)constructies.

Uitzondering hierop vormen de artikelen op het gebied van het Europese arbeidsrecht. Die artikelen zijn niet in de tabel verwerkt, maar gelezen in aanvulling op de informatie over het Europese arbeidsrecht in genoemde handboeken. In totaal betrof dit 33 artikelen.

Daarnaast zijn diverse monografieën en handboeken op het gebied van het Nederlandse en internationale arbeidsrecht geraadpleegd. Deze monografieën en handboeken zijn gekozen omdat het toonaangevende standaardwerken op arbeidsrechtelijk gebied zijn.

Het literatuuronderzoek is in november 2019 aangevuld met het doorzoeken van de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.³⁷ Gezocht is met de trefwoorden 'aanpak schijnconstructies', 'schijnconstructies' en 'jaarverslag'. Uit het totaal aan resultaten die deze zoektermen opleverden (respectievelijk 286, 334 en 4.204) zijn diverse relevante publicaties geselecteerd van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Inspectie Leefomgeving en Transport. De resultaten van de zoekterm 'jaarverslag' zijn niet bekeken, omdat het er teveel waren en de zoekterm te algemeen bleek. Van de andere resultaten zijn de publicaties vanaf 2015 gescand en daaruit zijn (jaar)verslagen vanaf 2017 geselecteerd. Ook zijn publicaties geselecteerd over het programma 'Aanpak schijnconstructies' en de evaluatie van de Wet aanpak schijnconstructies. Daarnaast is in december 2019 gezocht in de jaargangen 2018 en 2019 van het tijdschrift *TRA* naar literatuur over de herziene detachingsrichtlijn. Dit leverde twee artikelen op. Ook is naar literatuur over dat onderwerp via de trefwoorden 'herziene detachingsrichtlijn', 'detachingsrichtlijn', 'Houwerzijl' gezocht in Google, Google Scholar en de Databank arbeidsmigratie van de University Tilburg. Dat leverde één publicatie op.

In januari 2022 is de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de website van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid doorzocht om de meest recente jaarverslagen te vinden. Gezocht is

37 Zie <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>

met de trefwoorden 'jaarverslag Inspectie' en 'schijnconstructies' met als resultaat de jaarverslagen van 2019 en 2020.

Ten slotte is via verwijzingen in deze resultaten of anderszins in de loop van het onderzoek ook nog relevante, soms nieuw verschenen, literatuur gevonden. Voor alle resultaten geldt dat die soms ook relevant en bruikbaar bleken voor andere hoofdstukken van dit proefschrift.

Op deze wijze is een goed en gedegen beeld gekregen van de relevante literatuur, waaronder ook 'grijze', meer beleidsmatige rapportages.

2.3.1.3 *Jurisprudentie: resultaten*

In totaal zijn er 77 rechterlijke uitspraken verwerkt, ingedeeld in 11 categorieën. Na inhoudelijke beoordeling van de uitspraken is het leidende onderwerp in de uitspraak bepaald. Van dat onderwerp, in dit geval een bepaalde contractvorm, is een categorie gemaakt. Voor de uitspraken waarin vastgesteld kon worden dat intra-EU-arbeidskrachten partij in het geschil waren, is een aparte categorie gemaakt. De categorieën zijn: au-pair; arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; uitzending; *payrolling*; *contracting*; bemiddelingsservice-overeenkomst; gefingeerd dienstverband; vaststellingsovereenkomst; (misbruik van) faillissement; constructies diversen; en EU-arbeidskrachten. De resultaten zijn verwerkt in een tabel waarin negen variabelen zijn opgenomen om de uitspraken inhoudelijk te analyseren. De negen variabelen zijn: onderwerp; verschijningsvorm constructie; tewerkgestelde en tewerksteller; land waar arbeid wordt verricht; term schijnconstructie genoemd? (ja of nee); zo ja definitie schijnconstructie gegeven; zo nee, welke term wel; datum uitspraak en instantie; en oordeel. Per categorie zijn de uitspraken chronologisch op uitspraakdatum in de tabel weergegeven.

2.4 CASESTUDIE

Een casestudie is een empirische methode om een bepaald fenomeen in de eigen dagelijkse werkelijkheid te onderzoeken. Dat fenomeen kan vele vormen aannemen. Het kan gaan om een persoon, een schoolklas, een instelling, een organisatie, een beleidsprogramma of een beroepssector.

Het bepaalde fenomeen wordt in detail onderzocht bij voorkeur met gebruikmaking van verschillende manieren om data te genereren.³⁸ Hoewel een casestudie vaak gericht is op een bepaalde eenheid, in dit onderzoek de transportsector, zijn het vaak bepaalde individuen die een essentieel onderdeel van het onderzoek zijn. Door meer te weten te komen over de percepties en interpretaties van personen, in dit geval vrachtwagenchauffeurs, is het mogelijk

38 Gerring 2004; Lund 2014; Simons 2014; Webley 2010; zie ook Prior 2014, p. 17.

inzicht te krijgen in de werking van regels en beleid in de praktijk.³⁹ Een casestudie is zeer geschikt om hoe- en waaromvragen te beantwoorden en informatie te vergaren over een fenomeen waar weinig over bekend is.⁴⁰ Bij een casestudie gaat het niet zozeer om generalisatie van de bevindingen, maar meer om begrip en inzicht te krijgen in het unieke van een casestudie.⁴¹ Simons en Small benadrukken dat dit diepgaande begrip wel degelijk kan leiden tot meer algemene inzichten in menselijke relaties en/of sociale context.⁴² De inhoud en context van de specifieke bevindingen uit casestudie-onderzoek zijn bovendien door beleidsmakers en praktijkbeoefenaars makkelijk te herkennen wat hun inzicht in de dagelijkse praktijk vergroot.⁴³ In een casestudie kan gebruikgemaakt worden van diverse kwalitatieve en/of kwantitatieve onderzoeksmethoden.⁴⁴

In dit onderzoek is de transportsector als casestudie onderzocht door semi-gestructureerde diepte-interviews te houden met 32 vrachtwagenchauffeurs aangevuld met observaties tijdens het veldwerk. Tevens is document-analyse gedaan in de vorm van het coderen van de interviewtranscripten.

2.4.1 Methoden bij hoofdstukken 4 tot en met 8

In de hoofdstukken 4 tot en met 8 komt de casestudie aan bod. Voor hoofdstuk 4 is uitsluitend literatuur- en jurisprudentieonderzoek verricht. Voor de hoofdstukken 5 tot en met 8 is zowel literatuur en/of jurisprudentieonderzoek als veldwerk gedaan. Voor de verschillende hoofdstukken wordt eerst de document-analyse beschreven en vervolgens het veldwerk.

2.4.1.1 Document-analyse: literatuur en jurisprudentieonderzoek

Voor hoofdstuk 4 is in januari 2022 literatuuronderzoek gedaan om (wetenschappelijke) onderzoeksinformatie over het werk van vrachtwagenchauffeurs in de transportsector te achterhalen en vooral ook in hoeverre met vrachtwagenchauffeurs zelf is gesproken. Deze informatie is van belang om de keus voor de transportsector als casestudie van een deugdelijk theoretisch kader te voorzien.

Gezocht is in Google op de trefwoorden 'precarious labour truckdrivers' en 'precarious work survival strategies'. Daarnaast is het *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* geraadpleegd. Ten slotte is de website van

39 Flyvberg 2006, p. 238-239; Simons 2014, p. 8.

40 Gerring 2004, p. 345; Webley 2010.

41 Simons 2014, p. 19-20; Webley 2010. Zie ook uitgebreid over de representativiteit van de casestudie Burroway 1998, p. 11-13; Small 2009.

42 Simons 2014, p. 20-12; Small 2009, p. 20.

43 Simons 2014, p. 20-21.

44 Webley 2010, p. 13-14.

het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de website van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid doorzocht met de trefwoorden 'jaarverslag Inspectie' en 'schijnconstructies'.

Een deel van de literatuur die gevonden is tijdens het onderzoek voor hoofdstuk 3 gaat specifiek over de transportsector en is relevant voor hoofdstuk 4. Dat waren vooral rapportages van de Inspectie over de Nederlandse situatie. Daarnaast leverde het onderzoek in januari 2022 de jaarverslagen van de Inspectie van 2019 en 2020 op. Verder heeft het literatuuronderzoek geresulteerd in een tiental onderzoeken in en buiten Europa.

De in hoofdstuk 4 besproken jurisprudentie is deels gevonden via het voor hoofdstuk 3 verrichte jurisprudentieonderzoek en deels door berichtgeving in media of een juridisch attenderings-bulletin.

De literatuur gevonden voor hoofdstuk 4 kon deels zelf gebruikt worden voor de hoofdstukken 5, 6 en 7. Daarnaast bevatte die literatuur ook bruikbare verwijzingen naar andere literatuur voor genoemde drie hoofdstukken.

Voor hoofdstuk 8 waarin het door het Hof van Justitie van de Europese Unie uitgesproken verbod de 45 uur rust in de cabine door te brengen (het zogenoemde cabinekampeerverbod)⁴⁵ centraal staat, is ook jurisprudentie onderzoek gedaan.

In februari 2019 is in Google gezocht naar uitspraken die gaan over dat cabinekampeerverbod. Gezocht is op de termen verordening 561/2006 (HvJ EU). Dat leverde één uitspraak op die is gelezen, maar niet relevant bleek.

In maart en augustus 2019 is op curia.europa.eu systematisch gezocht naar uitspraken die gaan over het cabinekampeerverbod. Gezocht is op de term regulation 561 2006. Dat leverde 13 resultaten op waarvan de samenvatting is gelezen. Uitspraken die relevant leken, omdat ze over een aspect van de rij- en rusttijden van vrachtwagenchauffeurs gingen, zijn geprint en gelezen. Slechts één uitspraak bleek te gaan over de vraag of de 45 uur rust al dan niet in de cabine mag worden doorgebracht. Die vraag werd kennelijk niet ontvankelijk verklaard waardoor een inhoudelijke beoordeling uitbleef.

In april 2019 is op rechtspraak.nl in de onderdelen civielrecht en bestuursrecht systematisch gezocht naar uitspraken over dat cabinekampeerverbod. Gezocht is op de termen vrachtwagenchauffeur; cabinekamperen; cabine kamperen; wegtransport; internationaal wegtransport; *Vaditrans*; internationaal wegvervoer; rij- en rusttijden vrachtwagenchauffeurs; rij- en rusttijden internationale vrachtwagenchauffeurs; 561/2006; arbeids- rij- en rusttijden; HvJ EU 20 december 2017 cabine; rust buiten de cabine vrachtwagen; en arbeids- rij- en rusttijden 561/2006.

Van alle 1.155 resultaten, waarvan deels overlappingen, is de samenvatting gelezen. Uitspraken die relevant leken omdat zij over een aspect gingen dat verband hield met rij- en rusttijden van vrachtwagenchauffeurs, zijn geprint

45 HvJ EU 20 december 2017, C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012 (*Vaditrans BVBA*).

en gelezen. Geen van deze uitspraken bleken te gaan over het cabinekampeer-
verbod. De conclusie van dit jurisprudentieonderzoek is dat het geen voor
hoofdstuk 8 bruikbare uitspraken opleverde.

2.5 HOOFDSTUKKEN 5 TOT EN MET 8: VELDWERK

Voor hoofdstuk 5, 6, 7 en 8 van deze studie is in 2019 veldwerk gedaan dat
heeft geresulteerd in een nieuwe dataverzameling ter beantwoording van de
onderzoeksvragen in die hoofdstukken. Alle vragen gaan over de percepties
van de vrachtwagenchauffeurs over het gebruik van (schijn)constructies in
hun sector en over hun arbeidssituatie.

2.5.1 Voorbereiding

Voorafgaand aan het veldwerk zijn in 2017 en 2018 diverse oriënterende
gesprekken gevoerd met de FNV waaronder de stichting VNB. VNB richt zich
binnen de FNV specifiek op logistiek en transport. Het doel van die gesprekken
was te bepalen welke sector het meest geschikt was om als casestudie te
bestuderen. Een belangrijk punt was de toegang tot respondenten. In januari
2018 heb ik een bestuurder en een netwerker van VNB vergezeld tijdens hun
bezoek aan diverse parkeerplaatsen in de regio Amsterdam en Rotterdam.
Tijdens die bezoeken sprak VNB met diverse Oost-Europese chauffeurs (met
name Roemeense omdat de netwerker vloeiend Roemeens sprak en kon
vertalen) over hun arbeidsomstandigheden. Het doel was te zien hoe VNB
daarbij te werk ging. Duidelijk was dat voorwaarde was om met de chauffeurs
te kunnen spreken en hun vertrouwen te winnen dat er iemand aanwezig was
die hun moedertaal sprak. In mei 2018 is besloten de wegtransportsector als
casestudie te onderzoeken en vrachtwagenchauffeurs die in de EU vervoer
verzorgen, te interviewen. Om de interviews in de moedertaal van de chauffeurs
af te kunnen nemen, zijn 7 (student-)stagiaires op hbo- en wo-niveau
aangenomen. Zij traden tijdens de interviews op als tolk. De moedertaal van
de onderzoeker is Nederlands en zij communiceerde met alle tolken in het
Engels. Tijdens de interviews met de buitenlandse chauffeurs werden alle
vragen in het Engels gesteld en vervolgens door de tolk in de moedertaal van
de respondent vertaald. Het antwoord van de respondent werd dan weer
vanuit de moedertaal in het Engels vertaald. Daarnaast was hun taak het
letterlijk transcriberen van de interviews en te vertalen vanuit de moedertaal
van de respondent in het Engels. De (student-)stagiaires spraken Bulgaars,
Engels, Hongaars, Nederlands, Oekraïens, Pools, Roemeens en Russisch. Allen
zijn opgegroeid in hun land van herkomst en spreken de moedertaal vloeiend.
Om mobiel te zijn en een rustige privéruimte te hebben om de interviews af

te kunnen nemen, werd gebruikgemaakt van een camper met een grote banner met daarop afgebeeld het logo van de Universiteit Leiden.

2.5.2 Onderzoeksdesign en data

2.5.2.1 Interviews

In kwalitatief onderzoek is het gebruikelijk om een relatief klein aantal respondenten (bijvoorbeeld 30 à 40) te interviewen.⁴⁶ Interviews kunnen *face-to-face* worden gehouden of op afstand en zijn geschikt om percepties van respondenten over bijvoorbeeld het (arbeids)recht te onderzoeken. Groepsinterviews zijn mogelijk, maar hier is de keuze gemaakt voor individuele interviews. De interviews kunnen ongestructureerd of semi-gestructureerd zijn met voornamelijk open vragen. Als de respondenten instemmen, is het gebruikelijk de interviews op te nemen zodat deze letterlijk getranscribeerd kunnen worden. Interviews geven inzicht in motieven en ervaringen van respondenten.⁴⁷ In dit onderzoek zijn, zoals gezegd, vrachtwagenchauffeurs geïnterviewd en gevraagd naar hun percepties over sociale en arbeidsrechtelijke aspecten van hun vervoerswerk in de EU.

In dit onderzoek zijn semi-gestructureerde diepte-interviews afgenomen met buitenlandse en Nederlandse vrachtwagenchauffeurs die actief zijn (geweest) in het internationale wegtransport binnen de EU. Tijdens het interviewen, is gebruikgemaakt van een Engelstalige *topic list* als leidraad. Voor de (Nederlandse) chauffeurs werkzaam bij een Nederlands transportbedrijf is de *topic list* uitgebreid met een aantal (zie onder F1, F2 en F3) voor deze groep relevante vragen. Beide *topic lists* zijn als bijlage a en b toegevoegd. Deze interviews zijn afgenomen in de periode oktober 2018 tot en met augustus 2019. De lengte van de interviews varieerde van anderhalf tot vier uur en de onderzoeker stelde hoofdzakelijk open vragen. Doordat uitgebreid te tijd werd genomen om de chauffeurs te interviewen, ontstond niet alleen een algemeen beeld van opvattingen en ervaringen, maar was er ook ruimte om uitgebreid door te vragen en ontstond er ruimte voor begrip van de context waarin deze opvattingen en ervaringen gestalte krijgen. Alle interviews zijn opgenomen op een voicerecorder en daarna letterlijk getranscribeerd vanuit een vreemde taal naar het Engels of in het Nederlands door de (student-)stagiaires. Na controle van de transcripten bleek een groot deel van slechte kwaliteit. Al die transcripten zijn geëdit en verbeterd. Voor alle buitenlandse transcripten is dat gedaan door speciaal voor dat doel aangenomen andere student-stagiaires. Ook voor hen was de betreffende buitenlandse taal hun moedertaal die zij vloeiend spraken.

46 Brinkmann 2014; Small 2009, p. 11-15.

47 Brinkmann 2014; Webley 2010, p. 11.

2.5.2.2 Observaties

Observaties genereren gedetailleerde informatie over sociale gebeurtenissen, de context ervan en degenen die erbij betrokken zijn. Dat soort informatie kan niet door een interview worden verkregen. Voor zover observaties worden gebruikt als methode op zich, kan dat allerlei methodologische en ethische problemen meebrengen. Als mensen weten dat ze geobserveerd worden, is de kans groot dat ze hun gedrag al dan niet bewust aanpassen (het zogenoemde *Hawthorne effect*).⁴⁸ Het observeren van mensen zonder dat zij dit weten is niet in alle gevallen ethisch verantwoord. Dat geldt vooral als het observaties zijn binnen een gesloten gemeenschap. Observaties gedaan in de openbare ruimte zijn niet problematisch. Observatie kan gedaan worden als deelnemer in bijvoorbeeld een bepaalde groep (*participant observation*) of als buitenstaander. Van de observaties moet nauwkeurig verslag worden gedaan.⁴⁹

In dit onderzoek zijn observaties gedaan op de parkeerplaatsen waar de respondenten geworven werden en tijdens de interviews. Van die observaties zijn aantekeningen gemaakt. Van methodologische of ethische problemen was geen sprake. De observaties vormen een aanvulling op de interviews en zijn geen methode op zich. Hierna in paragraaf 2.5.2.3 wordt nader beschreven hoe de werving op de parkeerplaatsen geschiedde.

Daarnaast is een aantal maal meegelopen met inspecties van vrachtwagens door de Inspectie Leefomgeving en Transport (IL&T). Ook toen zijn observaties gedaan en is met inspecteurs en vrachtwagenchauffeurs gesproken. Van alle observaties zijn aantekeningen gemaakt die met behulp van Atlas.ti zijn verwerkt.

2.5.2.3 Werving respondenten

De eerste buitenlandse chauffeur is geworven tijdens een bijeenkomst van de FNV (VNB) over de transportsector. Alle overige buitenlandse chauffeurs zijn in het weekend geworven op een parkeerplaats langs de snelweg in Nederland. In oktober 2019 is eenmalig geworven met behulp van een netwerker van VNB. Alle overige wervingsactiviteiten zijn gedaan zonder dat VNB daarbij aanwezig was. Welke vrachtwagenchauffeurs op een dag konden worden geïnterviewd, hing af van de taal die de tolk sprak die de onderzoeker vergezelde. Gewerkt werd steeds met één tolk in een bepaalde taal per weekend(dag). De betreffende tolk kwam vroeg in de ochtend naar het huis van de onderzoeker in Voorburg en vanaf daar vertrokken de onderzoeker en de tolk in de camper naar een parkeerplaats in Nederland. De parkeerplaatsen die werden bezocht lagen aan de A13 in de buurt van Delft (Vrijenban) aan de A4 in de buurt van Delft (Peulwijk) en aan de A4 in de buurt van Schiphol (Den Ruygen Hoek). Het

48 Zie ook Brinkmann 2014, p. 6-7 over het Hawthorne-effect tijdens interviews.

49 Webley 2010, p. 11-12.

werven gebeurde door op de parkeerplaats rond te lopen en te zoeken naar vrachtwagens met een kenteken van een land waarvan de tolk die aanwezig was de taal sprak. In eerste instantie werd op de cabinedeur van die vrachtwagens geklopt. Als dat geen chauffeurs opleverde, werd op zoveel mogelijk andere vrachtwagencabines geklopt; ook die met een kenteken van een land waarvan de tolk de taal niet sprak. Ook werden chauffeurs die op de parkeerplaats rondliepen, aangesproken om na te gaan of zij konden worden geïnterviewd. Alle interviews met buitenlandse chauffeurs zijn direct na het werven of een dag erna in de camper afgenomen. De eerste Nederlandse chauffeur is geworven via een collega van de onderzoeker. Twee Nederlandse chauffeurs zijn geworven via de sneeuwbalmethode. Een Nederlandse chauffeur is geworven op een tankstation in Nederland. Met alle Nederlandse chauffeurs is vervolgens een afspraak voor het interview gemaakt bij de chauffeur thuis (3) of op de Universiteit Leiden (1).

2.5.2.4 *Steekproef*

In totaal werden 32 vrachtwagenchauffeurs bevroegd waaronder 30 mannen en 2 vrouwen. De chauffeurs hebben de volgende nationaliteiten: de Bulgaarse (2), Duitse (1), Hongaarse (6), Litouwse (1), Moldavische (1), Nederlandse (4), Oekraïense (5), Poolse (7) en Roemeense (5). Als bijlage c is tabel 2.1 toegevoegd met een aantal kenmerken, waaronder een fictieve naam, van de 32 geïnterviewde chauffeurs. De volgorde waarin de respondenten staan vermeld, correspondeert met de volgorde waarin de chauffeurs zijn geïnterviewd.

Van de 32 chauffeurs zijn er 28 in hun buitenlandse moedertaal geïnterviewd. In vier gevallen werd gesproken in een andere taal; in twee van deze gevallen beheersten de chauffeurs (een Roemeen en een Oekraïner) die taal (Hongaars respectievelijk Pools) vloeiend en in twee gevallen (een Poolse en een Duitse chauffeur) spraken zij die taal (Engels) redelijk. Voorafgaand aan elk interview kreeg de chauffeur uitleg over het onderzoek en is gewezen op de vertrouwelijkheid, de anonieme verwerking van de verstrekte informatie en de bescherming van zijn of haar privacy. Tevens is de vrijwilligheid van de deelname benadrukt en is expliciet de mondelinge toestemming gevraagd voor opname van het interview. Na afloop van het interview kreeg de chauffeur als dank een kleine attentie.

2.5.2.5 *Betrouwbaarheid respondenten*

Na afloop van elk interview besprak de onderzoeker met de tolk in hoeverre de antwoorden van de respondent betrouwbaar en geloofwaardig overkwamen. De gedeelde conclusie was dat 30 respondenten een open en betrouwbare indruk maakten. Deze respondenten vertelden uitvoerig en gedetailleerd over hun leven en werk en voor de onderzoeker was er geen aanleiding te veronderstellen dat zij informatie achterhielden of de situatie mooier maakte dan die

was. In één geval bleek in de loop van het interview dat de chauffeur onder invloed van (veel) alcohol was waardoor zijn verhaal niet altijd begrijpelijk was. In het tweede geval betrof het een Bulgaarse chauffeur die was opgegroeid tijdens het communistische regime. De tolk wees erop dat deze man was gevormd door dat regime en de daar geldende norm dat men niet mag klagen. Om die reden twijfelde de tolk aan de geloofwaardigheid van zijn antwoorden. De onderzoeker zelf twijfelde niet zozeer aan de geloofwaardigheid van het verhaal van deze respondent. Wel viel haar op dat zijn antwoorden erg kort waren.

2.5.2.6 *Non respons*

Het benaderen van vrachtwagenchauffeurs tijdens hun werk was niet zonder uitdagingen. Lang niet iedereen wilde meewerken. Vrachtwagenchauffeurs die niet mee wilden doen, hadden hiervoor uiteenlopende redenen. Geregeld zeiden ze dat ze andere bezigheden hadden zoals de vrachtwagen schoonmaken, eten koken, eten, bier drinken of boodschappen doen. Ook werd vaak als reden gegeven dat de chauffeur wilde uitrusten of slapen of op korte termijn op weg ging naar een volgende bestemming. Een enkele keer kwam het voor dat in het arbeidscontract van de chauffeur was opgenomen dat hij niet met derden mocht praten. Ten slotte gebeurde het regelmatig dat de chauffeurs überhaupt niet wilden praten en een wegwijsgebaar maakten vanuit hun cabine. De mogelijkheid bestaat dat lang niet alle vrachtwagenchauffeurs op een parkeerplaats verblijven tijdens hun normale wekelijkse rust. Deze omstandigheid in combinatie met de gehanteerde wervingsmethode maakte de kans op het treffen van chauffeurs die deze rust doorbrengen in een hotel of op enig ander adres wellicht iets geringer.

2.5.2.7 *Datamanagement*

De manier waarop met de data is omgegaan, is gewerkt binnen de kaders van de Universiteit Leiden (zie <https://www.bibliotheek.universiteit leiden.nl/onderzoekers/datamanagement>). Alles is vastgelegd in een datamanagementplan. Dat datamanagementplan is ter inzage beschikbaar.

2.5.2.8 *Data-analyse*

Alle interviewtranscripten zijn verwerkt met behulp van software voor kwalitatieve analyse (Atlas.ti versie 9). Daartoe is eerst een codeboek gemaakt waarbij de onderwerpen in de *topic list* als richtlijn golden. Daarna zijn de interviews (inductief) gecodeerd en geanalyseerd met behulp van Atlas.ti. Het codeboek is ter inzage beschikbaar.

Ook alle aantekeningen van de gedane observaties zijn met behulp van Atlas.ti versie 9 verwerkt.

2.6 AFSLUITENDE OPMERKINGEN

2.6.1 Voors en tegens van de gemaakte methodologische keuzes

Het in dit onderzoek toegepaste empirisch juridische onderzoek (ELS) en de drie manieren waarop in combinatie data verzameld zijn heeft zonder twijfel inzicht gegeven in de werking van recht(spraak) in de praktijk.⁵⁰ Meer in het bijzonder is kennis vergaard over de percepties van intra-EU-vrachtwagenchauffeurs over hun werk in de praktijk. In de context van dit onderzoek naar (schijn)constructies lag het accent in de interviews op hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Daarnaast kwamen ook andere onderwerpen als motivatie voor het werk en de impact van het werk op hun privéleven ruimschoots aan de orde. Door dit veldwerk kwam een geheel nieuwe, unieke dataverzameling tot stand met veel informatie die ook nog in vervolgonderzoek gebruikt kan worden. Ook het jurisprudentie- en literatuuronderzoek naar (schijn)constructies en andere voor het werk als vrachtwagenchauffeur relevante (juridische) onderwerpen leverde waardevolle data op. Door deze triangulatie kon *law in books* in het licht van *law in action* beschouwd worden waardoor meer duidelijk werd over het effect van het recht in de (werk)praktijk (van vrachtwagenchauffeurs).

Een volgend positief punt van dit onderzoek is dat een eerste stap gezet is het wetenschappelijk onderzoek naar de percepties van internationale vrachtwagenchauffeurs zélf te vergroten. Tot op heden is dergelijk onderzoek schaars. Een oorzaak daarvan kan zijn dat ze moeilijk bereikbaar zijn. Door de aard van hun transportwerk zijn ze zelden lang op een plek aanwezig en is het lastig om ver vooruit een afspraak met hen te maken. Een andere oorzaak kan zijn dat het werk van vrachtwagenchauffeur in het algemeen maatschappelijk niet heel hoog aangeschreven staat en de interesse ervoor ontbreekt. Dat is in ieder geval wat uit de reactie van vele respondenten kon worden afgeleid toen zij voor een interview gevraagd werden. Regelmatig was er verbazing dat iemand interesse in hen en hun werk toonde. Vaststaat dat de interviews een schat aan informatie hebben opgeleverd.

Tegelijkertijd is deze 'beweeglijkheid' van vrachtwagenchauffeurs ook een negatief aspect aan dit onderzoek. De geïnterviewde buitenlandse chauffeurs waren op dat moment 'toevallig' op de betreffende parkeerplaats aanwezig. Dit, in combinatie met de manier van werving, kan tot gevolg hebben dat de steekproef select is en er dus sprake is van een vertekening (*bias*) in de resultaten. De resultaten zijn dan ook niet zonder meer te generaliseren wat ook geen doel is bij kwalitatief onderzoek.

Ten slotte is het feit dat gebruikgemaakt is van tolken tijdens het interviewen en voor het transcriberen van de interviews een aspect dat aandacht

50 Leeuw & Schmeets 2016.

verdient. Tijdens een interview kan op diverse momenten ruis in de vertaling ontstaan: bij het stellen van de vraag in het Engels door de onderzoeker (van wie Nederlands de moedertaal is), bij het vertalen van de vraag van de onderzoeker in de vreemde taal van de respondent en bij het vertalen van het antwoord van de respondent in het Engels. Tijdens al die stadia kan belangrijke informatie verloren gaan en/of verkeerd worden geïnterpreteerd.⁵¹ De onderzoeker heeft daar nauwelijks controle over. Hiermee moet rekening gehouden worden bij het interpreteren van de resultaten. Onderstreept wordt bovendien dat in alle gevallen, ook als er niet vertaald wordt, de kwaliteit van de transcripten gecontroleerd moet worden. Met kwaliteit wordt vooral bedoeld op de *letterlijke* weergave van de interviews. In dit onderzoek heeft dat geleid tot verbetering van alle transcripten waarvan de (kwaliteit van de) letterlijke weergave van de interviews twijfelachtig was. Deze aanpassingen zijn steeds gedaan in overleg met de tolken en/of de studenten die de oorspronkelijke transcripten hebben geëdit en verbeterd. Los van deze kanttekeningen wordt benadrukt dat zonder tolken dit veldwerk niet mogelijk was geweest. Interviewen van de buitenlandse chauffeurs in het Engels of Nederlands was geen optie. Uit de literatuur volgt dat kwalitatief onderzoek onder respondenten die verschillende talen spreken (*cross-cultural qualitative research*) zelden wordt gedaan. Reden hiervoor is onder meer de complicaties die het vertalen van de data meebrengt waardoor de betrouwbaarheid⁵² van het onderzoek in gevaar komt.⁵³ In dit onderzoek is ervaring opgedaan met *cross cultural research* en het werken met tolken en vertalen van data en de valkuilen daarvan. Ook dat is een meerwaarde waarmee in ander (vervolg)onderzoek winst valt te behalen.

2.6.2 Ethiek van het onderzoek

Vooropstaat dat het doel van dit onderzoek niet is deze groep vrachtwagenchauffeurs, door sommigen gezien als misbruikt in arbeidsrechtelijke zin, 'een stem te geven'. Het doel is het verzamelen van meer (gefundeerde) kennis over hun werk, in dit onderzoek belicht vanuit hun visie. Hun percepties moeten geïnterpreteerd worden en op betrouwbaarheid getoetst. Daartoe is het nodig dit onderzoek een vervolg te geven zodat ook andere partijen, zoals hun opdracht- en werkgevers betrokken kunnen worden.⁵⁴ Respondenten

51 Kapborg en Berterö 2002. Zie ook over gebruik van tolken en vertalen in kwalitatief onderzoek: Edwards 1998; Larkin, Dierckx de Casterlé & Schotsmans 2007; Lopez e.a. 2008; Regmi, Naidoo & Pilkington 2010. Zie voor dilemma's en vertalen in kwantitatief onderzoek Temple & Young 2004.

52 Webley 2018, p. 9-10; zie over de term 'validiteit' in kwalitatief onderzoek ook: <https://www.studiemeesters.nl/scriptie/validiteit-en-betrouwbaarheid-kwalitatief-onderzoek/>

53 Lopez e.a. 2008. Zie ook Kapborg en Berterö 2002.

54 Traianou 2014.

is in dat verband ook duidelijk te kennen gegeven dat dit onderzoek er niet toe zal leiden dat hun arbeidsomstandigheden op korte termijn zullen verbeteren en dat de rol van de onderzoeker niet die van (juridisch) hulpverlener is. Allen toonden daar begrip voor, maar vonden het desondanks prettig hun verhaal te doen. Een aantal van hen vroeg zelfs uitdrukkelijk of zij een exemplaar van dit proefschrift konden krijgen als dat klaar was.

In sommige gevallen werd de onderzoeker door de tolk bij de werving van een respondent aangeduid als 'professor', een kwalificatie die direct door de onderzoeker werd ontkend. De onderzoeker lichtte vervolgens haar werkelijke functie als onderzoeker bij de Universiteit Leiden toe. De onderzoeker stelde zich niet op als iemand die veraf staat van de respondenten onder meer door simpele kleding (een spijkerbroek met een sweater met het logo van de Universiteit) te dragen. Dit neemt niet weg dat alleen al het genderverschil met de meeste respondenten ongetwijfeld opviel.

De autonomie van de respondenten is gerespecteerd door hen tijdens het werven en voorafgaand aan het interview te wijzen op de vertrouwelijkheid en anonimiteit van het onderzoek. Ook is steeds gewezen op hun vrijwillige deelname en hun vrijheid te allen tijde (ook na het interview) af te zien van deelname aan het onderzoek. Bovendien werd benadrukt dat de chauffeur kon aangeven als hij of zij over een bepaald onderwerp niet wilde praten. De onderzoeker zou dat dan respecteren. Op die manier hielden de chauffeurs de controle en regie over hun deelname en de inhoud van het interview.⁵⁵

Tijdens het interview gaf de onderzoeker alle aandacht aan de respondent, toonde interesse in zijn of haar verhaal. Zij stelde open vragen zonder oordeel of discussie en luisterde vooral. Waar nodig gaf zij voorbeelden om een vraag te verduidelijken of liet zij stiltes vallen. Ook vatte de onderzoeker geregeld het verhaal samen om te controleren of zij iets goed begrepen had.⁵⁶ Soms werd dit proces bemoeilijkt door onervarenheid van de aanwezige tolk. In alle gevallen was de sfeer ontspannen en leken de chauffeurs zich op hun gemak te voelen. Er werd vrijuit gepraat en de chauffeurs namen de tijd hun verhaal te doen. In een enkel geval waren de chauffeurs kort van stof. Ook kwam het voor dat een chauffeur geëmotioneerd raakte als het over een bepaald onderwerp ging. De onderzoeker gaf hen daar de ruimte voor en bleef rustig. Tijdens het interview werd de chauffeur voorzien van koffie en/of thee en was er gelegenheid voor (rook)pauzes. Met de attentie na afloop was, op één chauffeur na, iedereen blij.

55 Marshall & Batten 2004; Traianou 2014.

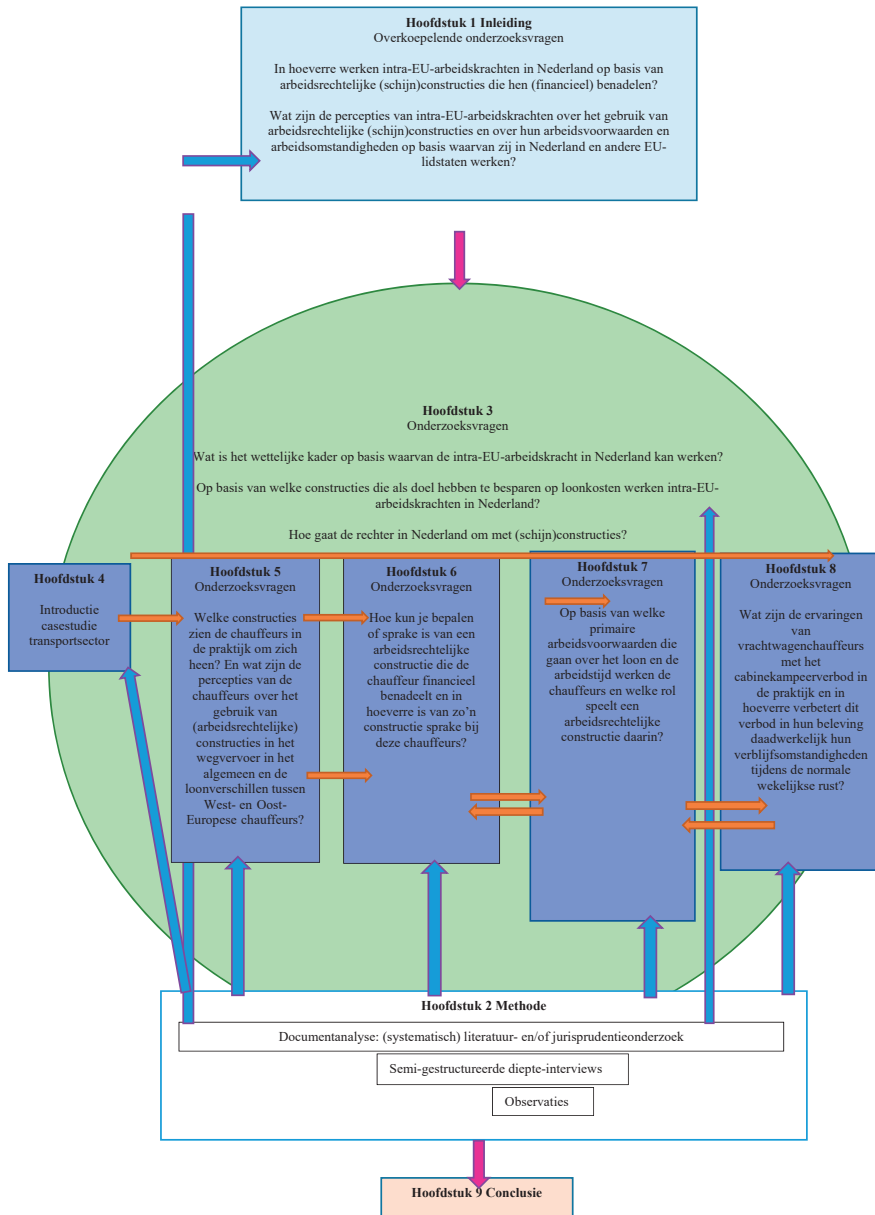
56 Brinkmann 2014, p. 6-7.

2.7 TOT SLOT

In dit hoofdstuk is uiteengezet welke methoden in dit onderzoek zijn toegepast om de diverse onderzoeksvragen te beantwoorden. Gekozen is voor zowel een juridische als een empirisch-juridische benadering (ELS) waarbij verschillende kwalitatieve onderzoeksmethoden zijn gebruikt om data te verzamelen. Er is document-analyse verricht en voor de casestudie waarin de transportsector en de daarin werkzame intra-EU-vrachtwagenchauffeurs onder de loep zijn genomen, is daarnaast ook data verzameld met interviews en observaties. Dit onderzoek heeft door de toegepaste methoden een rijke dataverzameling opgeleverd met een veelheid aan informatie over het werk van vrachtwagenchauffeurs in de EU. In de context van dit onderzoek is een belangrijk deel van die informatie verwerkt in dit proefschrift.

Door de toepassing van ELS als methode in dit onderzoek is inzicht verkregen in de motieven en ervaringen van vrachtwagenchauffeurs voor, respectievelijk met, hun specifieke vervoerswerk. Tegelijkertijd is de juridische context op nationaal en EU-niveau van dit werk geanalyseerd. Bij uitstek deze combinatie van sociaalwetenschappelijk en juridisch onderzoek maakt het mogelijk om te constateren in hoeverre het (arbeids)recht dat van toepassing is op het chauffeurswerk aansluit bij dat werk in de praktijk en hún wensen en behoeften.

Figuur 2.1: Toegepaste methoden in beeld



3

Werken in Nederland door de intra-EU-arbeidskracht Inventarisatie tewerkstellingsvormen en (schijn)constructies

3.1 INLEIDING

3.1.1 Schijnconstructies: veel varianten, vluchtig en niet gedefinieerd

Arbeid kan in Nederland op basis van veel verschillende contracten worden uitgevoerd. Hierdoor kunnen werkgevers op de Nederlandse arbeidsmarkt gebruikmaken van veel en nieuwe arbeidscontractmogelijkheden, wat ook een veelheid aan (schijn)constructies mogelijk maakt.¹ De Nederlandse arbeidsmarkt maakt bovendien deel uit van de Europese arbeidsmarkt waardoor constructies vaak een internationale component hebben.² Informatie over hoe deze grensoverschrijdende constructies in elkaar zitten, is vaak moeilijk of niet te verkrijgen.³ Daarbij komt dat de verschijningsvormen van constructies steeds veranderen in reactie op economische ontwikkelingen en nieuwe wet- en regelgeving. Deze vluchtigheid en vaak ingewikkelde – soms meerdere grenzen overschrijdende – opzet van (schijn)constructies maakt het lastig inzicht te verkrijgen in de precieze aard, laat staan de omvang, ervan.⁴ Gelet hierop is het geven van een eenduidig en limitatief overzicht van in Nederland voorkomende (schijn)constructies lastig. Dit blijkt ook uit de rapportages van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Inspectie) over door haar onderkende (schijn)constructies (zie paragraaf 3.5). Jaarlijks ontstaan nieuwe varianten. Een deel daarvan wordt niet door de Inspectie geconcretiseerd. Zij geeft slechts aan dat zij legale (schijn)constructies heeft uitgewerkt c.q. geconstateerd. Daarnaast zijn er constructies die steeds in dezelfde vorm terugkomen.

Een ander lastig punt dat naar voren komt als over schijnconstructies wordt geschreven, is het ontbreken van een duidelijke definitie van dat begrip. Zoals in de inleiding uitvoerig belicht, wordt in de diverse (parlementaire) stukken

1 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 25.

2 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 40.

3 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019, p. 58.

4 Belastingdienst 2015, p. 5; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 22 december 2017, 2017-00000173741, p. 4; Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2018a, conclusie; Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019, p. 20, p. 58; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019; zie ook Walz, Frouws & Grijpstra 2010 over de vluchtige aard en toenemende verfijndheid en complexiteit van constructies in de uitzendsector.

geen scherp onderscheid gemaakt tussen constructies die in strijd met de wet zijn en dus per definitie ongewenst en legale constructies. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Minister SZW) acht alle – dus ook legale – constructies (politiek) onwenselijk, wanneer deze leiden tot, volgens de Minister SZW, *oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden*.⁵

In tegenstelling tot de Minister oordeelt de Nederlandse rechter dat – onder zekere voorwaarden – bepaalde legale constructies geoorloofd zijn, ondanks dat deze tot concurrentie op arbeidskosten leiden. Een voorbeeld van zo'n constructie is het optuigen door een werkgever van een internationaal concern om vervolgens met toepassing van EU-recht gebruik te maken van goedkopere Oost-Europese arbeidskrachten. Een ander voorbeeld is het detacheren van een werknemer uit Roemenië naar Nederland, terwijl deze gedetacheerde werknemer uitsluitend sociaalrechtelijk verzekerd is in Roemenië. Als de premiedruk in Roemenië lager is dan in Nederland heeft de Roemeense onderneming een competitief voordeel ten opzichte van een bedrijf in Nederland. Het Nederlandse bedrijf loopt geen risico op premiebetaling in Nederland als uit een A1-verklaring blijkt dat de werknemer aangesloten is bij het sociale-verzekeringstelsel in Roemenië.⁶ Met een A1-verklaring toont de werkgever aan in welk land een werknemer is aangesloten bij het socialeverzekeringstelsel. Deze verklaring wordt afgegeven door de sociaalverzekeringsrechtelijke instantie van een land. In Nederland is dat de Sociale Verzekeringsbank.⁷

3.1.2 Inventarisatie tewerkstellingsvormen in Nederland, voorkomende constructies en onderzoeksvragen

Om te begrijpen hoe arbeidsrechtelijke constructies die als doel hebben te besparen op loonkosten tot stand komen, is kennis nodig over de verschillende manieren waarop de intra-EU-arbeidskracht in Nederland werk kan verrichten. Datzelfde geldt voor de diverse wettelijke kaders (nationaal en Europees (arbeids)recht en internationaal privaatrecht) die daaraan ten grondslag liggen. Alleen binnen die context is het mogelijk de (schijn)constructies die in literatuur en jurisprudentie naar voren komen te doorgronden. Om dit eerste doel van dit hoofdstuk te bereiken, is een inventarisatie gemaakt van de in Nederland voorkomende tewerkstellingsvormen en de mogelijkheden die het recht van de Europese Unie (EU) biedt voor EU-burgers om in Nederland te werken.

5 Zie uitgebreid over het ontbreken aan duidelijke definiëring van (schijn)constructies en kritiek daarop Even & Zwanenburg 2017; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (L.F. Asscher) van 11 april 2013, 2013-0000044872, p. 4; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 10.

6 Even & Zwanenburg 2017, p.185-186.

7 Even & Zwanenburg 2017, p. 186.

Daarnaast is geïnventariseerd welke (schijn)constructies in de rapportages van de Inspectie en in gepubliceerde Nederlandse rechtspraak naar voren komen.⁸ Met behulp van deze inventarisatie afkomstig uit twee verschillende bronnen kan het tweede doel van dit hoofdstuk gerealiseerd worden: de veelheid aan (schijn)constructies te reduceren tot de constructies die steeds terugkomen en die te ordenen in een typologie.

Een en ander leidt tot de volgende onderzoeksvragen:

Wat is het wettelijke kader op basis waarvan de intra-EU-arbeidskracht in Nederland kan werken?

Op basis van welke constructies die als doel hebben te besparen op loonkosten werken intra-EU-arbeidskrachten in Nederland?

Hoe gaat de rechter in Nederland om met (schijn)constructies?

Deze vragen worden beantwoord door analyse van informatie afkomstig uit twee bronnen: rapportages van de Inspectie en gepubliceerde Nederlandse rechtspraak. Zie daarover uitgebreid hoofdstuk 2 waar de in dit onderzoek toegepaste methode, waaronder dit jurisprudentie- en literatuuronderzoek, wordt beschreven.

3.1.3 Wat buiten beschouwing blijft

De zelfstandige zonder personeel (zzp'er en de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (wet DBA))⁹ valt buiten de reikwijdte van dit onderzoek. Deze constructie (een bijzondere vorm van de overeenkomst van opdracht) en de daarmee gepaardgaande problemen wordt beschouwd als een geheel zelfstandig, grotendeels fiscaalrechtelijk, onderwerp waar door anderen (wetenschappe-

8 Dit onderzoek richt zich specifiek op intra-EU-arbeidskrachten. Bij de jurisprudentie in dit hoofdstuk worden dan ook alleen die uitspraken nader besproken waarin vaststaat dat arbeidskrachten uit een andere EU-lidstaat partij in het geschil zijn in hoedanigheid van arbeidskracht. Uitspraken waarin dat niet duidelijk is of waarin het Nederlandse staatsburgers c.q. ingezetenen betreft, blijven buiten beschouwing. Bij de bespreking van de rapportages van de Inspectie wordt dat onderscheid niet gemaakt, omdat meestal niet duidelijk is om wie het gaat. Voor de definities van de begrippen Nederlandse staatsburger en Nederlandse ingezetenen zie hierna.

9 De wet DBA wordt vervangen. Tot dat moment geldt de Wet DBA, maar wordt deze slechts door de Belastingdienst gehandhaafd als er kwaadwillendheid in het spel is of als aanwijzingen niet binnen een redelijke termijn zijn opgevolgd. Zie daarover uitgebreid: <https://omny.acc.nl/nieuws/lonenspecial-wet-dba-2022> en <https://www.ikgastarten.nl/bedrijf-starten/wet-dba-geen-boetes-tot-2021>

lijk) onderzoek naar wordt verricht.¹⁰ Deze arbeidsrelatie wordt wel genoemd als het gaat om de constructie schijnzelfstandigheid die als doel heeft de hoedanigheid van werknemer te verhullen.¹¹

Ook het online-platformwerk blijft in dit onderzoek buiten beschouwing. Voor dit onderwerp met een specifieke (arbeidsrechtelijke en sociaalezekerheidsrechtelijke) problematiek wordt verwezen naar de meer specifieke literatuur daarover.¹²

3.2 SOORTEN ARBEIDSRELATIES IN NEDERLAND

Zoals aangegeven is werken in Nederland mogelijk op basis van veel verschillende typen arbeidscontracten. Op basis van al deze contractvormen kunnen Nederlandse staatsburgers c.q. ingezetenen werk verrichten. Onder Nederlands staatsburger wordt verstaan: iemand met de Nederlandse nationaliteit.¹³ Onder ingezetene wordt verstaan: iemand die in Nederland woont.¹⁴ Daarnaast is het ook voor EU-burgers uit andere EU-lidstaten mogelijk om in Nederland te werken. Zij kunnen dit doen op basis van het vrij verkeer van personen (in dit geval: werknemers) of het vrij verkeer van diensten dat gewaarborgd is in de interne markt van de EU.¹⁵ In welke mate het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is op deze intra-EU-arbeidskrachten is afhankelijk van de rechtsgrond op basis waarvan zij in Nederland werken: het vrij verkeer van werknemers of van diensten. Intra-EU-arbeidskrachten die op basis van het vrij verkeer van werknemers in Nederland werken, kunnen dat doen op basis van alle in Nederland mogelijke arbeidscontracten waarvan een impressie volgt.¹⁶

10 Zie hierover uitgebreid: Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2022/70a; Boot e.a. 2016; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 215-217; Said 2017, p. 55-56 en p. 83-89; zie ook <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/wet-deregulerings-beoordeling-arbeidsrelaties-dba>.

11 Zie voor een uitvoerige beschouwing over de zelfstandige in het arbeidsrecht ook HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kunsten Informatie en Media*) en Concl. A-G N. Wahl, 11 september 2014, ECLI:EU:C:2014:2215, bij HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kunsten Informatie en Media*).

12 Zie uitgebreid over dit onderwerp: Houwerzijl 2017 en Houwerzijl 2017a.

13 Zie de Rijkswet op het Nederlandschap voor de wijzen waarop de Nederlandse nationaliteit verkregen kan worden. De hoofdregel in deze wet (artikel 3 lid 1) is dat iemand Nederlander is, als op het moment van de geboorte één van de ouders Nederlander is.

14 Zie voor deze definitie artikel 2 Algemene Ouderdomswet; artikel 2 Algemene Kinderbijslagwet; artikel 6 Algemene nabestaandenwet.

15 Zie nader over de interne arbeidsmarkt Van Mierlo & Van Kempen 2017; Elzinga 2017.

16 Zie uitgebreid over flexibele arbeidsrelaties Smitskam 1989; Smitskam 1999; Belzer e.a. 2002: https://pure.uva.nl/ws/files/2225054/26355_75_sm_flex totaal_5_november.pdf. Zie ook voor een handzaam overzicht van de verschillende arbeidsrelaties <https://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsrecht/arbeidsovereenkomst/flexibele-arbeidsovereenkomst>

In Nederland kan gewerkt worden op basis van conventionele en flexibele arbeidscontracten. Conventionele arbeidscontracten zijn de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd¹⁷ en voor bepaalde tijd,¹⁸ de overeenkomst van opdracht¹⁹ (en de zpp-er als bijzondere vorm) en aanneming van werk.²⁰

Tot de flexibele arbeidscontracten behoren op- en afroepcontracten;²¹ de thuiswerkovereenkomst;²² de freelanceovereenkomst;²³ de uitzendovereenkomst;²⁴ *payrolling*;²⁵ *contracting*²⁶; en platformarbeid.²⁷ Ook kan gewerkt worden op basis van bijzondere arbeidscontracten. Daartoe horen onder meer de overeenkomst van handelsvertegenwoordiging;²⁸ de rechtsverhouding

-
- 17 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/19-26; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 60-68; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 1-9 en p. 21-23; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 151-179.
 - 18 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/325; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 21-22; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 235-241; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 350-394 en zie p. 353-381 uitgebreid over de ketenregeling. Zie over aanscherping ketenregeling: Bungener 2016.
 - 19 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/27-28; Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2022/34-35 en 303-309; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 10-11 en p. 66-68; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 40; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 213-215.
 - 20 Asser/Van Gulijk 7-VI 2022-1/5-8, 184-208; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 40; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 213, 215-217. Zie verder uitgebreid over aanneming van werk Asser/Van Gulijk 7-VI 2022-1.
 - 21 Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 67-74; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 23-26; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 241-264.
 - 22 Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 70; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 264-269.
 - 23 Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 71; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 214.
 - 24 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/453-463; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 74-75, p. 227-228; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 26-31; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 269-286; zie specifiek over de allocatiefunctie Sick & Wevers 2017; Zwemmer 2017, p. 32-33.
 - 25 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/32, 352 en 463a-463d; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p.75-76; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 31-33; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 286-296. Zie over de ontslagbescherming van payrollwerknemers en uitsluiting van artikel 7:691 BW Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 286-288 en p. 290 en HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR 2016:2356, r.o. 3.4.2 en r.o. 3.4.3., JAR 2016/286. Zie ook: Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 270-273; Sick & Wevers 2017; Verburg 2017; Zwemmer 2014, 6; Zwemmer 2017. Sommige auteurs (en kantonrechters) verdedigen het ontstaan van een arbeidsovereenkomst ex 7:610 BW tussen *payroll*werknemer en opdrachtgever/inlener zie: Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 293-296.
 - 26 Zwemmer 2014, 1; zie ook Zwemmer 2015; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 33-34.
 - 27 Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 34-35.
 - 28 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/450-452; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 68; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 39.

van bestuurders van een (beursgenoteerde) vennootschap;²⁹ het inlenen van een directeur via een management B.V.;³⁰ commissarissen en bestuurders van rechtspersonen;³¹ de gemengde overeenkomst;³² arbeid binnen familieverband;³³ de zee-arbeidsovereenkomst;³⁴ en de zeevarende in de visserij.³⁵ Al deze arbeidsrelaties zijn in meer of minder gedetailleerde mate in de wet geregeld met als voornaamste doel bescherming van de arbeidskracht.

3.3 WERKEN IN NEDERLAND DOOR DE INTRA-EU-ARBEIDSKRACHT: WETTELIJK KADER

In hoeverre Intra-EU-arbeidskrachten door het Nederlandse arbeidsrecht beschermd worden, is afhankelijk van de Europeesrechtelijke vrijheid die benut wordt om toe te treden tot de Nederlandse arbeidsmarkt

Zowel het vrij verkeer van werknemers als het vrij verkeer van diensten geeft EU-burgers het recht om binnen de EU in de lidstaten te werken.³⁶ Het vrij verkeer van diensten gaat bovendien vaak hand in hand met de vrijheid van vestiging. De vrijheid van vestiging biedt werk- en opdrachtgevers de faciliteiten in het kader van een intra-EU-dienstverrichting een (schijn)constructie op te zetten en/of te gebruiken. Een bekende manier is het oprichten van een (postbus)bedrijf of dochteronderneming in een EU-lidstaat met lage lonen (bijvoorbeeld Cyprus) en via dit bedrijf arbeidskrachten in Nederland in te zetten tegen een Cypriotisch loon.³⁷

Ondanks toenemende intra-EU-arbeidsmobiliteit is er (nog)geen Europese arbeidsmarkt, maar 27 nationale arbeidsmarkten³⁸ waarover EU-burgers zich

29 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/40-41); Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 68; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 36-38.

30 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/42.

31 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/43-44.

32 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/46; zie over samenloop HR 4 juni 1976, NJ 1977/40 (Dienstwoning).

33 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/45; zie ook HR 10 oktober 2003, NJ 207/466 (van der Male/Den Hoedt) over een schijn arbeidsrelatie tussen (ex) echtgenoten om de alimentatie na echtscheiding financieel gunstig te regelen.

34 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/464-525d; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 68.

35 Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/526-532d; Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 68.

36 Houwerzijl 2021, p. 81-82; zie ook Lodder 2016, p. 2744; Houwerzijl 2015a, p. 105; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 812-818. Zie ook Van Gardingen 2017.

37 Cremers 2014a, Cremers 2015; Cremers 2016; zie ook Davies 2013, p. 157-163.

38 Ingevolge de op 1 januari 1994 in werking getreden Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte van 14 februari 1992 (*Trb.* 1992, 132) is er bovendien voor Liechtenstein, Noorwegen en IJsland vrij verkeer van werknemers. Hiertoe moest wetgeving van de EU worden ingevoerd in de EER-staten. Zwitserland onderhandelde mee, maar de bevolking wees in een referendum de toetreding tot de EER af. Wel is er vrij verkeer van personen

voor werk vrij mogen verplaatsen. Het op arbeidsmobiele EU-burgers toepasselijke (arbeids)recht bestaat dus zowel uit Europees als nationaal recht. Daarbij komt dat in arbeidsrelaties met een internationaal aspect ook het internationale privaatrecht (hierna: ipr) nodig is om te bepalen welk recht op een bepaalde arbeidsverhouding toepasselijk is. Een criterium dat bij die bepaling een rol speelt is of er sprake is van een land waar de werknemer gebruikelijk werkt (het 'gewoonlijk werkland'). Deze vraag speelt ook een essentiële rol bij de onthulling van een mogelijke (schijn)constructie.³⁹ Bespreking van genoemde drie Europese vrijheden en het ipr is dus nodig om te begrijpen binnen welk wettelijk kader intra-EU-arbeidskrachten in Nederland kunnen werken. Daarnaast wordt de complexiteit van deze combinatie van regels duidelijk wat het gebruik van (schijn)constructies in de hand werkt en de onthulling ervan bemoeilijkt.⁴⁰

3.3.1 Vrij verkeer van werknemers

Het vrij verkeer van werknemers vindt zijn basis in de artikelen 45-48 VWEU.⁴¹ EU-burgers hebben het recht werk te zoeken en werk te aanvaarden, te reizen en te verblijven op het grondgebied van de lidstaten voor dit doel en onder voorwaarden op het grondgebied van een lidstaat te verblijven na afloop van de dienstbetrekking. Het vrij verkeer van werknemers mag niet worden beperkt op basis van nationaliteit en zelfs niet worden belemmerd, tenzij voor dat laatste een rechtvaardiging bestaat. Een rechtvaardigingsgrond om dit vrij

met Zwitserland (ingevolge de Overeenkomst tussen de EG en haar lidstaten enerzijds, en de Zwitserse Bondsstaat anderzijds over het vrije verkeer van personen – Slotakte – Gemeenschappelijke verklaringen – Informatie betreffende de inwerkingtreding van de zeven overeenkomsten met de Zwitserse Bondsstaat in de sectoren vrij verkeer van personen, luchtvervoer en overlandvervoer, overheidsopdrachten, wetenschappelijke en technologische samenwerking, wederzijdse erkenning van overeenstemmingsbeoordeling en handel in landbouwproducten, Luxemburg 21 juni 1999. Ook bestaan er Associatieovereenkomsten. Tot de oudste behoren de overeenkomsten met Turkije (12 september 1963, *Trb.* 1964, 171 en Aanvullend Protocol van 23 november 1970, *Trb.* 1971, 70). Daarin is bepaald dat het vrij verkeer van werknemers geleidelijk tot stand zal worden gebracht en met de Magreb-landen Algerije (*PbEG* 1978, L 264, p. 2), Marokko (*PbEG* 1978, L 263, p. 2) en Tunesië (*PbEG* 1978, L 264, p. 2) met een hoofdstuk over samenwerking op het gebied van arbeidskrachten. Zie Houwerzijl 2021, p. 82, noot 3; zie ook: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/europese-unie/vraag-en-antwoord/welke-landen-horen-bij-de-europese-economische-ruimte-eer>.

39 De manier waarop die onthulling gedaan kan worden is onderwerp van hoofdstuk 6.

40 Zie ook Van Gardingen 2017.

41 De rechten van werknemers ex artikelen 45-48 VWEU zijn verder uitgewerkt in Verordening 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije

verkeer te beperken, is bijvoorbeeld de bescherming van de volksgezondheid.⁴² De reikwijdte van het vrij verkeer van werknemers wordt in belangrijke mate bepaald door de jurisprudentie van het HvJ EU.⁴³ Deze rechtspraak geeft in het algemeen een ruime uitleg aan het beginsel van vrij verkeer van personen en werknemers. Beperkingen worden restrictief uitgelegd. Migrerende EU-burgers worden zoveel mogelijk behandeld als de eigen burgers.⁴⁴ Bij deze vorm van intra-EU-arbeidsmigratie werkt een intra-EU-arbeidskracht in Nederland in dienst van een Nederlandse werkgever. Uitgangspunt daarbij is dat intra-EU-arbeidskrachten en Nederlandse werknemers bij gelijk werk hetzelfde loon verdienen.⁴⁵

3.3.2 Vrij verkeer van diensten

Dit uitgangspunt 'gelijk loon voor gelijk werk' gaat niet op als een intra-EU-arbeidskracht *tijdelijk* in Nederland komt werken. Deze transnationale detachering in Nederland is een uitzondering op de normale werksituatie ('het

verkeer van werknemers binnen de Unie, PbEU 2011, L 141 en in Richtlijn 2014/54 betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken, PbEU 2014 L 128 Deze richtlijn moest op 21 mei 2016 in de lidstaten zijn omgezet. De rechten die betrekking hebben op het recht om een andere lidstaat binnen te gaan en daar te verblijven, zijn geregeld in Richtlijn 2004/38 (Verblijfsrichtlijn) 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, tot wijziging van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot intrekking van Richtlijnen 64/221/EEG, 68/360/EEG, 72/194/EEG, 73/148/EEG, 75/34/EEG, 75/35/EEG, 90/364/EEG, 90/365/EEG, PbEU 2004, L 229. Ook Verordening (EG) nr. 1251/70 is vervangen door Richtlijn 2004/38, namelijk bij besluit van de Commissie in 2006, PbEG 2006, L 112/9.

- 42 Zie voor de beperkingsgronden van het vrij verkeer van werknemers artikel 45 lid 3 VWEU. Zie ook over gerechtvaardigde beperkingsmaatregelen van het vrij verkeer van werknemers: het Expertise centrum Europees recht: <https://ecer.minbuza.nl/ecer/dossiers/goederen-vrij-verkeer/rechtvaardigingsgronden.html> en <https://ecer.minbuza.nl/-/het-vrij-personenverkeer-en-de-bescherming-van-de-volksgezondheid>; Van de Gronden e.a. 2011, pp. 265-294.
- 43 Zie bijvoorbeeld HvJ EG 6 juni 2000, C-281/98 (*Angonese*) waarin het Hof bepaalde dat artikel 45 VWEU naast verticale directe werking ook horizontale directe werking heeft. In deze kwestie beriep een werknemer zich op artikel 45 VWEU in een zaak tegen zijn aspirant-werkgever, een Italiaanse onderneming. Zie ook HvJ EG 3 juli 1986, C-66/85 (*Laurie-Blum*) en Zie HvJ EG 20 november 2001, C-268/99, r.o. 34 (*Jany*).
- 44 Zie uitgebreid over het vrij verkeer van werknemers: Houwerzijl 2015a, p. 105-131; Houwerzijl 2021, p. 81-108; zie ook Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 539-541; Barnard 2012, p. 143-188; Houwerzijl & Kullmann, 2010; Lodder 2016; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 812-818; Van Peijpe 2011; Staal 2014.
- 45 Houwerzijl 2015b; Houwerzijl 2021; Even 2018, p. 21.

gewoonlijk werkland') in een andere EU-lidstaat en valt onder het vrij verkeer van diensten.⁴⁶

Bij transnationale tijdelijke detachering mag een in een lidstaat van de EU gevestigde ondernemer vrijelijk zijn diensten aanbieden in andere lidstaten. In dat kader mag hij ook zijn eigen werknemers over de grens tewerkstellen voor de duur van de uitvoering van een aangenomen dienst. Het maakt daarbij niet uit of de eigen werknemers van de in de EU gevestigde dienstverlener de nationaliteit van een EU-lidstaat hebben. Ook legaal in een lidstaat verblijvende onderdanen van derdelanden kunnen door hun werkgever gedetacheerd worden in een andere lidstaat in het kader van het vrij verkeer van diensten. De werkgever moet wel in de EU gevestigd zijn.⁴⁷ De werknemersbescherming is nader geregeld in de Detacheringsrichtlijn,⁴⁸ de versterkte handhaving van de Detacheringsrichtlijn (hierna: Handhavingsrichtlijn⁴⁹), de herziening van de Detacheringsrichtlijn door Richtlijn 2018/957⁵⁰ (hierna: herziene Detacheringsrichtlijn) en in een specificatie van de Detacheringsrichtlijn voor het wegtransport door Richtlijn 2020/1057.^{51/52}

In artikel 1 lid 3 Detacheringsrichtlijn worden drie soorten transnationale tijdelijke tewerkstelling onderscheiden steeds voor zover tijdens de periode van de terbeschikkingstelling een dienstverband bestaat tussen de uitzendende onderneming en de gedetacheerde werknemer:

-
- 46 Houwerzijl 2015b, p. 80-82. Het vrij verkeer van diensten is geregeld in de artikelen 56 en 57 VWEU en uitgewerkt in Richtlijn 2006/123/EG van het Europees Parlement en de Raad van 12 december 2006 betreffende diensten op de interne markt (Dienstenrichtlijn).
 - 47 Even 2018, p. 21-24; Houwerzijl 2015, p. 140-141; Houwerzijl 2021, p. 117-120; Lodder 2016, p. 2748; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 812-818.
 - 48 Richtlijn 96/71 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.* 21 januari 1997, L 18, 1.
 - 49 Richtlijn 2014/67 van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt, *Pb.* 28 mei 2014, L 159,11.
 - 50 Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, *Pb* 9 juli 2018, L 173/16. Deze richtlijn is op 30 juli 2020 in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd.
 - 51 Richtlijn 2020/1057 van het Europees parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71 en Richtlijn 2014/67 wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening 1024/2012, *Pb.* 31 juli 2020, L 249,49.
 - 52 HvJ EG 27 maart 1990, C-113/98 (*Rush Portuguesa*); zie ook Dorsssemont 2008; Scheers 2018; Even 2018, p. 21-22. In dit arrest bepaalde het Hof dat grensoverschrijdende detachering onder het vrij verkeer van diensten valt. Het revolutionaire aspect hiervan was dat werknemers uit derdelanden hiermee een van hun werkgever afgeleid recht op – tijdelijk – vrij verkeer verworven.

- a. detachering op het grondgebied van een andere lidstaat in het kader van aanneming van werk (ook genoemd *contracting*)⁵³ voor rekening en onder leiding van de eigen werkgever;
- b. grensoverschrijdende detachering in concernverband:
dit is het in groepsverband ter beschikking stellen van een werknemer aan een in een andere lidstaat gevestigde vennootschap behorend tot dezelfde groep;⁵⁴
- c. detachering naar een andere lidstaat als uitzendkracht:
dit is uitzending van een uitzendkracht van een uitzendbureau in een lidstaat aan een inlener in een andere lidstaat.^{55/56}

Typierend voor werknemers die grensoverschrijdende arbeid in dienstverlening verrichten, is dat hun arbeidsovereenkomst is gesloten in een andere lidstaat dan de lidstaat waar de dienstverrichting wordt uitgevoerd; dit is niet de staat waar de werknemer gewoonlijk werkt (artikel 2 lid 1 Detacheringsrichtlijn).⁵⁷

Op grond van de Detacheringsrichtlijn is de buitenlandse werkgever verplicht een kern van dwingendrechtelijke bepalingen van het arbeidsrecht van het land waar de dienst wordt verricht (bijvoorbeeld Nederland) en ook algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen na te leven tijdens de detachering van de werknemer. In tegenstelling tot EU-werknemers die zich verplaatsen op grond van artikel 45 VWEU gelden voor gedetacheerde werknemers dus niet alle dwingendrechtelijke wettelijke en cao-bepalingen tijdens de tewerkstelling in het ontvangstland, maar alleen een basispakket. Toepassing van dat basispakket gaat alleen op als dit gunstiger voor de werknemer uitpakt dan het op de arbeidsovereenkomst toepasselijke recht.⁵⁸ Dit basispakket, ook bekend onder de naam ‘harde-kernarbeidsvoorwaarden’ is opgenomen in artikel 3 lid 1 Detacheringsrichtlijn.⁵⁹ In de herziene Detacheringsrichtlijn is het begrip ‘minimumloon’ (een van de harde-kernarbeidsvoorwaarden) vervangen door het begrip ‘beloning’. Dat betekent dat alle verplichte belo-

53 Zie Laagland 2016, p. 4.

54 Denk aan een onderneming die hoort tot een internationaal concern, die een bepaalde werknemer voor een zekere tijd in een andere lidstaat wil laten werken om daar ervaring op te doen of een project af te ronden.

55 Denk aan een Nederlands uitzendbureau dat ligt bij de grens met België dat in België een klant heeft gevonden die tijdelijk een arbeidskracht nodig heeft.

56 Houwerzijl 2015, p. 145-146; Houwerzijl 2021, p. 126-129. Zie ook Houweling e.a. 2015, p. 20-21.

57 Houwerzijl 2021, p. 127.

58 Houwerzijl 2021, p. 130-133. Een belangrijke uitspraak in dit verband is HvJ EG 18 december 2007, C-341/05 (*Laval*). De consequentie van die uitspraak was dat de ondergrens die de Detacheringsrichtlijn beoogt te stellen aan de door het ontvangstland in acht te nemen dwingendrechtelijke kernarbeidsvoorwaarden in geval van transnationale detachering sinds 2008 werd geïnterpreteerd als bovengrens. Zie Houwerzijl 2021, p. 122-124; zie ook uitgebreid over de *Laval* zaak: Van den Eeckhout 2009; Franssen & Van Lent 2008.

59 Houwerzijl 2015b, p. 92; Houwerzijl 2021, p. 130-133.

ningscomponenten in het tijdelijke werkland moeten worden gegarandeerd: niet alleen het minimumloon, maar ook het cao-loon en andere loonbestanddelen zoals bonussen en loonsverhogingen als gevolg van anciënniteit.⁶⁰

De toepassing van slechts dit basispakket en dus niet het volledige Nederlandse arbeidsrecht maakt transnationale detachering voor een Nederlandse werkgever lucratief. Voor deze werkgever blijft er ruimte over om te concurreren op lonen en overige arbeidskosten met Nederlandse ondernemers die wel volledig gebonden zijn aan het Nederlandse arbeidsrecht.⁶¹ Omdat loonkosten en premies in bijvoorbeeld Bulgarije of Polen lager zijn dan in Nederland is de gedetacheerde Oost-Europese werknemer goedkoper dan wanneer hij door een Nederlandse werkgever in dienst wordt genomen. De regelgeving over transnationale detachering werkt dus het gebruik van (schijn)constructies in de hand die het voor de werkgever 'duurdere' en voor de werknemer met meer waarborgen omklede arbeidsrecht omzeilen.

In Nederland komt dat voor als het gaat om *contracting* (genoemd onder a) waarbij werk wordt uitbesteed aan Midden- en Oost-Europeanen. Vaak is dan sprake van doorleenconstructies waarbij verschillende rechtspersonen tussen enerzijds de 'werkgever' en het *contracting*bedrijf en anderzijds de opdrachtgever worden ingeschakeld om in Nederland van toepassing zijnde cao's of het minimumloon te ontduiken. Een ander voorbeeld is het doen alsof de uitzonderingssituatie van detachering geldt, terwijl in werkelijkheid de werknemer geen 'gewoonlijk werkland' heeft en/of omdat zijn werkgever geen substantiële activiteiten in het zendland verricht.⁶² Ook detachering via een uitzendbureau (genoemd onder b) kan leiden tot omstreden constructies. Een voorbeeld daarvan is de Rimec-kwestie die in 2013 speelde en waar in de media en de politiek veel aandacht aan werd besteed. In dat geval werkten Portugese en Ierse werknemers via een buitenlands uitzendbureau aan de snelweg A2 bij Maastricht. Betwijfeld werd of er inderdaad sprake was van detachering in de zin van artikel 1 lid 3 onder c Detacheringsrichtlijn zoals het uitzendbureau (Rimec) deed voorkomen.⁶³ Zie meer over deze casus bij de bespreking van jurisprudentie in paragraaf 5.1 onder type 3 transnationale (schijn)detachering.

Een ander probleem dat speelt bij transnationale detachering en dat misbruik en oneigenlijk gebruik van de Detacheringsrichtlijn in de hand werkt, is dat detachering niet in tijd gelimiteerd is. Dit maakt het lastig te bepalen wanneer in de praktijk een meer structurele tewerkstellings situatie is ontstaan.⁶⁴ In de herziene Detacheringsrichtlijn wordt beoogd dit misbruik en

60 Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 24; Houwerzijl 2019.

61 Houwerzijl 2021, p. 122-126 en p. 129-133.

62 Houwerzijl 2015b, p. 81-82, p. 87-88, p. 90-93; Zwemmer 2014, 1; zie ook Zwemmer 2015; Van der Grinten/Bouwens, Bij de Vaate & Duk 2020, p. 33-34.

63 Zie ook Houwerzijl 2015b, p. 82-84; Houwerzijl 2021, p. 129-130.

64 Houwerzijl 2021, p. 127-132; Janssen 2018, p. 12.

oneigenlijk gebruik tegen te gaan door een aparte regeling voor langdurige detacheringen te introduceren. Als een detachering langer duurt dan twaalf maanden (met mogelijke verlenging tot achttien maanden) wordt de harde kern van rechten die moeten worden gewaarborgd aanzienlijk uitgebreid (artikel 1 lid 2 sub b herziene Detacheringsrichtlijn). In dat geval is al het dwingendrechtelijke arbeidsrecht van het (nog steeds) tijdelijke werkland van toepassing. Uitzondering daarop zijn de expliciet in artikel 3 lid 1 bis⁶⁵ Detacheringsrichtlijn (en artikel 2 lid 2 *WagwEU*) uitgezonderde onderwerpen zoals ontslag- en bedrijfspensioenregelingen.⁶⁶

3.3.3 Vrijheid van vestiging

Op grond van de vrijheid van vestiging in de EU (artikelen 49-55 *VWEU*) kunnen (Nederlandse) natuurlijke personen en rechtspersonen een onderneming vestigen in een andere lidstaat.⁶⁷ Van deze mogelijkheid maken Nederlandse bedrijven gebruik om via buitenlandse vestigingen goedkope diensten in de EU aan te bieden. Een bekende manier is dat de werkgever zijn in Nederland wonende werknemers administratief overhevelt naar een (postbus)onderneming in bijvoorbeeld Cyprus, Polen, Slowakije of Roemenië. De werknemers werken voor het nieuwe 'bedrijf' en worden door hun vroegere werkgever via deze intermediair ingehuurd voor het leveren van diensten. De vroegere werkgever krijgt als klant een factuur voor geleverde diensten. De werknemers krijgen het minimumloon waarover sociale lasten in Cyprus (of een ander EU-lage-lonenland) worden betaald. Alle overige toeslagen en betalingen worden – vaak – contant uitbetaald en niet belast.⁶⁸ Het kostenvoordeel voor de 'vroegere' werkgever is evident. Hoewel de vestiging van dit soort ondernemingen legaal is, faciliteert de – aan weinig restricties onderhevige – vrijheid van vestiging de oprichting van (postbus)ondernemingen. Deze ondernemingen bestaan vaak uit niet meer dan een kantoortje en iemand die de telefoon opneemt. Een dergelijke constructie heeft geen ander doel dan het omzeilen van (Nederlandse) arbeidsrechtelijke regelingen.⁶⁹ Om beter te kunnen beoordelen (door Inspectiediensten) of sprake is van een onderneming die substan-

65 Zie artikel 1 lid 2 sub b herziene Detacheringsrichtlijn (2018/957).

66 Van Hoek en Van Overbeeke 2022, p. 452-453; Houwerzijl 2021, p. 127-132; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 24.

67 Davies 2013, p. 157-165; Cremers 2016, p. 157-158.

68 Cremers 2014; Cremers 2014a; Cremers 2015, p. 13 en p. 18; Cremers 2016; Houwerzijl 2015b.

69 Cremers 2015, p. 18; Cremers 2016, p. 155-156; Cremers 2017, p. 63. Zie Conclusie A-G P. Pikamäe, 26 november 2019, C-610/18, ECLI:EU:C:2019 (AFMB Ltd e.a.) voor een recente zaak waarin het ging om een soortgelijke Cyprusconstructie. Hoewel het in dit geval niet ging om een zuivere postbusfirma, maar om een salarisadministrateur was er toch sprake van een dubieuze constructie ten nadele van de arbeidskrachten (internationale vrachtwagenchauffeurs), aldus de A-G. Het HvJ EU deed op 16 juli 2020 uitspraak in deze zaak en volgde de A-G. Zie hoofdstuk 4 voor een nadere bespreking van deze zaak.

tiële activiteiten verricht of dat het gaat om een postbusbedrijf staan in artikel 4 van de Handhavingsrichtlijn een aantal elementen om dat te bepalen.⁷⁰ Dat gaat dan om alle feitelijke elementen die gedurende een langere periode kenmerkend zijn voor de activiteiten die een onderneming verricht in de lidstaat van vestiging. Voorbeelden daarvan zijn: de plaats waar de onderneming haar statutaire zetel heeft en haar administratie wordt verricht, waar zij kantoren heeft en socialezekerheidspremies en belasting betaalt, de plaats waar de gedetacheerde werknemers worden geworven en van waaruit zij worden gedetacheerd.⁷¹

3.4 DE ROL VAN HET INTERNATIONALE PRIVAATRECHT BIJ GRENSOVERSCHRIJDENDE DETACHERING

Het ipr regelt welk recht van toepassing is op een arbeidsrelatie met internationale aspecten.⁷² Inzicht in het onderdeel van het ipr dat het toepasselijke recht regelt, is van belang omdat de rechter, als hij moet oordelen over (het mogelijke gebruik van schijnconstructies bij) de tewerkstelling van intra- EU arbeidskrachten in Nederland op basis van het vrij verkeer van diensten, altijd de vraag moet beantwoorden welk recht van toepassing is. Door deze ipr-regels kun je als werkgever dus niet zomaar bepalen dat het recht van een lagelonenland van toepassing is.

Bij het bepalen van het toepasselijke recht spelen twee regelingen – en het verband tussen beide – een rol: Verordening (EG) 593/2008 (Rome I)⁷³ en de Detacheringsrichtlijn.⁷⁴ Om deze regelingen op de juiste manier op een internationale arbeidsrelatie te kunnen toepassen en door een (schijn)constructie

70 Dit is een niet-limitatieve lijst waaraan de lidstaten elementen kunnen toevoegen. Voor Nederland zijn deze elementen opgenomen in het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, 28 november 2016, *Stb.* 2016, 477. Zie hierover Even & Zwanenburg 2017, p. 192-193.

71 Handhavingsrichtlijn artikel 4 lid 2 onder a en b.

72 Voorafgaand aan de vraag welk recht van toepassing is, moet de vraag worden beantwoord welke rechter bevoegd is van een geschil kennis te nemen. Dat onderdeel van het ipr is voor dit hoofdstuk niet relevant en bespreek ik niet. Ik volsta met verwijzen naar literatuur daarover: Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 509-512; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 768-792.

73 Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, *PbEG* 2008, L 177/6. Voor overeenkomsten die voor 17 december 2009 zijn gesloten geldt het Verdrag inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst, Rome, 19 juni 1980, *Trb.* 1980, 156 (EVO).

74 Even 2018, p. 21-24; Van Hoek 2019; Kullmann 2015, p. 205; zie ook Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 542-545; Houwerzijl 2009; Lodder 2016, p. 2748; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 792-812 en p. 818-835.

heen te kunnen kijken, is kennis van de hiernavolgende ipr-regels onontbeerlijk.⁷⁵

3.4.1 Rome I

3.4.1.1 *Rechtskeuze*

De hoofdregel is dat de overeenkomst wordt beheerst door het door partijen gekozen recht (artikel 3 Rome I). Voor arbeidsovereenkomsten geldt echter op grond van artikel 8 lid 1 Rome I dat een rechtskeuze er niet toe kan leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van het recht dat zonder een rechtskeuze van toepassing zou zijn geweest (het objectief toepasselijke recht). Het objectief toepasselijke recht kan dus niet volledig uitgeschakeld worden. Daarbij geldt het ‘gunstigheidsprincipe’: als het gekozen recht gunstiger is voor de werknemer dan blijft dit van toepassing. Als het objectief toepasselijke recht gunstiger is dan zet dit het gekozen recht opzij. Dit geldt alleen voor dwingendrechtelijke bepalingen. Voor het overige heeft het door partijen gekozen recht voorrang.

3.4.1.2 *Geen rechtskeuze*

Als geen rechtskeuze is gedaan, wordt een individuele arbeidsovereenkomst beheerst door het recht van het land *waar of van waaruit* de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht (artikel 8 lid 2 Rome I). Dat ‘gewoonlijke werkland’ wordt niet geacht te zijn gewijzigd wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht. In verband hiermee is van belang dat overweging 34 van de preambule van Rome I stelt dat de bepaling inzake individuele arbeidsovereenkomsten geen afbreuk mag doen aan de toepassing van bepalingen van de Detacheringsrichtlijn. Overweging 34 is cruciaal voor de gedetacheerde werknemer als het arbeidsrechtelijke regime van het gewoonlijk werkland nadeliger voor de werknemer is dan het regime van het tijdelijke werkland. Op deze manier is gewaarborgd dat ook in dat geval de (voor de werknemer gunstigere) bepalingen van de Detacheringsrichtlijn van toepassing zijn.

Wanneer de werknemer niet gewoonlijk in eenzelfde land zijn arbeid verricht, is het recht van het land waar de werkgever gevestigd is van toepassing (artikel 8 lid 3 Rome I). Deze twee regels gelden tenzij uit het geheel van de omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst een nauwere band heeft met een ander land. In dat geval is het recht van dat andere land van toepas-

75 Zie uitgebreid over conflictenrecht in het Europese wegtransport Van Overbeeke 2018: <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/f21992/155699.pdf>

sing (artikel 8 lid 4 Rome I). Deze regel wordt wel aangeduid als de ‘exceptie-clausule’.

3.4.1.3 Voorrangsregels

Artikel 9 Rome I regelt de toepassing van voorrangsregels. Voorrangsregels kunnen zich, ongeacht het objectief toepasselijke recht op grond van artikel 8 Rome I, en ondanks een eventuele rechtskeuze, doorzetten. Het gaat om bepalingen van bijzonder dwingend recht die een zelfstandig internationaal geldingsbereik hebben.⁷⁶ In de literatuur wordt de Detacheringsrichtlijn door sommige auteurs (technisch) gezien als een instrument dat het gebruik van voorrangsregels in de zin van artikel 9 Rome I door de lidstaten in detacheringssituaties onderling afstemt en deze regels nader uitwerkt.⁷⁷ Anderen zijn van mening dat de Detacheringsrichtlijn op grond van artikel 23 Rome I moet worden gekwalificeerd als een bijzondere verwijzingsregel.⁷⁸

3.4.1.4 Verband Detacheringsrichtlijn en Rome I

De Detacheringsrichtlijn en de artikelen 8 en 9 Rome I vullen elkaar aan. Het op grond van de verwijzingsregel van artikel 8 Rome I gekozen en/of objectief toepasselijke recht blijft gelden tijdens grensoverschrijdende detachering, mits dit recht de werknemer beter beschermt dan de toepasselijke kernbepalingen uit het recht van het tijdelijke werkland (gunstigheidsbeginsel). Als de harde kern in het ontvangstland gunstiger is, moet de dienstverlenende werkgever die bepalingen toepassen. Door een harde kern van wettelijk arbeidsrecht én verbindende cao's in het werkland (Nederland) te bestempelen als bijzonder dwingend recht geeft de Detacheringsrichtlijn nadere invulling aan artikel 9 Rome I. Deze harde-kernarbeidsvoorwaarden worden daarmee op grond van EU-recht – de Detacheringsrichtlijn – gekwalificeerd als ‘voorrangsregel’.⁷⁹ Op grond van artikel 23 Rome I heeft de Detacheringsrichtlijn voorrang op Rome I. De Detacheringsrichtlijn is dus leidend bij het antwoord op de vraag

76 Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 506-509; Houwerzijl 2015, p. 134-140; Houwerzijl 2021, p. 110-115; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 810-812; Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 446-451; Van Overbeeke 2018; Van Overbeeke 2019, p. 9-12 zie ook: Bakker & IJzerman 2009; Houwerzijl & Van Hoek 2017, p. 40-48; Van Kampen 2012; Kullmann 2015; Laagland 2012; Van Den Eeckhout 2012; De Wind & Pronk 2013.

77 Houwerzijl 2021, p. 115-117; Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 451 en p. 456.

78 Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 454-456; Van Overbeeke 2019, p. 13. Deze auteurs merken wel op dat, ongeacht de basis die ten grondslag ligt aan het recht van het tijdelijke werkland, de harde-kernbepalingen sowieso moeten worden toegepast (en gehandhaafd). Zie verder uitgebreid over voorrangsregels en de (verschillende) typering van de Detacheringsrichtlijn in dat kader: Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 451-456; Houwerzijl 2021, p. 114-117; Van Overbeeke 2019, p. 12-13. Zie ook Kullmann 2015, p. 207; Kullmann 2016.

79 Houwerzijl 2021, p. 114-117; Kullmann 2015, p. 207; Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 451-456; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 26.

welk bijzonder dwingend arbeidsrecht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de intra-EU-gedetacheerde werknemer.⁸⁰

Het met behulp van de verwijzingsregel van artikel 8 Rome I bepaalde (gekozen en/of objectief) toepasselijke recht op de arbeidsovereenkomst blijft gelden tijdens de grensoverschrijdende detachering van werknemers binnen de EU. Enerzijds geldt dit voor recht dat die werknemers een betere bescherming biedt dan de toepasselijke kernbepalingen uit het recht van het tijdelijke werkland (gunstigheidsbeginsel). Anderzijds geldt dit voor de arbeidsvoorwaarden die *niet* tot de door de Detacheringsrichtlijn benoemde kernbepalingen horen.

Ondanks het feit dat de Detacheringsrichtlijn voorrang heeft op Rome I, kunnen er op grond van artikel 9 Rome I ook nog (andere) lokale voorrangsregels van toepassing zijn.⁸¹

Doordat alleen een aantal limitatief opgesomde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in het ontvangstland door de werkgever gegarandeerd worden, is het grensoverschrijdend detacheren van werknemers economisch lucratief. Dit maakt het verschil in bescherming duidelijk tussen gedetacheerde werknemers in de zin van de Detacheringsrichtlijn en EU-burgers in de zin van het vrij verkeer van werknemers zoals bepaald in artikel 45 VWEU, van wie de arbeidsovereenkomsten geheel bestreken worden door Rome I.⁸²

3.4.1.5 Begrippen 'tijdelijkheid' en 'gewoonlijk werkland'

Om vast te stellen of sprake is van detachering in de zin van de Detacheringsrichtlijn is van belang of de tewerkstelling (in Nederland) tijdelijk is en of er een gewoonlijk werkland is. Zowel Rome I als de Detacheringsrichtlijn gebruiken in het kader van grensoverschrijdende detachering de term 'tijdelijkheid'. Wat 'tijdelijk' is, is van belang om te bepalen of een werkgever verplicht is zijn werknemers voor de duur van de detachering minimumbescherming te bieden en daarmee geen verdergaande bescherming vereist is.⁸³ De tekst van Rome I en de Detacheringsrichtlijn wijst erop dat de betrokken werknemer voorafgaand aan de detachering daadwerkelijk gewerkt moet hebben in het land van herkomst (aangemerkt als het land waar de werknemer 'gewoonlijk'

80 Kullmann 2015, p. 207; Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 456; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 24.

81 Houwerzijl 2021, p. 115-117: Houwerzijl benadrukt dat deze restwerking van artikel 9 Rome I voor intra-EU-gedetacheerde werknemers nogal lijkt ingeperkt door het arrest HvJ EG 19 juni 2008, C-139/06, ECLI:EU:C:2008:350 (*Commissie/Luxemburg*); Kullmann 2015, p. 207.

82 Kullmann 2015, p. 207; Houwerzijl & Kullmann 2010, p. 29: artikel 45 VWEU bepaalt dat een werknemer niet gediscrimineerd mag worden op grond van zijn nationaliteit wat betreft werkgelegenheid, beloning en overige arbeidsvoorwaarden. Dit gaat verder dan het alleen toepassen van harde-kernarbeidsvoorwaarden zoals bepaald in de Detacheringsrichtlijn.

83 Kullmann 2015, p. 208; Houwerzijl 2021, p. 127-130.

werkt). Het uitgangspunt is dat er een land is waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, maar dat verlaten wordt gedurende de tijdelijke tewerkstelling van de werknemer in een ander EU-land. Dat is niet het geval als de werknemer alleen voor de duur van de detachering is aangenomen. In overweging 36 van de preambule van Rome I is toegelicht dat na afloop van de detachering de betrokken werknemer weer moet werken in het land van herkomst. Dit duidt erop dat de werknemer niet direct kan worden doorgeplaatst naar een ander EU-land.⁸⁴ In Rome I en de Detacheringsrichtlijn ontbreken echter duidelijke criteria om vast te stellen of een detachering tijdelijk is. Dit heeft enerzijds het voordeel dat de begrippen flexibel uitgelegd kunnen worden naar gelang de feitelijke situatie. Anderzijds bemoeilijkt het de vaststelling of de Detacheringsrichtlijn van toepassing is dan wel welk recht van toepassing is op de arbeidsverhouding.⁸⁵ In de praktijk leidt deze onduidelijkheid tot het losjes omspringen met de criteria die bepalen welk land het gewoonlijk werkland is en of sprake is van detachering in de zin van de Richtlijn. In het kader van detachering staat de wetgeving in ieder geval niet in de weg aan de ontwikkeling van (schijn)constructies. Dat dit soort constructies daadwerkelijk in Nederland voorkomen, wordt bevestigd in rapportages van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de Inspectie⁸⁶) en jurisprudentie.⁸⁷

3.5 RAPPORTAGES INSPECTIE OVER OP HET SPOOR GEKOMEN (SCHIJN)CONSTRUCTIES

3.5.1 In Nederland voorkomende (schijn)constructies

Om de tweede onderzoeksvraag ‘Op basis van welke constructies die als doel hebben te besparen op loonkosten werken intra-EU-arbeidskrachten in Nederland?’ te beantwoorden zijn rapportages van de Inspectie onderzocht. Voor deze bron is gekozen omdat de Inspectie zich intensief bezighoudt met het in kaart brengen en opsporen van (schijn)constructies in Nederland. De Inspectie rapporteert hierover veelvuldig in interne documenten, maar ook in jaarverslagen en andere externe publicaties. Geanalyseerd zijn twee interne publicaties waarin de Inspectie een overzicht van schijnconstructies maakte.⁸⁸ In het

84 Houwerzijl 2021, p. 127-130.

85 Kullman 2015, p. 205; zie verder Kullmann 2015 voor een uitgebreide bespreking van de (gecompliceerde) verhouding tussen Rome I en de Detacheringsrichtlijn.

86 Per 1 januari 2022 is de Inspectie van naam veranderd en heet zij de Nederlandse Arbeidsinspectie (zie <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/actueel/nieuws/2021/12/20/inspectie-szw-wordt-de-nederlandse-arbeidsinspectie>)

87 Zie over het voorkomen van (schijn)detacheringsconstructies ook Houwerzijl 2015, p. 145-149; Houwerzijl 2021, p. 129-130.

88 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) 2014, p. 13-60; Kennis- en Informatieplatform Schijnconstructies 2017.

overzicht van 2014 onderscheidde de Inspectie negentien schijnconstructies⁸⁹ en in het overzicht van 2017 waren dat er twaalf.⁹⁰ Opvallend is dat de beschreven constructies elkaar deels overlappen en dat de beschrijving en definiëring van de constructies in de documenten niet consistent is. Daarnaast zijn de Jaarverslagen 2016 tot en met 2020 onderzocht, de publicaties 'Staat van eerlijk werk' 2017 en 2019 en de publicatie 'Aanpak schijnconstructies en cao-naleving 2014-2018'.

De in de diverse rapportages steeds terugkomende (schijn)constructies zijn: schijnzelfstandigheid en schijnvennoten; *contracting*;⁹¹ inzet van arbeidskrachten via buitenlandse dochterbedrijven dan wel postbusfirma's door onderaanneming/uitbesteding van werk in het kader van detachering; misbruik van de Detacheringsrichtlijn; en onderbetaling van arbeidskrachten door malafide werkgevers waaronder uitzendbureaus⁹² door onder meer contante terugbetalingen van en exorbitante inhoudingen op het loon voor onder meer huisvesting en boetes. Deze constructies worden nader toegelicht aan de hand van concrete voorbeelden afkomstig uit de rapportages van de Inspectie.

Een aantal constructies komt ook terug in de jurisprudentie. Zoals gezegd is jurisprudentie de tweede bron die is geïnventariseerd en geanalyseerd om te achterhalen op basis van welke constructies intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken. Dit jurisprudentieonderzoek vult het onderzoek naar voorkomende (schijn)constructies in Inspectierapportages aan en maakt het mogelijk de tweede onderzoeksvraag vollediger te beantwoorden. De jurisprudentie wordt in paragraaf 3.6 besproken.

De rode draad in deze constructies is het financiële voordeel dat de opdrachtgever of de werkgever incasseert. De Inspectie geeft aan dat dat voordeel

89 Te weten: schijnzelfstandigheid en schijnondernemerschap, gefingeerde dienstverbanden, faillissementsfraude, ontduiking minimumloon en cao's, stukloon, koop-verkoopconstructies, contractvormen, hoge onkostenvergoeding voor rekening werknemer (Polenconstructie), migrantenconstructies, kennismigrantenregeling, werkstudenten, stagiairs, au pairs, schijnhuwelijken, notificatiefraude, misbruik premie- en belastingafdracht, detacheringsfraude, G-rekening fraude, hoge onkostenvergoeding bruto salaris.

90 Te weten: niet aangeven buitenlandse arbeidsinkomsten mogelijk in combinatie met uitkeringsfraude; verleggen verzekeringsplicht naar land met lage premies, ter beschikking stellen van arbeidskrachten presenteren als aanneming van werk; koop-verkoopconstructies; onderbetaling door middel van terugbetaling loon; kosten en boetes; onderbetaling door middel van stages en werkervaringsplaatsen; onderbetaling door middel van stukloon, problematiek in de 24-uurs thuiszorg; verzamel en/of *fake*-adressen; gefingeerde dienstverbanden; faillissementsfraude; en postbusondernemingen.

91 Bij *contracting* worden werkzaamheden uitbesteed aan een ander bedrijf, namelijk de opdrachtnemer, waardoor aangenomen of overgenomen werkzaamheden uitgevoerd worden door arbeidskrachten in dienst van een ander bedrijf. De opdrachtnemer heeft leiding en toezicht over de arbeidskrachten waardoor er geen sprake is van terbeschikkingstelling (uitzending) van arbeidskrachten en de Waadi niet van toepassing is. Zie Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 28.

92 Zie Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 26.

tienduizenden euro's per jaar kan zijn per individuele werkende die op basis van een van deze constructies werkt.⁹³

De (schijn)constructies die steeds terugkomen, in zowel de rapportages van de Inspectie als de jurisprudentie, zijn verwerkt in een typologie die is weergegeven in tabel 3.1 ter afsluiting van de paragrafen 3.5 en 3.6.

De typologie heeft enerzijds als functie de complexe materie en vele verschijningsvormen van (schijn)constructies te vereenvoudigen en terug te brengen tot de constructies die steeds terugkomen.

Anderzijds wordt de typologie gebruikt als leidraad. In de diverse hoofdstukken wordt naar deze typologie verwezen als het gaat om in dit onderzoek geconstateerde constructies. Op die manier wordt op eenvoudige wijze duidelijk in hoeverre de in de typologie benoemde constructies zich manifesteren in het dagelijkse werk van internationale vrachtwagenchauffeurs.

3.5.2 Concrete voorbeelden constructies

In 2016 noemt de Inspectie negen voorbeelden van door haar aangetroffen en aangepakte schijnconstructies waaronder constructies met vennoten en schijn-zzp-ers.⁹⁴ In het eerste geval ging het om vennoten van een onderneming die feitelijk onderbetaalde werknemers waren. Het tweede geval ging ook om verhuilde werknemers, in dit geval chauffeurs werkzaam als zzp-ers bij een transportbedrijf.⁹⁵ In het kader van cao-nalevingsonderzoek constateerde de Inspectie bij een Nederlandse scheepswerf dat daar sprake was van transnationale (schijn)detachering. De daar werkzame Roemenen waren zogenaamd tijdelijk gedetacheerd, maar werkten bij die scheepswerf al vijf tot tien jaar op basis van Roemeense arbeidsvoorwaarden.⁹⁶ Een typisch voorbeeld van een constructie die het gewoonlijk werkland, in dit geval Nederland, verhuult met als doel besparen op loonkosten.

In 2017 kwam de Inspectie een constructie op het spoor waarbij een kweker als opdrachtgever het oogsten en andere werkzaamheden had uitbesteed aan een buitenlandse opdrachtnemer. Deze op Cyprus geregistreerde *Limited* verloonde ook de werknemers. Welke constructie dit is volgens de Inspectie wordt niet duidelijk.⁹⁷ In dit geval kan het gaan om transnationale schijndetachering van arbeidskrachten bij de Nederlandse kweker via een door de kweker opgerichte (postbus)onderneming in Cyprus. Cyprus is een van de 'goedkope' EU-landen die door Nederlandse ondernemingen wordt gebruikt

93 Inspectie SZW 2017, p. 26.

94 Zie over de inzet van intra-EU-arbeidskrachten als schijnzelfstandigen ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (H.G.J. Kamp) van 14 april 2011, *Kamerstukken II* 2010/11, 29407, 118, p. 11-12.

95 Inspectie SZW 2017, p. 25-36.

96 Inspectie SZW 2017, p. 25-27.

97 Inspectie SZW 2018, p. 35.

om daar een postbus c.q. dochteronderneming op te richten en gebruik te maken van de bij die onderneming tewerkgestelde werknemers op basis van Cypriotische arbeidsvoorwaarden. Zowel het Cypriotische loon als de in Cyprus betaalde socialezekerheidsbijdragen zijn voordeliger voor de Nederlandse werkgever wat het gebruik van deze constructie om het Nederlandse duurdere arbeidsrecht te omzeilen, verklaart. De betaling van socialezekerheidsbijdragen in Cyprus moet blijken uit een zogenaamde A1-verklaring die is afgegeven door de betreffende instantie in Cyprus. Ook als de A1-verklaring ten onrechte is afgegeven moet deze door het gastland, hier Nederland, worden geaccepteerd.⁹⁸ Als het werk uitbesteed was aan een Nederlandse opdrachtnemer zou sprake kunnen zijn van oneigenlijk gebruik van *contracting*. Dat is het geval als in werkelijkheid arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld en de opdrachtgever leiding en toezicht heeft over deze arbeidskrachten. De arbeidskrachten hebben dan recht op het inlenersloon van de opdrachtgever en dat is vaak meer dan op basis van *contracting* wordt betaald.⁹⁹

Vanzelfsprekend is er niet altijd sprake van oneigenlijk gebruik van *contracting* zoals in het laatste (fictieve) voorbeeld. Zoals ook de Inspectie aangeeft is *contracting* een op zich legale constructie waarbij een werkgever of opdrachtgever een deel van het productieproces uitbesteedt aan bijvoorbeeld een uitzendbureau of een ander bedrijf als aanneming van werk of als overeenkomst van opdracht. De *contractor* (opdrachtnemer) levert arbeid en heeft ook de leiding en het toezicht en is zelf verantwoordelijk voor de productie en winst of verlies. Dit betekent dat er geen sprake is van terbeschikkingstelling (uitzending) van arbeidskrachten. In die situatie is de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) niet van toepassing en vallen de werknemers niet onder de cao van de opdrachtgever en ook niet onder enige uitzend-cao.¹⁰⁰ Niet valt in te zien wat er op tegen is als een bedrijf gebruikmaakt van deze constructie om arbeidskosten te besparen.

Andere voorbeelden van door de Inspectie opgespoorde schijnconstructies betreffen het verhullen van werknemerschap door het inzetten (en onderbetalen) van arbeidskrachten in hoedanigheid van respectievelijk schijnzelfstandigen, stagiairs en vennoten. Ook werd onderbetaling van drie tijdelijk naar Nederland gedetacheerde werknemers van een Tsjechisch bedrijf geconstateerd.¹⁰¹ De in de praktijk aangetroffen door (malafide) werkgevers opgetuig-

98 Zie ook Even & Zwanenburg 2017, p. 186 en <https://www.awvn.nl/publicaties/achtergrond/a1-verklaring/>.

99 Ook in 2018 was oneigenlijke *contracting* onderwerp van onderzoek door de Inspectie. Zie daarover Inspectie SZW 2018a en Inspectie SZW 2019, p. 57-59.

100 Inspectie SZW 2017a, p. 11; Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 28.

101 Inspectie SZW 2018, p. 11, p. 12, p. 35. Zie Inspectie SZW 2018, p. 70 over het gebruik in de transportsector van – niet nader toegelichte – constructies gericht op het minimaliseren van kosten.

de constructies, met als doel onderbetaling¹⁰² van hun (tijdelijke) werknemers, zijn divers. Voorbeelden daarvan zijn alternatieve loonstroken, contante terugbetaling van het giraal betaalde wettelijke loon, contante uitbetaling van loon in combinatie met vervalste kwitanties (loon klopt wel, maar de geleverde werkuren niet) en schijnzelfstandigheid. Ook constructies waarbij misbruik gemaakt wordt van de Detacheringsrichtlijn met ten onrechte afgegeven A1-verklaringen worden door de Inspectie in de praktijk aangetroffen.^{103/104}

In 2018 constateerde de Inspectie dat Roemeense, Poolse en Hongaarse arbeidskrachten niet (volledig) werden betaald conform het op hen toepasselijke Nederlandse arbeidsrecht. De constructies op basis waarvan werd gewerkt, waren transnationale (schijn)detachering en de inzet door een Nederlands transportbedrijf van Polen via een Poolse vestiging tegen een Pools loon. In deze twee gevallen was er sprake van een constructie die het gewoonlijk werkland, in beide gevallen Nederland, verhulde. Een derde constructie die werd toegepast was bewust te lage inschaling van uitzendkrachten door een uitzendbureau met onderbetaling als gevolg.^{105/106}

In 2019 kwam de Inspectie een postbusonderneming gevestigd in Kroatië op het spoor. Via deze onderneming, die geen enkele economische activiteit ontplooidde, werden Kroatische arbeidskrachten tewerkgesteld op grote bouwprojecten in Nederland en België. Via deze postbusconstructie wilde de betreffende onderneming de schijn opwekken dat sprake was van grensoverschrijdende detachering – wat dus niet zo was. Bovendien hadden deze arbeidskrachten ook niet de toentertijd nog benodigde werkvergunningen om in de EU te mogen werken. Ook werd onderbetaling van arbeidskrachten geconstateerd door het niet-toepassen van een cao of de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) en door het tewerkstellen van arbeidskrachten via *contracting*. Hetzelfde gevolg werd bereikt door constructies toe te passen

102 Zie over onderbetaling door onder meer inhoudingen op het loon voor huisvestingskosten en inhoudingen voor boetes (voor bijvoorbeeld het niet op tijd buiten zetten van vuilnis) ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (H.G.J. Kamp) van 14 april 2011, *Kamerstukken II* 2010/11, 29407, 118, p. 13.

103 Zie over misbruik A1 verklaringen ook Cremers 2014; Cremers 2014b; Even & Zwanenburg 2017; Houwerzijl 2015b; Morsa 2015. Zie ook <https://www.fnv.nl/getmedia/a8f1d474-09d8-473c-a81a-7fe6de7612af/Factsheet-A1-verklaring.pdf>

104 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2017a, p. 11-13; Inspectie SZW 2018a; Inspectie SZW 2020, p. 68- 70; zie ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-0000088595, p. 2.

105 Zie over toegepaste constructies in de uitzendbranche specifiek Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 22-30. Zie over de inzet van malafide uitzendbureaus bij de tewerkstelling in Nederland van intra-EU-arbeidskrachten ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (H.G.J. Kamp) van 14 april 2011, *Kamerstukken II* 2010/11, 29407, 118, p. 9-11.

106 Inspectie SZW 2019, p. 59 en p. 61. Het voorbeeld op p. 61 van onderbetaling van Poolse arbeidskrachten wordt ook genoemd in Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2018a, p. 12; zie <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2018/06/15/aanpak-schijnconstructies-en-cao-naleving-2014-2018>.

waarbij werknemers tewerkgesteld werden in hoedanigheid van schijnzelfstandigen of vennoten.¹⁰⁷ Deze laatste constructie werd door de Inspectie ook in 2020 geconstateerd. Het ging in die casus om twee schoonmaaksters die als zelfstandigen zouden opereren en om die reden van elk gewerkt uur een bedrag aan bemiddelingskosten aan de bemiddelaar (in dit geval een platform) moesten afstaan. In feite bleek sprake te zijn van een werknemer-werkgeverrelatie en waren de schoonmaaksters schijnzelfstandigen die recht hadden op nabetaling van achterstallig loon door de ‘werkgever’.¹⁰⁸

3.5.3 Tussenconclusie

In de diverse rapportages komt duidelijk tot uiting dat (schijn)constructies vluchtig, veranderlijk en complex zijn en zich in vele vormen manifesteren. Zoals ook in paragraaf 3.1.1 geconstateerd, ontbreekt bij de Inspectie een consistente definitie van het begrip ‘schijnconstructie’ evenals een duidelijke afbakening tussen de diverse soorten. De rode draad in de meeste constructies die door de Inspectie worden benoemd, is hun doel: besparen op (loon)kosten. Werkgevers passen deze constructies dus toe voor hun financieel gewin. Uit de door de Inspectie gehanteerde definities blijkt dat het daarbij kan gaan om constructies waarbij werkgevers wet- en regelgeving omzeilen, maar ook om legale constructies of constructies waarbij een werkgever de randen van de wet opzoekt.¹⁰⁹ De Inspectie gooit al deze soorten op één hoop en acht ze allemaal onwenselijk. De vraag is of dat terecht is.

Op deze soort constructies waar alleen de werkgever voordeel van heeft, zijn ook uitzonderingen waarbij sprake is van samenspanning tussen werkgever en werknemer en beiden voordeel hebben van de constructie. Een voorbeeld daarvan is het gefingeerde dienstverband dat ook door de Inspectie gezien wordt gezien als een “specifieke vorm van schijnconstructie”.¹¹⁰ In dit onderzoek wordt aan dergelijke constructies geen aandacht besteed en gaat het om constructies waarvan de (intra-EU-)arbeidskracht (financieel) de dupe is. Dát soort constructies komen in de Inspectierapporten ruimschoots aan bod en het is duidelijk dat werkgevers de ruimte benutten die wordt geboden door zowel de diverse contractvormen in het Nederlandse arbeidsrecht als het Europeesrechtelijke (al dan niet in combinatie met het ipr) wettelijke kader en het gebruik van (schijn)constructies niet uit de weg gaan.

107 Inspectie SZW 2020, p. 77-80; Inspectie SZW 2019a, p. 26-30.

108 Inspectie SZW 2021, p. 96.

109 Zie voor de diverse door de Inspectie gebruikte definities: Inspectie SZW 2017, p. 11; Inspectie SZW 2017a, p. 11; Inspectie SZW 2018, p. 35; Inspectie SZW 2018a, eerste pagina; Inspectie SZW 2019, p. 56; Inspectie SZW 2019a, p. 25; Inspectie p. 77; Inspectie SZW 2021, p. 95. Zie over de definitie kwestie ook Even & Zwanenburg 2017.

110 Zie onder meer Inspectie SZW 2018a en Inspectie SZW 2018, p. 35.

Niet altijd worden de op het spoor gekomen (schijn)constructies benoemd en uitgelegd. Volstaan wordt met de enkele opmerking dat (schijn)constructies zijn geconstateerd. Daarnaast valt op dat lang niet alle onderzochte constructies van concrete voorbeelden worden voorzien. Het blijft daarom onduidelijk wat de uitkomst is van de vele onderzoeken naar (schijn)constructies. Welke (schijn)constructies worden er feitelijk door werkgevers gebruikt? Dat laatste – in de rapportages ontbrekende – gegeven is van belang om de werkelijke aard en omvang van het probleem te kunnen bepalen.

Ondanks deze gebreken is er een aantal constructies te noemen dat hardnekkig is en steeds terugkomt. Voorkomen c.q. bestrijden van deze constructies is kennelijk zonder succes. Redenen daarvoor kunnen verschillend zijn. Het kan gaan om constructies die door de betrokkenen niet als problematisch worden ervaren. Ook kunnen het complexe grensoverschrijdende constructies zijn die moeilijk te onthullen zijn en waarbij handhavingsproblemen een rol spelen. Ten slotte kan het gebrek aan klachten van arbeidskrachten over bepaalde constructies ertoe leiden dat deze ongebreideld voort kunnen bestaan. Of de bij die steeds terugkomende constructies betrokken arbeidskrachten al dan niet intra-EU-arbeidskrachten zijn, wordt in de literatuur niet altijd vermeld. Wel is aannemelijk dat in de meeste gevallen kwetsbare arbeidskrachten uit Oost- en Midden-Europa ‘slachtoffer’ van (schijn)constructies zijn. Zij spreken de taal niet, kennen het rechtssysteem niet en zijn makkelijk inwisselbaar voor een andere arbeidskracht uit een goedkope lidstaat. Snel klagen over een voor hen nadelige arbeidssituatie zullen zij dus niet.¹¹¹ Bovendien blijkt uit de in de rapportages genoemde concrete voorbeelden van gebruikte constructies dat het merendeel van de arbeidskrachten inderdaad uit een Oost-Europese lidstaat afkomstig is.

3.6 JURISPRUDENTIE INTRA-EU-ARBEIDSKRACHTEN WERKZAAM IN NEDERLAND: HOE GAAT DE RECHTER OM MET (SCHIJN)CONSTRUCTIES?

Zoals ook blijkt uit de Inspectierapportages gebruiken werkgevers geregeld allerlei (schijn)constructies om het dwingende arbeidsrecht en/of cao bepalingen te omzeilen. De toepassing van een arbeidsrechtelijk stelsel van een goedkoper (Oost-Europees) land levert voor werkgevers een financieel voordeel op dat zij niet onbenut laten. Datzelfde geldt voor een constructie die de feitelijke – vaak duurdere – arbeidsrelatie verhult. De voor hen werkzame intra-EU-arbeidskrachten zijn hiervan de dupe als vaststaat dat zij door de gebruikte constructie minder loon krijgen dan waar zij bij toepassing van de juiste regelgeving recht op hebben.

Als gezegd, ligt het niet voor de hand dat deze arbeidskrachten snel zullen klagen over hun werksituatie, laat staan dat zij naar de rechter stappen. Een

111 Zie in dezelfde zin Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 30 en Inspectie SZW 2017a, p. 13.

klein deel, al dan niet op initiatief van een vakbond of andere belangenbehartiger, wendde zich wel tot de rechter met vragen over de constructie en de daaruit voortvloeiende arbeidsvoorwaarden op basis waarvan zij werkten.

De derde onderzoeksvraag ‘Hoe gaat de rechter in Nederland om met (schijn)constructies?’ wordt beantwoord aan de hand van de analyse van een aantal casus waarin vier verschillende constructies aan de orde komen.

Bij elke constructie die de rechter moest beoordelen spelen de volgende juridische vragen afzonderlijk dan wel in combinatie met elkaar een rol.

1. Hoe moet de arbeidsrelatie worden gekwalificeerd?
2. Wat is het toepasselijke recht en het gewoonlijk werkland?
3. Is er al dan niet sprake van tijdelijk werk in een ander land dan het gewoonlijk werkland in de zin van de Detacheringsrichtlijn? Bij deze vraag moet de rechter soms ook beoordelen in of de betrokken buitenlandse firma’s wezenlijke activiteiten verrichten.

Bij elke soort constructie die uit de jurisprudentie naar voren komt, moest de rechter een of meer van deze vragen beantwoorden om te kunnen oordelen of al dan niet sprake was van een (schijn)constructie.

3.6.1 Soorten constructies in de rechtspraak

3.6.1.1 *Type 1 Contracting (tewerkstelling op basis van overeenkomst van opdracht of (onder)aanneming van werk)*

Voorals Oost-Europeanen worden door Nederlandse bedrijven veel aan het werk gezet op basis van (onder)aannemovereenkomsten of overeenkomsten van opdracht. Deze constructie (ook wel (sub)contracting genoemd) wordt gebruikt om te verdoezelen wat de eigenlijke arbeidsrelatie is en wie de feitelijke werkgever is. Doel is weer het besparen op loonkosten door omzeiling van Nederlandse arbeidsregelgeving.

In één zaak werden Roemeense arbeidskrachten in dienst van een Cypriotische onderneming (BMS) ingezet op basis van aanneming van werk door twee scheepsbouw- en reparatiebedrijven Waterhuizen en Shipyard. Het werk vond plaats op de werf in Nederland.¹¹² In deze zaak gaat het om de kwalificatie van de arbeidsrelatie: is er daadwerkelijk sprake van een aanneemovereenkomst of verhuult deze de eigenlijke uitzendovereenkomst met als doel ontduiking van de toepasselijke Nederlandse cao? Na een holistische weging van alle feiten en omstandigheden oordeelde de rechter dat de Roemeense werkli-

112 Rb. Noord-Nederland 4 maart 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:1076, RAR 2015/129; zie ook <https://www.volkskrant.nl/economie/-volstrekt-malafide-praktijken-op-nederlandse-scheepswerven-a4257198/> en <http://www.totaaltrans.nl/fnv-overweegt-stappen-tegen-groningen-shipyard/>

den door BMS aan de Nederlandse bedrijven ter beschikking zijn gesteld en uitzendkrachten zijn als bedoeld in artikel 7:690 BW. Op grond hiervan achtte de rechter de cao Metalelektro – en dus Nederlands recht – onverkort van toepassing op de Roemenen.¹¹³ De door de Nederlandse scheepsbouwers gebruikte constructie die tot onderbetaling van de Roemeense arbeidskrachten leidde, werd door de rechter onthuld. Opmerkelijk aan deze uitspraak is dat de rechter niet motiveert op basis van welke regeling (Rome I of de Detacheringsrichtlijn) hij tot de toepasselijkheid van Nederlands recht komt. Onduidelijk is of de Roemenen een gewoonlijk werkland hebben waar zij na deze detachering terugkeren. Het lijkt er meer op dat verschillende detacheringen elkaar opvolgen en de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is. In dat geval zou Nederland als gewoonlijk werkland op basis van Rome I bestempeld moeten worden wat zou leiden tot onverkorte toepassing van het Nederlandse arbeidsrecht.

Ook in twee andere zaken werkten arbeidskrachten van Oost-Europese afkomst op papier op basis van aanneming van werk. Na de vereiste kwalificatie van de arbeidsrelatie oordeelde de rechter dat de arbeidskrachten in werkelijkheid werkzaam waren op basis van een uitzendovereenkomst en recht hadden op loon conform de cao voor uitzendkrachten.¹¹⁴ In een van die zaken overweegt het Hof letterlijk dat de aanneemovereenkomsten “in strijd met de werkelijke arbeidsrelatie” zijn en neemt daarbij in aanmerking “dat het gaat om personen van (...) Oost-Europese afkomst, die vaak bereid zijn om te werken voor een (voor de Nederlandse verhoudingen) lage beloning (...).”¹¹⁵

3.6.1.2 Type 2a Werken in Nederland via (postbus)bedrijven in het buitenland

Een tweede constructie die gebruikt wordt door Nederlandse (transport)bedrijven is het op basis van onderaannemingsovereenkomsten (ook charterovereenkomsten genoemd) of overeenkomsten van opdracht inzetten van intra-EU-chauffeurs in dienst van een bedrijf gevestigd elders in de EU. De rechter moet in die zaken de vraag beantwoorden in hoeverre bij uitbesteding door een Nederlands transportbedrijf aan (gelieerde) elders in de EU gevestigde transportbedrijven sprake is van tijdelijk in Nederland verrichtte transportwerkzaamheden in de zin van de Detacheringsrichtlijn. In dat verband komt ook altijd de vraag aan de orde of de arbeidskrachten een gewoonlijk werkland (Rome I) hebben. Bij deze *contracting*-constructie zal de rechter soms ook de

113 Rb. Noord-Nederland 4 maart 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:1076, r.o. 10, r.o. 11 en r.o. 12, RAR 2015/129.

114 Hof Den Bosch 4 juni 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:CA2369; Hof Den Bosch 21 oktober 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4353, JAR 2015/10, m.nt. J.P.H. Zwemmer; zie ook Verburg 2017, p. 102; zie ook Zwemmer 2014, 1 en 5.

115 Hof Den Bosch 4 juni 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:CA2369, r.o. 2.5.

hoedanigheid van de voor de uitvoering van het werk ingezette buitenlandse firma's moeten beoordelen. De vrijheid van vestiging maakt de oprichting van goedkope buitenlandse postbusfirma's, met het enkele doel Nederlandse arbeidsregels te omzeilen, erg eenvoudig.

3.6.1.2.1 Aanspraak op charterbepalingen in cao's

In een aantal zaken ging het erom of intra-EU-arbeidskrachten aanspraak kunnen maken op Nederlandse arbeidsvoorwaarden ingevolge charterbepalingen in cao's.¹¹⁶ Als uit de feitelijke omstandigheden blijkt dat de gelieerde transportbedrijven wezenlijke activiteiten verrichten (en dus geen postbusfirma's zijn) en geen sprake is van tijdelijke arbeid van de chauffeurs in Nederland, dan kan geen beroep gedaan worden op naleving van de charterbepalingen.¹¹⁷ Alleen als Nederland wél aangemerkt kan worden als tijdelijk werkland – en de Detacheringsrichtlijn dus van toepassing is – wordt beroep op naleving van de charterbepalingen door de rechter gehonoreerd.¹¹⁸ De arbeidskrachten hebben dan recht op – in dit geval Nederlandse – hardkernarbeidsvoorwaarden zoals bepaald in artikel 3 lid 1 Detacheringsrichtlijn.

3.6.1.2.2 Verhullen gewoonlijk werkland

In een andere zaak ging het om Hongaren woonachtig in Hongarije die als internationaal vrachtwagenchauffeur werkten in dienst van een Hongaars transportbedrijf (Silo-Tank Kft) en in opdracht van een Nederlands zustertransportbedrijf internationaal transport verrichtten.

De kantonrechter verklaarde op grond van artikel 8 Rome I (Nederland is het gewoonlijk werkland) Nederlands recht van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Vervolgens oordeelde de kantonrechter dat de uitgevoerde transporten in ieder geval zijn onder te brengen bij het geval als omschreven in artikel 1 lid 3 onder a Detacheringsrichtlijn. Met de gebruikte invliegcon-

116 De charterbepaling houdt in dat de werkgever gehouden is in overeenkomsten van onderaanneming die in of vanuit de Nederlandse vestiging worden uitgevoerd, te bedingen dat de onderaannemers de basisvoorwaarden van de cao zullen toekennen wanneer dat voortvloeit uit de Detacheringsrichtlijn ook als is gekozen voor het recht van een ander land dan Nederland. De charterbepalingen zijn opgenomen in respectievelijk artikel 44 cao Beroepsgoederenvervoer Nederland en artikel 73 cao Beroepsgoederenvervoer.

117 Zie Hof Arnhem Leeuwarden 17 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3792, r.o. 5.20. *JAR* 2016/147, m.nt. E.J.A. Franssen; Hof Den Bosch 2 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1873.

118 Hof Den Bosch 24 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2011, r.o. 3.23. en r.o. 3.28. *JAR* 2016/163, m.nt. F.G. Laagland. In haar noot bij het arrest bekritiseert Laagland de uitspraak. Zij is van mening dat aan het oordeel van het Hof niet te veel gewicht moet worden toegekend. Het oordeel is namelijk gebaseerd op de door het Nederlandse transportbedrijf nauwelijks weersproken stellingen van de FNV, die de zaak aanhangig maakte. Voorts valt uit de uitspraak niet op te maken waarom het Hof Nederland als het tijdelijke werkland en niet als het gewoonlijke werkland aanmerkte.

structie kan niet worden voorkomen dat Nederlandse (harde-kern)arbeidsvoorwaarden moeten worden toegepast op de Hongaarse chauffeurs.¹¹⁹

Het Hof Den Bosch maakte in hoger beroep korte metten met deze uitspraak en ging niet mee in het oordeel van de kantonrechter dat de Hongaren recht hadden op Nederlands loon.¹²⁰ Volgens het Hof is niet gebleken dat de betreffende chauffeurs hun arbeid tijdelijk in Nederland verrichtten. Om die reden is de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing. Nederland is ook niet te beschouwen als hun gewone werkland. Er bestond geen verplichting de chauffeurs op basis van Nederlandse arbeidsvoorwaarden te belonen.

De kantonrechter sloeg inderdaad de plank mis. Gelet op de samenhang tussen Rome I en de Detacheringsrichtlijn is het niet mogelijk te oordelen dat Nederland het gewoonlijk werkland is op grond van Rome I en tegelijkertijd te bepalen dat de werknemers op grond van de Detacheringsrichtlijn aanspraak kunnen maken op de harde-kernarbeidsvoorwaarden in het tijdelijke werkland. De essentie van de Detacheringsrichtlijn is dat voor de toepasselijkheid van de richtlijn het gewoonlijke werkland en het tijdelijke werkland niet hetzelfde kunnen zijn.¹²¹

Tegen het arrest van het Hof hebben de Hongaarse chauffeurs cassatieberoep ingesteld. Op 23 november 2018 verwees de Hoge Raad de zaak terug naar het Hof Arnhem-Leeuwarden om opnieuw te onderzoeken of Hongarije dan wel Nederland het gewoonlijk werkland is om de vraag naar het toepasselijke recht te kunnen beantwoorden. De Hoge Raad oordeelde dat het Hof Den Bosch verzuimde “elk van de gezichtspunten te betrekken die volgens het HvJ EU met name in aanmerking moeten worden genomen” (o. 3.5.2). De Hoge Raad doelt hiermee op de criteria genoemd in het arrest *Koelzsch* aan de hand waarvan bepaald moet worden wat het gewoonlijk werkland (ex artikel 8 Rome I) van een internationale vrachtwagenchauffeur is. Volgens de Hoge Raad moeten deze criteria strikt worden gevolgd.¹²² Op 27 juli 2021 deed het Hof Arnhem-Leeuwarden uitspraak in deze zaak.¹²³ Zie voor een bespreking van dat vonnis hoofdstuk 4 onder ‘jurisprudentie’.

119 Rb. Oost-Brabant 8 januari 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:18, RAR 2015/46.

120 Hof Den Bosch 2 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1874. Zie over deze zaak ook Even & Zwanenburg 2017, p. 196.

121 Kullmann 2015, p. 207.

122 HR 23 november 2018. ECLI:NL:HR:2018:2165; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 23. Zie voor een verwante uitspraak HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174; in deze zaak aangespannen door FNV Bondgenoten als belangenbehartiger van Hongaarse en Duitse vrachtwagenchauffeurs stelde de Hoge Raad prejudiciële vragen aan het Hof over de toepasselijkheid van de Detacheringsrichtlijn op vrachtwagenchauffeurs werkzaam in het internationale wegvervoer. Zie over deze zaak ook Van Overbeeke 2019, p. 15-16 en Van Overbeeke 2019a, p. 93-95. Zie specifiek over de transportsector en deze jurisprudentie hoofdstuk 4 van dit proefschrift.

123 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, JAR 2021/212, m.nt. E.J.A. Franssen (*Hongaarse werknemers/Silo-Tank*).

In de zaak Nico Mooy komt toetsing aan de criteria genoemd in *Koelzsch* ook aan de orde. In dat geval koos de werkgever (Nico Mooy) voor de toepassing van Pools recht op chauffeurs die via de Poolse vennootschap Nico Mooy (Mooy Polen) als uitzendkrachten ter beschikking waren gesteld aan de Nederlandse tak van het bedrijf Mooy NL. Na toetsing aan de *Koelzsch*-criteria oordeelt de rechter dat de chauffeurs hun werkzaamheden voornamelijk in Nederland uitoefenen. Dat betekent dat, ondanks de keuze voor Pools recht, alle dwingende Nederlandse arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn (Rome I).¹²⁴ Ook in deze zaak komt het faciliterende karakter van de vrijheid van vestiging tot uitdrukking. Het is niet ondenkbaar dat Mooy Polen is opgericht om aan Mooy NL goedkope Poolse arbeidskrachten te leveren die het werk uitvoeren in de plaats van Nederlandse chauffeurs die bij Mooy NL in dienst waren. Bij Mooy NL was ten tijde van de rechtszaak nog maar één werknemer in dienst. Ook door deze (het gewoonlijk werkland verhullende) constructie prikt de rechter heen.

3.6.1.3 Type 3 Transnationale (schijn)detachering

Een derde constructie die werkgevers toepassen om onder betaling van het hogere Nederlandse loon uit te komen is door te sjoemelen met de regels die gelden bij internationale detachering. Een simpele door werkgevers gebruikte manier is bijvoorbeeld te kiezen voor Pools recht en dat van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomsten van de intra-EU-arbeidskrachten waar ze gebruik van maken. Op die manier wordt getracht betaling van het Nederlandse (minimum)loon te omzeilen en worden de werknemers onderbetaald op basis van het goedkopere gekozen recht.

Deze constructie werd gebruikt door een Poolse werkgever bij de detachering van 800 werknemers in Nederland voor bouwwerkzaamheden aan de energiecentrale van Essent in de Eemshaven. De vraag die de rechter moest beantwoorden was of sprake was van tijdelijke detachering in Nederland in de zin van de Detacheringsrichtlijn. De rechter bepaalde dat daar sprake van was en achtte de Detacheringsrichtlijn van toepassing. Via die weg was dus Nederlands recht van toepassing op de werknemers en hadden zij recht op de Nederlandse harde-kernarbeidsvoorwaarden (artikel 3 lid 1 Detacheringsrichtlijn).¹²⁵ Ook in deze zaak nam de rechter de kwetsbare positie van deze arbeidskrachten in aanmerking (o. 5.19):

124 Hof Den Bosch 28 mei 2013 ECLI:NL:GHSHE:2013:CA1457, *JAR* 2013/159, m.nt. E.J.A. Franssen. Zie voor de uitspraak in eerst aanleg Rb. Roermond (kantonrechter) 10 augustus 2011, ECLI:NL:RBROE:2011:BR4863, *RAR* 2011/156; *JAR* 2011/234; *TRA* 2011/95, m.nt. K. Boonstra.

125 Rb. Groningen 5 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BX9234.

“(…) de onderhavige groep werknemers uit Polen een kwetsbare groep is. Zij werken in een vreemd land, waar ze de taal en regelgeving niet kennen. (...) is het aannemelijk dat bang zijn dat hun contract niet verlengd wordt indien zij tegen hun loon protesteren.”¹²⁶

Een andere door werkgevers gebruikte constructie om aan alle Nederlandse arbeidsregels te ontkomen is te doen *alsof* er sprake is van detachering in de zin van de Detacheringsrichtlijn. In feite blijkt geen sprake te zijn van tijdelijk werk in Nederland en is Nederland het gewoonlijk werkland (artikel 8 lid 2 Rome I). Dit brengt mee dat op de intra-EU-arbeidskrachten het Nederlandse arbeidsrecht volledig van kracht is. Deze schijndetacheringsconstructie werd gebruikt bij de inzet van Portugese en Ierse werknemers door het buitenlandse uitzendbureau Rimec voor de bouw van de Koning Willem Alexander tunnel (A2-project Maastricht). Ook in deze zaak moest de rechter zich buigen over de vraag naar het toepasselijke recht. De rechter antwoordde deze vraag op basis van artikel 8 lid 1 en 2 Rome I en kwam tot de conclusie dat geen sprake was van tijdelijk werk in een ander land dan het gewoonlijk werkland. Het werk werd steeds in Nederland verricht en dus was (dwingend) Nederlands recht van toepassing op de Poolse en Portugese arbeidskrachten. Zij hebben recht op in ieder geval dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij Strukton en Ballast Nedam.¹²⁷

Het meest opvallende aan deze constructie is dat de werknemers geen gewoonlijk werkland hebben waar ze naar terugkeren en waarop de ‘detachering’ een uitzondering is. Hun gewoontelijke steeds tijdelijke werk bestond uit elkaar opvolgende detacheringen. Op zo’n arbeidsrelatie is de Detacheringsrichtlijn uitdrukkelijk *niet* van toepassing.

126 Rb. Groningen 5 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BX9234, r.o. 5.19.

127 Rb. Midden-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5393, r.o. 5.12-r.o. 5.26, JAR 2015/203, m.nt. E.J.A. Franssen. Uit het vonnis blijkt dat de naam van Rimec Ltd. gewijzigd is in Mecra Ltd. Om verwarring te voorkomen wordt in dit stuk de naam Rimec Ltd. gebruikt; zie ook over de *Rimec*-casus: Houwerzijl 2015b, p. 82-84; Houwerzijl 2021, p. 129-130. Zie voor twee eerdere uitspraken in de *Rimec*-kwestie: Rb. Midden-Nederland 11 december 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:6250; Rb. Midden-Nederland 18 maart 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1752, RAR 2015/94. De rechter zonderde van deze veroordeling uit de Portugese werknemers die in een vaststellingsovereenkomst ex artikel 7:900 jo. 7:902 BW afstand deden van enige vordering uit hoofde van de cao Bouwnijverheid. De rechtbank oordeelde dat deze vaststellingsovereenkomst tot stand kwam na het vonnis in kort geding van 11 december 2013 en er inderdaad toe strekte een eind te maken aan de onzekerheid die het geschil in 2013 tussen Rimec en cao nalevingsinstantie TBB in het leven riep. Een dergelijke vaststellingsovereenkomst is geldig ook als deze in strijd is met dwingend recht. Van strijd met de goede zeden of openbare orde bleek de rechtbank niet. Dit roept nog steeds de vraag op of deze werknemers vrijwillig deze vaststellingsovereenkomst tekenden of dat zij daartoe gedwongen werden. In de uitspraak worden de omstandigheden waaronder deze overeenkomst tot stand kwam niet geconcretiseerd.

3.6.1.4 Type 4 Verrekenen kosten met loon

Een door werkgevers veel gebruikte en door het Ministerie van SZW bestreden praktijk is het verrekenen van premies ziektekosten en kosten voor inwoning met het loon van werknemers. Deze praktijk werd vaak toegepast op in Nederland – al dan niet tijdelijk – werkzame intra-EU-arbeidskrachten. Deze verrekening is een (schijn)constructie die voor de werkgever een kostenvoordeel oplevert en de inzet van buitenlandse arbeidskrachten lucratiever maakt dan de inzet van Nederlandse arbeidskrachten. Tot 1 januari 2017 is deze verrekening talloze malen door de (hoogste) rechter goedgekeurd.¹²⁸ In alle zaken betrof het intra-EU-arbeidskrachten.

Op 1 januari 2017 is het verbod op verrekeningen en inhoudingen op het minimumloon in werking getreden.¹²⁹ Dit verbod is geregeld in de Was. Op dit verbod gelden wel uitzonderingen. Inhoudingen op kosten voor huisvesting en zorgverzekering zijn mogelijk, wanneer de werknemer hiervoor een schriftelijke volmacht verleent aan de werkgever. Voor huisvesting geldt hierbij een maximum van 25% van het minimumloon. De huisvesting moet ook voldoen aan bepaalde vastgestelde kwaliteitsnormen. Voor inhouding van zorgverzekeringskosten moet een kopie van de zorgpolis overlegd worden, waarbij een maximum geldt van de geschatte gemiddelde premie.¹³⁰

Deze uitzonderingen gelden niet voor in het kader van het vrije verkeer van diensten gedetacheerde werknemers.¹³¹

3.6.1.5 Type 5 Constructies in uitzendwerk

Intra-EU-arbeidskrachten worden geregeld tewerkgesteld via in Nederland gevestigde uitzendbureaus. Zoals ook blijkt uit de onderzoeken naar (schijn)-constructies van de Inspectie wordt de uitzendsector gezien als risicosector als het gaat om de inzet van intra-EU-arbeidskrachten op basis van constructies

128 Gelet op het op 1 januari 2017 ingetreden verbod op deze verrekening volsta ik met een verwijzing naar deze uitspraken. Zie: Rb. Breda 8 juli 2009, ECLI:NL:RBBRE:2009:BJ2299; Rb. Groningen 3 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0086, RAR 2013/9; Rb. Den Haag 11 december 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:16924; Rb. Gelderland 5 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6830, JAR 2015/286, m.nt. E.J.A. Franssen; RvS 12 november 2014, ECLI:NL:RVS:2014:4062, JAR 2015/11, m.nt. J.P.H. Zwemmer (uitspraak in hoger beroep van Rb. Den Haag 11 december 2013); Hof Arnhem Leeuwarden 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8599, JAR 2016/279 (uitspraak in hoger beroep van Rb. Gelderland 5 november 2015).

129 Zie artikel 13 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, *Stb.* 2023, 168.

130 Zie artikelen 2a en 2b Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag, *Stb.* 2022, 496.

131 Zie artikel 13 lid 2 jo. artikel 6 lid 1 sub e Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, *Stb.* 2022, 496. Zie ook *Kamerstukken II* 2016/17, 34573, p. 40-41; European Commission 2019, p. 24; HvJ EU, 12 februari 2015, C-396/13, r.o. 59, ECLI:EU:C:2015:86 (*Sähköalojen ammattiliitto*); Hof Leeuwarden 11 februari 2004, ECLI:NL:GHLEE:2004:AO3778, JAR 2004, 65 (*Bosschietter/Dembinska*).

met als doel onderbetaling van deze arbeidskrachten. In de onderzochte rechtspraak wordt dit beeld bevestigd.

In één zaak noemde het uitzendbureau zich 'detacheringsbureau' met als doel betaling van de Poolse arbeidskrachten op basis van de cao voor uitzendkrachten te omzeilen en dus goedkoper af te zijn. Daarbij gaat het uitzendbureau kennelijk uit van een evident verschil tussen uitzenden en detacheren waarbij detacheren niet voldoet aan het allocatievereiste en om die reden niet valt onder de werking van artikel 7:690 BW, maar onder een 'verlicht arbeidsrechtelijk regime'. Over het vereiste van een allocatieve functie heerst verdeeldheid in de literatuur en de rechtspraak. Sommigen vinden dat detacheren niet voldoet aan het vereiste van constant zoeken naar de match tussen vraag en aanbod en dus niet onder de werking van artikel 7:690 BW valt. Anderen vinden dat ook andere driehoeksverhoudingen zoals detachering, uitlening, *contracting* en *payrolling*, wel onder de werking van artikel 7:690 vallen.¹³²

In deze zaak moest de rechter de arbeidsrelatie kwalificeren en onderzoeken of sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen het bureau en de arbeidskrachten. Sinds het arrest *Groen/Schoevers*¹³³ staat vast dat het bij die kwalificatie aankomt op de beoordeling van alle feiten en omstandigheden van het geval, in onderlinge samenhang bezien, waarbij niet één enkele omstandigheid doorslaggevend kan zijn. Daarbij is niet enkel van belang wat partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, maar ook de wijze waarop partijen feitelijk uitvoering aan de overeenkomst hebben gegeven, alsmede de maatschappelijke positie van partijen.¹³⁴ Bij deze zogenaamde holistische weging¹³⁵ van de gezamenlijke feiten en omstandigheden gaat wezen voor schijn. Dit betekent dat de feitelijke situatie bepalend is voor het antwoord op de vraag hoe een bepaalde arbeidsverhouding gekarakteriseerd moet worden.¹³⁶ Hoewel de bedoeling van partijen bij de beoordeling van de kwalificatievraag is genuanceerd in een recent arrest van de Hoge Raad in

132 Zie hierover uitgebreid: Houweling e.a. 2015, p. 196-197.

133 HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149 (*Groen/Schoevers*).

134 Said 2017, p. 57-58.

135 Het hanteren van deze holistische benadering kan met zich brengen dat een bepaalde omstandigheid in een (iets) ander feitencomplex anders wordt beoordeeld, zodat het antwoord op de kwalificatievraag anders zal uitvallen. Illustratief hiervoor zijn de in 2015 en 2016 gewezen rechterlijke uitspraken in de *PostNL*-zaken. Het ging over de vraag of tussen *PostNL* en diverse pakketbezorgers een arbeidsovereenkomst bestond. De feiten in deze zaken waren in grote lijnen gelijk. Het betrof pakketbezorgers werkzaam voor *PostNL* op basis van een overeenkomst getiteld 'vervoersovereenkomst' die betaald werden per afgeleverd pakket door het indienen van een factuur via een *self billing*-systeem. Ondanks de onderlinge verwantschap werd in drie zaken geoordeeld dat sprake was van een vervoersovereenkomst en in acht gevallen dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Zie Said 2017, p. 63 en p. 65-86 voor een uitgebreide bespreking van de *PostNL*-uitspraken.

136 Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 179-209.

de zaak *X/Gemeente Amsterdam*¹³⁷ doet dat niets af aan de holistische weging. Bij de kwalificatie van een arbeidsrelatie gebeurt dat nog steeds. Uitgangspunt zal veelal zijn de vraag of een bepaalde arbeidsrelatie voldoet aan de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst ex artikelen 7:610 BW of 7:690 BW.¹³⁸ Als een bepaalde arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt als arbeidsovereenkomst brengt dat tal van arbeidsrechtelijke rechten en plichten mee voor zowel de werknemer als de werkgever. In de regel zal de werknemer dan 'duurder' en zijn voor de werkgever en hun relatie 'duurzamer' dan wanneer geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De rechter keek door de schijn heen en de onderneming werd aangemerkt als uitzendbureau die de Polen op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst had en gehouden was de betreffende cao na te leven.¹³⁹

Ook komt het voor dat uitzendbureaus simpelweg de cao structureel niet naleven als het gaat om de betaling van Oost-Europese werknemers.¹⁴⁰ In het aan het Hof Amsterdam voorgelegde geval ging het om een uitzendbureau voor louter Poolse uitzendkrachten. Vaststond dát sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbureau en haar uitzendkrachten. Onderzoek bij dit uitzendbureau wees echter uit dat zij de CAO Uitzendkrachten structureel niet naleefde en alle bij haar werkzame Polen onderbetaalde. De rechter veroordeelde het uitzendbureau tot alsnog nakoming van haar (loon)verplichtingen. Aannemelijk is dat het voor dit soort werkgevers aantrekkelijk is uitzendkrachten uit Oost-Europa in te zetten. Deze arbeidskrachten verkeren in een kwetsbare positie waardoor het voor het uitzendbureau eenvoudig is om misbruik van hen te maken. Niet alleen door een mogelijke taalbarrière, maar ook omdat deze werknemers niet bekend zijn met het Nederlandse arbeidsrecht welke rechtspositie zij hebben, laat staan dat zij deze positie geldend kunnen maken.¹⁴¹

3.6.1.6 Tussenconclusie

De rechter wordt geconfronteerd met verschillende soorten constructies op basis waarvan intra-EU-arbeidskrachten in Nederland arbeid verrichten. De complexiteit van deze kwesties komt tot uiting in een aantal uitspraken waaruit

137 HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746. Zie over dit arrest en de consequenties ervan uitgebreid Houweling, 2020; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 192-209; Said 2021; Verburg 2021.

138 Zie bijvoorbeeld Ktr. Amsterdam 24 november 1999, *JAR* 2000/19; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 186 en p. 266. De kantonrechter prikt in deze zaak door een schijnconstructie heen na de arbeidsrelatie te hebben getoetst aan onder meer de elementen 'gezag', 'loon' en 'persoonlijk verrichten van de werkzaamheden'.

139 Ktr. Amsterdam 28 november 2008, *JAR* 2009/23.

140 Hof Amsterdam 18 december 2012, ECLI:NL:GHAMS:2012:BZ0127 (in deze zaak ging het om Poolse werknemers).

141 Zie over de preciaire positie van Poolse uitzendkrachten ook Rb. Groningen 3 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0086, r.o. 3.6.2., *RAR* 2013/9.

blijkt dat de rechter niet altijd beschikt over de benodigde kennis op bij voorbeeld ipr-gebied. Soms zijn de procedures ook erg lang – en dus kostbaar – doordat alle rechtsmiddelen benut worden. Voor de arbeidskrachten heeft dat als nadeel dat zij lang op hun achterstallige loon moeten wachten, wat heel vaak toch de inzet van de procedure is. Anderzijds zijn er ook uitspraken waarin de rechter wel op vakkundige wijze door een bepaalde constructie heen kijkt én blijk geeft van inlevingsvermogen in de kwetsbare positie van deze arbeidskrachten en die ook in zijn oordeel betreft.

Juist deze kwetsbaarheid van intra-EU-arbeidskrachten brengt mee dat diegenen die over hun arbeidssituatie procederen in de minderheid zijn. Daarbij komt dat elke arbeidssituatie verschillend en casuïstisch is en zelden zal leiden tot een uitspraak die voor een hele grote groep geldt. Al met al lijkt de aanpak van voor deze arbeidskrachten (financieel) nadelige constructies via de rechter niet de meest efficiënte en/of effectieve weg.

De in paragraaf 3.5.1 beschreven en toegelichte typologie met (schijn)constructies die in de rapportages van de Inspectie en de jurisprudentie steeds terugkomen, volgt hierna in tabel 3.1.

Tabel 3.1: Typologie van steeds terugkomende (schijn)constructies op basis waarvan intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken

Constructie	Omschrijving	Doel	Relevante regelgeving	Rechtsvraag
1. Contracting	Tewerkstelling op basis van overeenkomst van opdracht of aanneming van werk	Inhuren van gespecialiseerde arbeidskrachten en op legale werkwijze op loonkosten besparen Oneigenlijk gebruik: om te verhullen dat er feitelijk sprake is van ter-beschikkingstelling van arbeidskrachten en dus besparen op loonkosten	Boek 7 BW, Uitzend cao	Kwalificatie arbeidsrelatie Naleving cao Tijdelijk werk in de zin van Detacheringsrichtlijn Toepasselijk recht en gewoonlijk werkland
2. Venootschapsrechtelijke constructies:				
a. oprichting van (post-bus)vennootschappen (in lagelonen-EU-landen zoals Cyprus)	Arbeidskrachten verrichten in dienst van deze vennootschappen arbeid in NL op basis van <i>contracting</i> als dienstverlener.	Besparen op loonkosten waaronder betaling sociale premies die ten onrechte worden verlegd naar land waar sociale premies veel lager zijn	Boek 2 BW; artikelen 49-55 VWEU; Europese coördinatieregels sociale verzekeringen (Verordening EG 883/2004 en Verordening EG 987/2009)) Faciliteert verrichten van diensten op grond van Detacheringsrichtlijn. Faciliteert betalen sociale premies in land waar (post-bus)firma is gevestigd en misbruik A1-verklaringen	Verricht de buitenlandse firma wezenlijke activiteiten
b. Schijnvennoten	Werknemers werk laten doen in hoedanigheid van vennoot	Besparen op loonkosten en verhullen dat sprake is van werknemers	Boek 2 BW	Kwalificatie arbeidsrelatie
c. Schijnzelfstandigen	Werknemers werk laten doen in hoedanigheid van zelfstandige	Besparen op loonkosten en verhullen dat sprake is van werknemers	Boek 2 BW	Kwalificatie arbeidsrelatie

Tabel 3.1: Typologie van steeds terugkomende (schijn)constructies op basis waarvan intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken (vervolgd)

Constructie	Omschrijving	Doel	Relevante regelgeving	Rechtsvraag
3. Transnationale (schijn)-detachering	Arbeidskrachten op onjuiste gronden wel of niet laten werken op basis van detachering	Besparen op loonkosten	Detacheringsrichtlijn, Rome I Vaak toegepast in combinatie met in het buitenland opgerichte vennootschappen (art. 49-55 vWEU) en misbruik A1-verklaring	Tijdelijk werk in de zin van Detacheringsrichtlijn Toepasselijk recht en gewoonlijk werkland
4. Verrekenen kosten met loon en contante terugbetalingen van loon/onkostenvergoedingen	Exorbitante kosten verrekenen, (contante) terugbetalingen laten doen, valse administratie/loonstrook	Besparen op loonkosten	Wml, Was, Uitzend-cao	N.v.t.
5. Uitzendwerk via Nederlandse uitzendbureaus	Onderbetaling door omzeilen/niet-naleven uitzend-cao	Besparen op loonkosten	Boek 7 BW, Uitzend-cao	Kwalificatie arbeidsrelatie Naleving cao

3.7 EUROPESE EN NEDERLANDSE WETGEVING TER BESTRIJDING VAN (SCHIJN)-CONSTRUCTIES

Het gebruik, de hardnekkigheid en complexiteit van (schijn)constructies die leiden tot onderbetaling van arbeidskrachten en daardoor mogelijk tot oneerlijke concurrentie tussen arbeidskrachten en/of bedrijven, hebben de volle aandacht van de politiek en de wetgever. In de loop der jaren heeft de Europese en de Nederlandse wetgever vele regels ontworpen om (transnationale) (schijn)constructies aan te pakken.¹⁴²

3.7.1 Europa

In paragraaf 3.5.2 zijn de Europese regels die als doel hebben bescherming van de werknemer ook genoemd. Hier wordt op een aantal regels nader

142 Even & Zwanenburg 2017, p. 189.

ingegaan. De Detacheringsrichtlijn is een belangrijk wettelijk instrument.¹⁴³ In de praktijk bleek de Detacheringsrichtlijn lastig na te leven en problemen op te leveren als het gaat om informatievoorziening, toezicht en handhaving. Deze problemen heeft de EU-wetgever aangepakt met nieuwe wetgeving: de op 14 mei 2014 aangenomen Handhavingsrichtlijn.^{144/145} In de Handhavingsrichtlijn is een wetgevingskader neergelegd voor meer toezicht en transnationale samenwerking en wederzijdse bijstand met het oog op een betere naleving en voor een betere toepassing van de bestaande regels.¹⁴⁶

Gelet op het afnemende draagvlak voor grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit als gevolg van onder meer de misstanden rond detachering acht de Europese Commissie de verbeterde handhaving onvoldoende.¹⁴⁷ Om die reden heeft de Europese Commissie op 8 maart 2016 een voorstel tot wijziging van de Detacheringsrichtlijn gepubliceerd.¹⁴⁸ Het doel is oneerlijke praktijken aan te pakken en het beginsel te introduceren dat hetzelfde werk op dezelfde plaats op dezelfde manier moet worden bezoldigd.¹⁴⁹ De Commissie benadrukt dat met het voorstel geen enkel onderwerp wordt aangepakt dat door de handhavingsrichtlijn wordt behandeld. De herziene Detacheringsrichtlijn en de Handhavingsrichtlijn vullen elkaar aan en versterken elkaar.¹⁵⁰ De herziene Detacheringsrichtlijn (Richtlijn 2018/957/EU)¹⁵¹ is op 29 mei 2018 door het Europees parlement aangenomen. De uiterste omzettingsdatum van

143 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 L 018 van 21.01.1997*).

144 Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (de IMI-verordening) (*PB L 159 van 28.5.2014*).

145 Zie uitgebreider hierover Even & Zwanenburg 2017, p. 189-190; zie ook Van Overbeeke 2019, p. 12.

146 Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 259-262 en p. 543-544; Even & Zwanenburg 2017, p. 190.

147 Zie https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/MEMO_16_467.

148 Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van 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, COM(2016) 128 final; zie ook Concl. A-G B.J. Drijber, 7 september 2018, ECLI:NL:PHR:2018:943, r.o 3.36, bij HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174.

149 Durve & Kamta 2017; Houwerzijl 2021, p. 124-126; Kenner 2017; zie ook Janssen 2018; Kullmann 2018.

150 Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van 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, COM(2016) 128 final, p.3; zie ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, p. 10.

151 Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (*PB L 173/16 van 09.07.2018*).

de herziene Detacheringsrichtlijn in nationaal recht was 30 juli 2020.¹⁵² Alle wijzigingen hebben als doel de positie van de gedetacheerde werknemer te verbeteren en een gelijk speelveld te creëren.¹⁵³ Twee belangrijke aanpassingen zijn, zoals gezegd, de uitbreiding van de beloning waar aanspraak op gemaakt kan worden en de uitbreiding van de te waarborgen harde kern van rechten na een detachering die langer duurt dan twaalf dan wel achttien maanden. Onder beloning worden de volgende looncomponenten verstaan: het geldende minimumloon of het periodeloan in de schaal; vakantietoelage; (aanvullende) toeslagen inclusief vergoedingen voor overwerk; periodieken; anciënniteitsuitkering en eindejaarsuitkeringen en bonussen. Na een detachingsperiode van twaalf dan wel achttien maanden geldt al het dwingendrechtelijke arbeidsrecht van het gastland voor de gedetacheerde werknemer, met uitzondering van pensioen- en ontslagregelingen.¹⁵⁴

Voor de sector internationaal wegtransport is op 1 augustus 2020 Richtlijn 2020/1057, een specificatie van de Detacheringsrichtlijn, in werking getreden. De uiterste omzettingsdatum van Richtlijn 2020/1057 in nationaal recht was 2 februari 2022. De uitvaardiging van Richtlijn 2020/1057 bracht tevens toepassing van de herziene Detacheringsrichtlijn (per 2 februari 2020) op de wegtransportsector mee.¹⁵⁵ Richtlijn 2002/1057 komt nader aan de orde in hoofdstuk 4.

3.7.2 Nederland

De Detacheringsrichtlijn en de Handhavingsrichtlijn zijn in Nederland geïmplementeerd met de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU).^{156/157} De WagwEU verenigt de doelen van beide richtlijnen: een betere handhaving van de beschermingsbepalingen van gedeta-

152 Boot 2019, zie <https://www.hvglaw.nl/wp-content/uploads/alert-implementatie-herziene-detacheringsrichtlijn.pdf>

153 Het voert te ver om alle wijzigingen te bespreken zie daarvoor Laagland 2021.

154 Van Hoek & van Overbeeke 2022, p. 452-453; Houwerzijl 2021, p. 129-132; Van Overbeeke 2019, p. 12.

155 Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 22 en p. 24.

156 *Stb.* 2016, 219. De voorloper van de WagwEU is de Wet arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid, (vervallen met ingang van 18 juni 2016).

157 Concl. A-G B.J. Drijber, ECLI:NL:PHR:2018:943, punt 3.43, bij HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, bijlagen externe deskundigen Even en Houwerzijl; Durve & Kamta 2017; Even & Zwanenburg 2019, p. 191-194; Houwerzijl 2015, p. 152-153; Houwerzijl 2021, p. 124-126 en p. 132-134; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 835-847. Zie ook over grensoverschrijdende detachering Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 259-262 en p. 539-545; Barnard 2012, p. 213-239; Dorssemont 2008; Franssen & Maes 2015; Gawronski & Keupink 2016; Franssen 2012; Govaert & Van Beers 2013; De Graaf 2016; Houwerzijl 2014; Kullmann 2015; Kullmann 2016; Laagland 2016; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. I 2023, p. 296-297; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 818-835; Van Overbeeke 2014.

cheerde werknemers en het voorkomen van ondermijnende concurrentie in het gastland. Onder de WagwEU vallen zowel werknemers die vanuit een andere lidstaat naar Nederland gedetacheerd worden als de omgekeerde situatie.¹⁵⁸ Op 30 juli 2020 is de herziene Detacheringsrichtlijn in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd.¹⁵⁹

Vooruitlopend op de implementatie van de Handhavingsrichtlijn is in Nederland de Wet aanpak schijnconstructies (hierna: Was¹⁶⁰) ingevoerd.¹⁶¹ De Was trad in de periode 1 juli 2015 – 1 januari 2017 gefaseerd in werking. De ingevoerde maatregelen zijn onder meer de ketenaansprakelijkheid voor het loon (zowel werkgever als opdrachtgever zijn aansprakelijk);¹⁶² het giraal overmaken van het loon; het verstrekken van een duidelijke gespecificeerde loonstrook; het betalen van het volledige minimumloon; het openbaar maken van inspectiegegevens;¹⁶³ en het in paragraaf 3.6.1.4 genoemde verrekeningsverbod.¹⁶⁴ Op 1 januari 2017 is tevens de ketenaansprakelijkheid uitgebreid met de overeenkomst tot het vervoeren van goederen over de weg en de overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg.¹⁶⁵

Ten slotte mag de Waadi¹⁶⁶ niet onvermeld blijven. De Waadi is van toepassing als het gaat om uitlenen of inlenen van personeel. Voor zowel uitleners (uitzend- of detacheringsbureaus) als inleners van personeel is er op grond van de Waadi een registratieplicht met als doel de bescherming van werkers en het tegengaan van illegale arbeid, schijnconstructies, onderbetaling en te lange werktijden. De Inspectie ziet toe op naleving van de Waadi.¹⁶⁷

158 Even & Zwanenburg 2019, p. 191. Zie over de WagwEU ook Van Mierlo & Van Kempen 2017.

159 Zie over die implementatie en de wijzigingen van andere wetten die dat meebracht: <https://www.postedworkers.nl/documenten/vragen-en-antwoorden/wat-verandert-er-vanaf-30-juli-2020-door-de-herziene-detacheringsrichtlijn> en <https://wetten.overheid.nl/BWBR0043892/2020-07-30#ArtikelII>

160 *Stb.* 2015, 233.

161 Bakels/Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2021, p. 261; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, bijlagen externe deskundigen Even en Houwerzijl.

162 Inwerking getreden op 1 juli 2015 *Stb.* 2015, 234.

163 Inwerking getreden op 1 januari 2016 *Stb.* 2015, 234.

164 Zie ook *Stb.* 2015, 496 en *Stb.* 2016, 198.

165 Zie voor een uitgebreid overzicht van de maatregelen en de doelstelling van de Was: *Kamerstukken II* 2014/15, 34108, 3; Even & Zwanenburg 2019, p. 190-191; Loonstra & Zondag/Houweling e.a. II 2023, p. 846-847; Zwemmer *TAP* 2015/3, p. 16-17. Zie uitgebreide informatie van de Rijksoverheid over de gefaseerde inwerkingtreding van de Was op <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/inhoud/maatregelen-tegen-schijnconstructies>.

166 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, *Stb.* 2015, 167. Zie <https://wetten.overheid.nl/BWBR0009616/2020-01-01>

167 Zie <https://ondernemersplein.kvk.nl/personeel-inhuren-en-uitlenen-waadi-registratie-en-waadi-check/>

Geconcludeerd kan worden dat de Europese en de Nederlandse wetgever niet heeft stilgezeten en tal van regels heeft ontworpen met het doel (schijn)constructies zowel preventief als repressief aan te pakken.

3.7.3 Evaluatie Was

Het is de vraag of al deze regels ook het beoogde gevolg hebben gehad. De evaluatie van de Was laat in ieder geval een gemengd beeld zien. De ketenaansprakelijkheid voor loon bijvoorbeeld heeft een preventieve en correctieve werking. Dit zorgt ervoor dat werkers het cao-loon ontvangen en dat cao-naleving bevorderd wordt. Tegelijkertijd blijkt uit de evaluatie dat notoire overtreeders zich niet laten weerhouden om (schijn)constructies te gebruiken. Sterker nog, soms lokt de Was zelfs nieuwe constructies uit. Het giraal betalen van het loon leidt tot de constructie dat werkgevers werknemers contant bedragen laten pinnen om aan hen af te dragen (zogenaamde *cashback*-constructies) of dat het loon giraal op het rekeningnummer van de werkgever wordt gestort. Ook gebeurt het dat huisvestingskosten boven het toegestane maximum via automatische incasso's, pin- of contante betalingen worden verrekend en worden verrekeningen voor bijvoorbeeld werkkleding gedaan buiten de loonstrook om.¹⁶⁸

Deze voorbeelden geven aan dat constructie 4 in tabel 3.1 'Verrekenen kosten met loon en contante terugbetalingen van loon/onkostenvergoedingen' nog steeds bestaat en dat de Was preventief noch correctief heeft gewerkt.

3.8 CONCLUSIE

Uit de inventarisatie van de voor intra-EU-arbeidskrachten mogelijke tewerkstellingsvormen in Nederland blijkt dat deze arbeidskrachten tal van (juridische) opties hebben om in Nederland te werken. Op basis van het vrij verkeer van personen zijn deze arbeidskrachten vrij in Nederland werk te zoeken en te doen. In dat geval staan voor hen de vele verschillende Nederlandse arbeidsrelaties en navenante arbeidsvoorwaarden en omstandigheden ter beschikking, net als voor Nederlandse staatsburgers c.q. ingezetenen. In die situatie zijn alle Nederlandse arbeidsvoorwaarden onverkort van toepassing op de intra-EU-arbeidskracht. Daarnaast is het vrij verkeer van diensten de basis waarop intra-EU-arbeidskrachten *tijdelijk* kunnen werken in Nederland. Deze arbeidsrelatie kan op drie – in de Detacheringsrichtlijn geregelde – manieren vorm worden gegeven waarbij slechts een aantal Nederlandse basisarbeitsvoorwaarden gelden.

168 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, inzake evaluatie Wet aanpak schijnconstructies (*Kamerstukken II 2019/20, 34108, 32, Bijlagen 910163, 910164 en 910165*).

Enerzijds zorgt deze diversiteit voor dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt en verschillende opties voor de intra-EU-arbeidskracht om in Nederland te werken en voor werkgevers om – tijdelijke – tekorten aan arbeidskrachten op te vullen. Anderzijds bieden deze verschillende arbeidsvormen volop ruimte aan onder meer werkgevers om allerlei (schijn)constructies te bedenken en te gebruiken met als voornaamste doel besparen op loonkosten wat kan leiden tot oneerlijke concurrentie en verdringing van lokale arbeidskrachten. Dit fenomeen staat ook wel bekend als *social dumping*.¹⁶⁹

Uit de geanalyseerde rapportages van de Inspectie en de jurisprudentie komen vijf (schijn)constructies naar voren die steeds weer terugkomen bij de tewerkstelling in Nederland van intra-EU-arbeidskrachten (zie tabel 3.1). Ook wordt duidelijk dat die constructies vaak gecombineerd worden gebruikt.¹⁷⁰

3.8.1 Vrij verkeer van diensten

Van een aantal constructies (*contracting*, transnationale (schijn)detachering, diensten laten verrichten via een in het buitenland gevestigde (postbus)vennootschap kan worden gezegd dat die zich voordoen als de arbeidsmigrant in Nederland werkt op basis van het vrij verkeer van diensten. In die gevallen wordt getracht via (gelieerde) buitenlandse bedrijven gevestigd in goedkope EU-landen intra-EU-arbeidskrachten onder het recht en de arbeidsvoorwaarden van dat goedkope land in Nederland te laten werken. Doel is besparen op loonkosten door het omzeilen van de duurdere Nederlandse dwingende arbeidsregelgeving (waaronder ook cao's) en het betalen van sociale premies in Nederland. De hoofdvraag is steeds of Nederland het gewoonlijk werkland is dan wel of het gaat om tijdelijke detachering in Nederland op grond waarvan ofwel Rome I ofwel de Detacheringsrichtlijn van toepassing is. In de meeste gevallen komt de rechter tot het oordeel dat het Nederlandse arbeidsrecht van toepassing is en dat de toegepaste (schijn)constructie leidt tot onderbetaling van de intra-EU-arbeidskrachten en oneerlijke concurrentie tussen bedrijven. De vrijheid van vestiging speelt bij tal van deze constructies een faciliterende rol en zorgt ervoor dat de oprichting van een dochteronderneming of postbusfirma in een lagelonenland op een snelle en eenvoudige manier kan worden verwezenlijkt. In sommige gevallen is de rechter zich daarvan bewust en toetst hij in hoeverre het gaat om postbusfirma's.

169 Zie over *social dumping* of soms ook genoemd sociale *dumping* ook Houwerzijl 2014; Houwerzijl 2021; Even 2018.

170 Zie ook Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 22.

3.8.2 Vrij verkeer van werknemers

Constructies als *contracting*, verrekenen van kosten met loon, schijnvennoten en schijnzelfstandigen, uitzendwerk via (in Nederland gevestigde) uitzendbureaus worden in ieder geval ook gebruikt als de migrant in Nederland werkt op basis van het vrij verkeer van werknemers. Ook dan is goedkope(re) arbeid en het ontkomen aan toepassing van Nederlandse (arbeids)regelgeving het doel.

3.8.3 Aanpak

Hoewel de nadelige gevolgen van (schijn)constructies de politiek en de wetgever niet zijn ontgaan en er veel wetgeving in de strijd tegen dergelijke constructies is ontwikkeld, blijkt dit instrumentarium onvoldoende effectief. Een voorbeeld daarvan is dat door het verbod in de Was de verrekeningsconstructie niet effectief bestreden is, en zelfs leidt tot nieuwe constructies waarmee werkgevers dit verbod omzeilen.¹⁷¹ Een tweede voorbeeld is de uitbreiding in de herziene Detacheringsrichtlijn van de harde kern van rechten die moeten worden gewaarborgd bij detacheringen die langer dan twaalf (of achttien) maanden duren. Of deze aanpassing het gebruik van (schijn)constructies tegengaat, moet nog blijken. In de literatuur worden daarover al twijfels geuit. Zo bevestigen Even & Zwanenburg dat de uitbreiding van te waarborgen rechten bij detacheringen die langer dan twaalf (of achttien) maanden duren meer rechtszekerheid biedt. Tegelijkertijd zien zij als risico dat genoemde termijn in de rechtspraak doorslaggevende betekenis krijgt waar werkgevers slim op zullen inspelen. Bovendien duren de meeste transnationale detacheringen korter dan twaalf (of achttien) maanden zodat de materiële impact ervan volgens deze auteurs beperkt is.¹⁷²

Een alternatieve manier van aanpak lijkt in de rede te liggen. Gedacht kan worden aan het ontwikkelen van wetgeving met daarin stimulerende – in plaats van repressieve – maatregelen voor opdracht- en werkgevers om af te zien van het gebruikmaken van (schijn)constructies. Bijvoorbeeld het toekennen

171 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019 inzake evaluatie Wet aanpak schijnconstructies (*Kamerstukken II 2019/20*, 34108, 32, Bijlagen 910163, 910164 en 910165).

172 Even & Zwanenburg 2019, p. 196. Even & Zwanenburg zijn bovendien van mening dat alle door hen besproken instrumenten (Detacheringsrichtlijn, Handhavingsrichtlijn, Was, WagwEU, Wet AVV) tekort schieten in het creëren van een gelijk speelveld. De Detacheringsrichtlijn voorkomt niet dat op andere arbeidsvoorwaarden buiten de kernvoorwaarden kan worden geconcurrereerd. De Wet AVV garandeert niet dat buitenlandse werkgevers altijd gebonden zijn aan een algemeen verbindend verklaarde cao. (Schijn)constructies zijn onder meer hierdoor nog onverkort mogelijk volgens Even & Van Zwanenburg. Wel vinden zij dat de instrumenten de handhaving van het arbeidsrecht verbeterd hebben: Even & Zwanenburg 2019, p. 195-196.

van een bonus of mee laten doen aan een aanbesteding als de werk- of opdrachtgever niet met uitzendkrachten werkt of niet met meer dan drie (onder)aannemers. Dit past goed in de huidige opdracht aan bedrijven om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Een neveneffect daarvan kan zijn dat opdracht- en werkgevers zich bewuster worden van hun verantwoordelijkheid in het kader van goed werkgeverschap te strijden tegen (meewerken aan) het gebruik van (schijn)constructies.¹⁷³

173 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, *Kamerstukken II* 2019/20, 34108, 32, Bijlage 910163, p. 4-5; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, *Kamerstukken II* 2018/19, 29861, 47, p. 4; zie ook notitie informatieve gesprek met hoofd personeelszaken van transportbedrijf L.-V. te D.

4 | De transportsector

4.1 LEESWIJZER

In dit hoofdstuk wordt de transportsector geïntroduceerd. In de inleiding wordt de context geschetst waarbinnen vrachtwagenchauffeurs hun werk doen en de keuze voor deze sector als casestudie toegelicht. Daarna volgt een bespreking van (inter)nationale literatuur en komen de onderzoeksvragen aan bod waaraan de hiernavolgende hoofdstukken zijn gewijd. Vervolgens wordt aandacht besteed aan het wettelijke kader dat een rol speelt bij de bepaling van het toepasselijke arbeidsrecht op internationale chauffeurs. In dat verband wordt ook jurisprudentie belicht. Een conclusie sluit het geheel af.

4.2 INLEIDING

“De gemiddelde Nederlander heeft geen idee hoe het leven van een vrachtwagenchauffeur eruit ziet. Mensen rijden over de snelweg, zien onze grote wagens en denken: wat een ondingen, waarom rijden ze niet door? Maar ons transport, dat is de economie, dat zijn de pakjes die iedereen elke dag thuis krijgt.”

Ap, vrachtwagenchauffeur¹

“Mensen denken: het is maar een chauffeur”, of “Mensen denken: een chauffeur is een man met een dikke buik en een grote bek. Het zou fijn zijn als iemand gewoon eens zei: wat goed dat je er bent.”

Tim, vrachtwagenchauffeur²

“Na werktijd snak je ernaar collega’s te ontmoeten. Als je vijftien uur alleen in je cabine hebt gezeten is dat echt nodig om te ontspannen.”

Fabien, vrachtwagenchauffeur³

“De vrijheid en onafhankelijk in dit vak zijn mooi hoor, maar je moet ook een beetje kunnen leven.”

Jimmy, vrachtwagenchauffeur⁴

1 De Bont, *NRC-Handelsblad* 28 december 2021.

2 Heijmans, *De Volkskrant* 11 december 2021.

3 Huisman, *De Volkskrant* 28 december 2021.

4 Huisman, *De Volkskrant* 28 december 2021.

Deze citaten illustreren het imago van vrachtwagenchauffeurs en schetsen een beeld van hun (zware) werk. Daarnaast blijkt uit wat zowel Ap als Tim, beiden Nederlandse vrachtwagenchauffeurs, zeggen dat heel veel mensen niet bekend zijn met het leven en werk van vrachtwagenchauffeurs. Voor een aantal journalisten was dat aanleiding vrachtwagenchauffeurs in Nederland en België te benaderen, met hen over hun werk te praten en daarover in december 2021 in twee kranten te publiceren. Ook KRO-NCRV wijdde in diezelfde maand vier radio-afleveringen aan het reilen en zeilen van vrachtwagenchauffeurs.⁵ Deze media-aandacht waar nu ook eens de positieve kanten van dit voor ons allen belangrijke, maar vergeten en vaak verguisde, beroep worden belicht, is toe te juichen. En wat nog belangrijker is: de chauffeurs zelf vertellen hun verhaal.

4.3 CASESTUDIE: TRANSPORTSECTOR

In tegenstelling tot de hoeveelheid alarmerende mediaberichten over arbeidsomstandigheden en gesjoemel met constructies in de transportsector is de aandacht daarvoor in de wetenschappelijke literatuur een stuk minder. Vooral onderzoek waarin de chauffeurs zelf hun zegje doen, is zeker niet in overvloed aanwezig. Dit doet geen recht aan die sector en de daarin werkzame vrachtwagenchauffeurs. Zoals ook Ap aangeeft, zorgt de transportsector voor het vervoer van vele tonnen goederen over de weg in de EU. De in de transportsector werkzame chauffeurs dienen daarmee de economische en logistieke belangen van alle lidstaten en iedere burger. Om de wetenschappelijke kennis te vergroten over de arbeidssituatie van vrachtwagenchauffeurs die vervoer over de weg in de EU verzorgen, is aan deze sector een casestudie gewijd. De keuze voor de transportsector is gemaakt, omdat in vergelijking met de andere in hoofdstuk 3 genoemde sectoren waarin ook gebruikgemaakt wordt van (schijn)constructies, de transportsector zowel juridisch als feitelijk beduidend ingewikkelder in elkaar zit. Het vervoer vindt plaats in alle landen van de EU door een veelheid aan Nederlandse en buitenlandse bedrijven met als arbeidskrachten talloze Nederlandse en buitenlandse internationale chauffeurs. Het vervoerswerk is grensoverschrijdend en de arbeidssituatie van de chauffeurs heeft heel vaak een internationale component. Vaststelling van het toepasselijke arbeidsrecht kan daardoor gecompliceerd zijn. Datzelfde geldt voor de onthulling van gebruikte (schijn)constructies. Daarbij speelt niet alleen de internationale aard van het vervoerswerk een rol, maar ook de mogelijke betrokkenheid van veel (onder)aannemers. Het grensoverschrijdende aspect zorgt er bovendien voor dat de chauffeurs moeilijk bereikbaar zijn net als de hectische en – soms ook onvoorspelbare – aard van het vervoerswerk. Genoeg redenen om dit onderzoek te wijden aan deze gecompliceerde (transport)sector

5 Spraakmakers, KRO-NCRV NPO 1: Verhalen van Spraakmakers: de vrachtwagenbranche (deel 1 tot en met 4), 13, 14, 15 en 16 december 2021.

en de nodige inspanning te doen om de chauffeurs wél te bereiken om met hen te kunnen praten.

In dit onderzoek gaat het om zowel de juridische (arbeidsrechtelijke) positie en de werkomstandigheden als het welzijn in het algemeen van de chauffeurs. Bij uitstek wordt onderzocht in hoeverre de chauffeurs werken op basis van constructies die voor de werk- en/of opdrachtgever loonkosten besparen en in hoeverre deze chauffeurs slechter af zijn dan chauffeurs die niet op basis van zo'n constructie werken. Het accent ligt op buitenlandse (waaronder Oost-Europese) vrachtwagenchauffeurs die vervoer in de EU verzorgen. Deze mannen en – soms ook – vrouwen en hun vrachtwagens zijn door de week en voornamelijk in het weekend in groten getale aanwezig op parkeerplaatsen in Nederland. Dat fenomeen is voor elke Unieburger die op de Nederlandse snelwegen rijdt zichtbaar. Deze vrachtwagenchauffeurs hebben dus op die momenten te maken met Nederland en de daar voor hen beschikbare voorzieningen en maken – zij het tijdelijk – deel uit van onze maatschappij.

4.4 LIBERALISERING TRANSPORTSECTOR

Het gebruik van constructies als (*sub*)contracting, oprichten van postbusbedrijven en dochterbedrijven in Oost-Europa is zeker een gevolg van de liberalisering van de wegtransportsector op Unieniveau sinds de jaren '90.⁶ Het verlenen van internationaal transport in de EU is nu volledig vrij en niet onderworpen aan allerlei strenge, sterk concurrentiebeperkende voorwaarden. Hierdoor is de arbeidsmobiliteit binnen deze sector exponentieel toegenomen en complexer geworden. Deze liberalisering is evenwel niet in gelijke mate gepaard gegaan met het in de lidstaten afstemmen op elkaar en waar mogelijk gelijktrekken van sociale regelgeving (zogenaamde sociale harmonisatie⁷). Onder meer hierdoor heeft de uitbreiding van de EU in 2004, 2007 en 2013⁸ geleid tot een groot verschil in lonen binnen de EU. Als gevolg hiervan ontstond hevige concurrentie op arbeidsvoorwaarden.⁹ Voor sommige transportbedrijven was dit aanleiding om constructies te ontwikkelen waarmee hogere Nederlandse lonen vermeden konden worden.¹⁰

Zoals ook Zwanenburg & Van Overbeeke benadrukken, kan tegen concurrentie op arbeidsvoorwaarden verschillend worden aangekeken. Enerzijds kan dit gezien worden als gebruikmaken van goedkopere Oost-Europese standaard-

6 Hilal 2008, p. e19-e20; Van Overbeeke 2019, p. 8.

7 Zie https://www.parlement.com/id/vg9pl67j6rzj/werkgelegenheids_en_sociaal_beleid.

8 Zie https://ec.europa.eu/transport/policies/road/infrastructure/infrastructure_en.

9 Van Overbeeke 2019; Thörnquist 2019; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021; De Wispelaere, Pacolet & Gillis 2021.

10 Hilal 2008, p. e19-e20; Van Overbeeke 2019, p. 8.

den door toepassing van vooral de EU-vrijheden op de interne EU-markt. Anderzijds kan deze concurrentie bestempeld worden als misbruik.¹¹

Vastgesteld kan wel worden dat de wetgever, op EU- en nationaal niveau, met een veelheid aan regelingen het gebruik van constructies die op arbeidsvoorwaarden concurreren aan banden wil leggen. Een deel van die regelingen is specifiek gericht op de transportsector. Een voorbeeld daarvan is het verbod op postbusconstructies in artikel 5 van Verordening 1071/2009.^{12/13} Een ander voorbeeld is het tegengaan van schijnzelfstandigheid en het gebruikmaken van uitzendbureaus bij de tewerkstelling van vrachtwagenchauffeurs in artikel 2.11 van de Wet wegvervoer goederen.^{14/15} Denk ook aan de steeds strengere regelgeving die bepaalt welk arbeidsrechtelijk regime van toepassing is in grensoverschrijdende situaties. Voorbeelden daarvan zijn de Handhavingsrichtlijn inzake de Detacheringsrichtlijn, de Herzieningsrichtlijn van de Detacheringsrichtlijn en Richtlijn 2020/1057 gericht op detachering in het mobiele wegtransport.¹⁶ Het wettelijk kader dat nodig is om in het internationaal transport vast te stellen welk arbeidsrecht van toepassing is in welke situatie komt later in dit hoofdstuk aan bod.

4.5 PRATEN ÓVER VRACHTWAGENCHAUFFEURS: ONDERZOEK DOOR DE INSPECTIE EN ANDERE AUTEURS

Niet alleen in de media, maar ook in de literatuur waar chauffeurs zelf niet aan het woord komen, is het beeld van de transportsector ronduit negatief. Geknoei door bedrijven met constructies met het doel chauffeurs zo min mogelijk te betalen om goederen zo goedkoop mogelijk te kunnen vervoeren, lijkt schering en inslag. In de literatuur die hierna besproken wordt, komt een en ander in ieder geval naar voren.

De transportsector komt in rapportages van de Inspectie vaak in beeld. De Inspectie noemt de transportsector in haar jaarverslagen van 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020 als één van de sectoren waarin de meeste ernstige arbeids-

11 Zwanenburg & Van Overbeeke 2021. Zie ook Even & Zwanenburg 2017.

12 Verordening 1071/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels betreffende de voorwaarden waaraan moet zijn voldaan om het beroep van wegvervoerderondernemer uit te oefenen(...), *Pb* 14 november 2009, L 300, 51. Deze verordening legt onder meer voorwaarden vast waaraan een transportbedrijf moet voldoen. Een voorwaarde is een ‘werkelijke en duurzame vestiging’.

13 Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 22

14 In artikel 2.11 Wet wegvervoer goederen is bepaald dat een chauffeur als werknemer bij een transportbedrijf in dienst moet zijn.

15 Thörnquist 2019.

16 Zie daarover uitgebreid Zwanenburg & Van Overbeek 2021; Van Overbeeke 2019. Zie ook: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10508#:~:text=Richtlijn%202014%2F67%2FEU%20heeft,%2F71%2FEG%20te%20verbeteren.&text=De%20richtlijn%20is%20bedoeld%20om,EU%2Dlanden%20weg%20te%20nemen>.

ongevallen plaatsvinden. De transportsector wordt door de Inspectie stelselmatig gekwalificeerd als een risicosector.¹⁷ Bensman en Thornthwaite & O'Neill concluderen datzelfde voor de transportsector in respectievelijk Amerika en Australië.¹⁸ Ook het Global Labour Institute (GLI) vond in een onderzoek naar de transportsector in een groot aantal landen in Afrika, Zuid-Amerika en Azië dat arbeidskrachten in de transportsector in onveilige en ongezonde omstandigheden werken. Daardoor lopen zij een groot risico om ziek te worden en/of slachtoffer te worden van arbeidsongevallen.¹⁹ Reden temeer om in dit onderzoek ook aandacht te besteden aan de arbeidsomstandigheden van vrachtwagenchauffeurs, een aspect dat in hoofdstuk 8 aan de orde komt.

Daarnaast blijkt uit risicoanalyses van de Inspectie dat in de transportsector ook de grootste kans bestaat op oneerlijk werk én dat in die sector een groot aandeel werkenden in een kwetsbare positie zit.²⁰ Wat onder 'een 'kwetsbare positie' verstaan moet worden, wordt niet geconcretiseerd door de Inspectie. Op het gebied van 'eerlijk werk' in het (internationale) wegtransport zijn er volgens de Inspectie risico's op arbeidsuitbuiting, onderbetaling en illegale tewerkstelling.²¹

De transportsector wordt door de Inspectie ook als risicosector gezien als het gaat om het voorkomen van (schijn)constructies. In 2016, 2017, 2018, 2019 en 2020 controleerde de Inspectie structureel transportbedrijven op het gebruik van (schijn)constructies en cao-naleving. De Inspectie gaat bij die controles af op meldingen of verzoeken daartoe van derden, waaronder sociale partners. Daarnaast kan het gaan om (dagelijkse) controles die de Inspectie ambtshalve doet en waarbij zij zich richt op de volgens haar meest risicovolle situaties en bedrijven.²²

In 2016 richtte de Inspectie haar controles op Nederlandse transportbedrijven met vestigingen in meer dan één EU-lidstaat en op postbusondernemingen van Nederlandse transportbedrijven die gevestigd zijn in een ander land. De Inspectie constateerde bij die bedrijven (schijn)constructies en overtredingen, maar geeft helaas niet aan welke.²³ Bij een ander transportbedrijf voerde de Inspectie een controle uit samen met de gemeente, de Inspectie Leefomgeving & Transport (hierna: IL&T) en de Belastingdienst. De gemeente trad handhavend op omdat chauffeurs op het terrein van het transportbedrijf in de cabine overnachten en dit niet strookt met het bestemmingsplan. De Belastingdienst stelde een onderzoek in naar de mogelijke inzet van de Cyprusconstructie.

17 Inspectie SZW 2017, p. 16; Inspectie SZW 2018, p. 21-22; Inspectie SZW 2019, p. 27; Inspectie SZW 2020, p. 28-29, p. 35, p. 66; Inspectie SZW 2021, p. 20-21.

18 Bensman 2017, p. 6; Thornthwaite & O'Neill 2016, p. ii-iii, p. 8-34.

19 Global Labour Institute in the UK (GLI) 2013, p. 8-11. GLI deed dit onderzoek in opdracht van de International Transportworkers' Federation (ITF).

20 Inspectie SZW 2019, p. 46; Inspectie SZW 2020, p. 28-29.

21 Inspectie SZW 2020, p. 66.

22 Zie bijvoorbeeld Inspectie 2017a, p. 3 en p. 5; Inspectie SZW 2019a, p. 3 en p. 9.

23 Inspectie SZW 2017, p. 32.

De Inspectie constateerde dat deze werkgever eerder heeft gewerkt met Oost-Europese uitzendbureaus en nu zelf een uitzendbureau in Oost-Europa heeft opgericht waar de chauffeurs in dienst zijn. Volgens de Inspectie wordt van deze constructie in de transportsector vaker gebruikgemaakt.²⁴

In 2017 bleef de Inspectie vaag over de vier (schijn)constructies die zij op het spoor kwam. De enige toelichting die de Inspectie gaf, was dat alle zich richtten op het minimaliseren van kosten.²⁵

In 2018 onderzocht de Inspectie transportbedrijven die gebruikmaken van onderaanneming/uitbesteding bij in het buitenland gevestigde (dochter)bedrijven, postbus- of *payroll*-bedrijven. Als concreet voorbeeld van de inzet van werknemers via buitenlandse bedrijven beschrijft de Inspectie een onderzoek bij een Nederlands transportbedrijf. Dat onderzoek werd uitgevoerd op verzoek van de Vervoersbond Naleving Beroepsgoederenvervoer over de weg (VNB). Bij het transportbedrijf werkten Poolse werknemers via een Poolse vestiging voor Poolse salarissen. Met de bevindingen van de Inspectie is VNB met de werkgever gaan praten. Na onderhandeling is de werkgever met de constructie gestopt en de Poolse chauffeurs krijgen nu een Nederlands arbeidscontract met Nederlandse arbeidsvoorwaarden.²⁶

In 2019 constateerde de Inspectie in het kader van 'eerlijk werk' het gebruik door werkgevers van een aantal internationale juridische constructies die erop gericht zijn om loonkosten te verlagen, bedrijfsrisico's af te wentelen op werknemers, werktijden te maximeren en illegale tewerkstelling te verdoezelen. Met deze constructies proberen werkgevers vervoersregelgeving, belastingen en premiekosten te ontduiken. Een concreet voorbeeld van een in het wegtransport door haar in 2019 opgespoorde constructie geeft de Inspectie niet. Wel noemt zij postbusondernemingen als voorbeeld van een constructie met een internationaal karakter. In 2019 legde zij bij de aanpak het accent op onder meer dat soort constructies.²⁷

In 2020 startte de Inspectie samen met IL&T een onderzoek naar buitenlandse vestigingen van transportbedrijven. Uit eerder onderzoek bleek dat transportbedrijven soms constructies gebruiken die op papier een buitenlandse vestiging en buitenlandse activiteiten omvatten, maar in de praktijk slechts een postbus zijn of een bedrijf met nauwelijks activiteiten.²⁸ Net als in 2019, lag ook in 2020 de nadruk van Inspectieonderzoek op constructies met internationale aspecten.²⁹ In september 2020 voerde de Inspectie ook samen met IL&T inspecties uit in het internationaal transport. Bij een controle werden acht vrachtwagenchauffeurs aangetroffen die op of rond een parkeerplaats zonder

24 Inspectie SZW 2017, p. 32.

25 Inspectie SZW 2018, p. 70.

26 Inspectie SZW 2019, p. 58; zie ook SZW 2018a, p. 12: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2018/06/15/aanpak-schijnconstructies-en-cao-naleving-2014-2018>.

27 Inspectie SZW 2020, p. 66, p.77

28 Inspectie SZW 2021, p. 66.

29 Inspectie SZW 2021, p. 95.

sanitaire voorzieningen verbleven. De chauffeurs werkten voor een Litouws bedrijf en vertelden dat zij op en af twee maanden in hun vrachtwagencabine in Nederland woonden. Inspecteurs hebben nader onderzoek ingesteld naar mogelijke onderbetaling en overtreding van de rij- en rusttijden.³⁰

Ten slotte belicht de Inspectie de door haar in 2019 geconstateerde toegenomen trend in de transportsector om gebruik te maken van derdelanders als arbeidskrachten en geeft zij daarvan een aantal concrete voorbeelden. Deze arbeidskrachten hebben onder de geldende voorwaarden van het afgevend land een werkvergunning gekregen om in dat land binnen de EER in een bepaald beroep te werken. Vervolgens gebruiken bijvoorbeeld Oekraïense chauffeurs die vergunning om in de EU dus ook (of vooral) in Nederland tegen zeer lage lonen als chauffeur te werken.³¹ Als eerste voorbeeld noemt de Inspectie een Nederlands transportbedrijf waarvoor via de Poolse vestiging 75 Oekraïense chauffeurs werken. Deze chauffeurs hebben een vervoers-, verblijfs- en werkvergunning in Polen. Een tweede voorbeeld betreft een werkgever die zegt via een Roemeens uitzendbedrijf legaal Filippijnen met een Roemeense of Poolse verblijfs- en werkvergunning aan het werk te kunnen zetten in het internationale transport.³²

Ook uit ander onderzoek komt naar voren dat (Nederlandse) transportbedrijven gebruikmaken van buitenlandse (postbus)vestigingen in Oost-Europa of Cyprus om via deze vestigingen (Nederlandse) chauffeurs in te huren en zo op loonkosten te besparen.³³ Het gebruik van deze constructies is geen nieuw fenomeen en deze worden volgens Cremers al sinds 2010 gebruikt.³⁴ Het onderzoek van Walz, Frouws & Grijpstra bevestigt dit. Zij onderzochten malafide praktijken in de uitzendbranche in de periode 2009-2010 en deden literatuuronderzoek en *deskresearch*. Daarnaast hielden zij negen interviews met organisaties uit de uitzendbranche, inspectie-instellingen en andere betrokkenen en voerden vier groepsgesprekken en aanvullende interviews met vertegenwoordigers van gemeenten, ministeries, werkgevers- en werknemersorganisaties.³⁵ Wals, Frouws & Grijpstra geven aan dat in het buitenlandse vervoer veel gebruikgemaakt wordt van uitzendkrachten wat soms via 'illegale constructies' gebeurt.³⁶ Een concreet voorbeeld daarvan is het inzetten van Poolse chauffeurs in het buitenlandse goederenvervoer door Nederlandse

30 Inspectie SZW 2021, p. 66-67.

31 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 29; zie ook Van Gardingen 2019.

32 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 29.

33 Zie over het gebruik van arbeidsrechtelijke constructies in de transportsector ook Zwanenburg & Van Overbeeke 2021 en Broughton e.a. 2015.

34 Cremers 2014; Cremers 2014a; Cremers 2015; zie meer in het algemeen over het gebruik van postbusbedrijven en het misbruik van arbeidskrachten in de EU ook Cremers 2019. Zie over het gebruik van postbusbedrijven in de transportsector ook Šimurková & Poliak 2019.

35 Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 13-14, p. 75.

36 Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 21.

bedrijven. In sommige gevallen opent het Nederlandse bedrijf een Poolse vestiging, of wordt een Pools uitzendbureau (ook vaak opgezet door Nederlanders) ingezet om chauffeurs aan te leveren. De chauffeurs rijden maar een deel van hun route in Nederland en vallen niet onder Nederlandse wetgeving, ook al werken zij feitelijk voor een Nederlands bedrijf. Via deze constructie wordt werk in Nederland aangeboden maar de chauffeurs worden in het buitenland via de buitenlandse vestiging van een Nederlandse onderneming betaald. Dit loon is vanzelfsprekend lager dan het in Nederland geldende minimumloon of cao-loon. Op deze manier wordt noch de WagwEU noch de Waadi nageleefd.³⁷ Ook Moreels en Thörnquist noemen deze constructie, het oprichten van een (postbus)vestiging in een lagelonenland, als veelvoorkomend in de transportsector.³⁸ Moreels kwam tot die bevinding op basis van de evaluatie van Europese en Belgische wet- en regelgeving en van de goede praktijken uit drie EU-lidstaten en Thörnquist verwijst naar literatuur.³⁹

Sterker nog, volgens Hilal, maken Nederlandse en Duitse transportbedrijven al sinds midden 1990 gebruik van goedkope chauffeurs uit Oost-Europa en de voormalige Sovjet Unie. Daarbij maken bedrijven gebruik van allerlei onderaannemings(*subcontracting*)constructies bij in het buitenland gevestigde (dochter)ondernemingen. Hilal noemt als concreet voorbeeld daarvan het 'Willi Betz fenomeen' waarbij zij doelt op het Duitse transportbedrijf Willi Betz dat via *subcontracting* constructies onder meer illegaal cabotagevervoer⁴⁰ liet doen door Oost-Europese chauffeurs.⁴¹ Deze Willi Betz-praktijken zijn in de EU door diverse transportbedrijven, waaronder het Oostenrijkse transportbedrijf Kralowetz, overgenomen. Kralowetz was in en na 2001 veelvuldig in het nieuws en werd beschuldigd van het gebruikmaken van chauffeurs uit de voormalige Sovjet Unie onder zeer slechte arbeidsomstandigheden. Een vrachtwagenchauffeur werkzaam voor Kralowetz verklaarde: "There are weeks when I'm sure I cover as much as 6000 kilometers. I sleep five hours a day; otherwise I drive." Over zijn arbeidsvoorwaarden vertelde hij dat hij per kilometer werd betaald en niet per uur. Deze chauffeur leefde om die reden de verplichte rust- en rijtijden niet na en fraudeerde met de tachograaf. Op enig moment heeft de Duitse politie Kralowetz-vrachtwagens verboden te rijden en stonden deze wekenlang stil op parkeerterreinen in Luxemburg. Tijdens deze periode hadden de chauffeurs geen inkomen.⁴² Hilal vermeldt niets over haar onderzoeksmethode en verwijst alleen naar literatuur.

37 Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 27.

38 Moreels 2015; Thörnquist 2019.

39 Moreels 2015, p. 4; Thörnquist 2019, p. 38.

40 Cabotage is vervoer van goederen over de weg in het binnenland van één Europese lidstaat voor rekening van een vervoerder uit een andere lidstaat. Wanneer een vervoerder uit een Europese lidstaat goederen vervoert tussen twee punten binnen de grenzen van een andere lidstaat is dat slechts beperkt toegestaan. Zie <https://www.ilent.nl/onderwerpen/cabotage>

41 Hilal 2008, p. e21-e22.

42 Hilal 2008, p. e23.

Ook in de Zweedse transportsector komen constructies als (*sub*)contracting en schijnzelfstandigheid voor. Zo constateert Thörnquist in haar onderzoek dat in Zweden transportbedrijven vaak gebruikmaken van goedkope Oost-Europese chauffeurs via gecompliceerde netwerken bestaande uit (*sub*)contractors.⁴³ Daarnaast wordt in de Zweedse transportsector gebruikgemaakt van schijnzelfstandige Oost-Europese chauffeurs.⁴⁴

De door Thörnquist in deze onderzoeken toegepaste methode bestaat uit diepte-interviews met (vertegenwoordigers van) vakbonden, uitzendbureaus, *contractors*, werkgevers(organisaties), de Zweedse belastingdienst en juridische experts. Daarnaast zijn diverse schriftelijke bronnen gebruikt en is een casus van een schijnzelfstandige chauffeur waarover bij de Zweedse arbeidsrechter is geprocedeerd, geanalyseerd.⁴⁵

Ook Bensman wijst op het gebruik van goedkope Roemeense of Bulgaarse chauffeurs “by up to ten layers of subcontracting.”⁴⁶ Een onderzoeksmethode, anders dan een verwijzing naar literatuur, wordt door Bensman niet genoemd.

Deze lange keten heeft onder meer tot gevolg dat de opbrengst voor het Oost-Europese bedrijf dat de uiteindelijke vervoersopdracht uitvoert zeer mager is wat het loon van de betreffende chauffeur niet ten goede komt.⁴⁷

4.6 PRATEN MÉT VRACHTWAGENCHAUFFEURS: (WETENSCHAPPELIJK) ONDERZOEK

Zoals gezegd, komen in het merendeel van de (wetenschappelijke) publicaties de chauffeurs zelf niet aan het woord. Daarop zijn wat uitzonderingen die nu aan de orde komen.

4.6.1 Europees onderzoek

Voor zover bekend zijn er, als het gaat om Europees onderzoek, vijf wetenschappelijke onderzoeken waarin dat wél het geval is en waar vrachtwagenchauffeurs worden bevraagd over het gebruik van arbeidsrechtelijke constructies en/of andere aspecten van hun arbeidssituatie.

Van de Molen et al. deden onderzoek naar “constructies die werkgevers in het leven roepen met geen ander doel dan te besparen op de kosten voor arbeid”.⁴⁸ In dat onderzoek komt ook de transportsector aan bod en is gesproken met Nederlandse vrachtwagenchauffeurs. Over de toegepaste methode

43 Thörnquist 2013.

44 Thörnquist 2013; Thörnquist 2015; Thörnquist 2019.

45 Thörnquist 2013, p. 6 en p.43; Thörnquist 2015, p. 413; Thörnquist 2019, p. 35-36.

46 Bensman 2017, p. 4-5; zie ook Belzer 2000 p. 5.

47 Zie ook Belzer 2000, p. 5.

48 Van de Molen e.a. 2015, p. 5

wordt niet meer dan dat verteld en een onderzoeksvraag ontbreekt. In het onderzoeksrapport worden zes chauffeurs geciteerd die in algemene zin iets zeggen over schijnzelfstandige chauffeurs en de tendens om steeds maar goedkoper vervoer te verrichten.⁴⁹ De kwaliteit van dit onderzoek laat te wensen over en de informatie afkomstig van de chauffeurs wordt summier en oppervlakkig weergegeven.

Vitols en Voss onderzochten de oorzaken van vermoeidheid van vrachtwagenchauffeurs en in hoeverre er een verband bestond tussen vermoeidheid en arbeidsvoorwaarden.⁵⁰ In dat onderzoek werd een online *survey* gehouden onder 2861 bus-, coach- en vrachtwagenchauffeurs in Europa. Daarnaast werden elf vrachtwagenchauffeurs uit tien landen geïnterviewd aan de hand van gestructureerde vragenlijsten. Een bevinding is dat moeheid veroorzaakt wordt door lange arbeidstijden. Een tweede bevinding is dat er een direct verband is tussen de hoogte van het salaris van de chauffeur en de lengte van de arbeidstijd. Hoe lager het (minimum)salaris hoe groter de motivatie van vrachtwagenchauffeurs om door te blijven rijden, ook als zij moe zijn. Dat geldt temeer voor chauffeurs die direct of indirect per kilometer worden betaald.⁵¹

Bensman noemt twee onderzoeken onder vrachtwagenchauffeurs in respectievelijk Denemarken en Nederland.⁵² In het Deense onderzoek werd een *survey* gehouden onder 235 vrachtwagenchauffeurs afkomstig uit Roemenië en Bulgarije. Gevonden werd dat deze chauffeurs in dienst waren bij bedrijven geregistreerd in hun thuisland, maar geregeld lange tijd in Denemarken reden en ook vaak vanuit Denemarken in Duitsland en andere Noord-Europese landen vervoerswerk deden. In het onderzoek in Nederland vertelden Oost-Europese chauffeurs dat zij door tijdsdruk en hun lage salarissen vaak doorrededen als zij ziek waren. Over de onderzoeksmethode wordt door Bensman niets vermeld.⁵³

De FNV deed beleidsonderzoek naar het gebruik van derdelanders als arbeidskrachten (chauffeurs) in het wegtransport in de EU.⁵⁴ Over de onderzoeksmethode vermeldt de FNV dat informatie is vergaard door interviews met chauffeurs, het in kaart brengen van de betrokken vennootschappen, het doen van bureau- en veldonderzoek, analyse van documenten over arbeid en vervoer en gebruikmaken van de Wet Openbaarheid Bestuur.⁵⁵ Over de aard en de hoeveelheid interviews met welke chauffeurs en in welke taal wordt niets gezegd. Ook nadere precisering van (het gebruik van) de andere bronnen

49 Van de Molen e.a. 2015, p. 70-95.

50 Vitols & Voss 2021.

51 Vitols & Voss 2021, p. 4, p. 28-29.

52 Bensman 2017, p. 8.

53 Bensman 2017, p.8. De onderzoeken zelf werden aan de hand van de referenties in het betreffende artikel niet gevonden en zijn dus niet zelf bekeken.

54 Van Gardingen 2019.

55 Van Gardingen 2019, p. 17.

ontbreekt. De FNV achterhaalde drie Nederlandse transportondernemingen die chauffeurs uit derdelanden inzetten die via vestigingen in (Oost) Europa in dan wel vanuit Nederland internationaal vervoerswerk verrichten. In deze gevallen is volgens de FNV sprake van onderbetaling, slechte arbeidsomstandigheden, rijden zonder de benodigde papieren en zelfs arbeidsuitbuiting.⁵⁶ De bevindingen van de FNV in dit onderzoek zijn in lijn met de in 2019 door de Inspectie geconstateerde toegenomen trend in de transportsector om derdelanders als arbeidskrachten in de EU in te zetten. Toch is voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van de bevindingen van de FNV vanwege onvoldoende concrete informatie over de manier waarop het onderzoek is uitgevoerd.

Ten slotte is er het journalistieke onderzoek van Poortmans.⁵⁷ Daarin wordt vermeld dat met behulp van tolken gesproken is met meer dan honderd vrachtwagenchauffeurs over hun werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. De gesprekken vonden plaats op vrachtwagenparkeerplaatsen in twaalf EU-lidstaten. In dit – niet wetenschappelijke – artikel wordt niets vermeld over de aard en de mate van diepgang van de gesprekken met de chauffeurs en de toegepaste methode.

De bevindingen van Poortmans gaan alle over Oost-Europese chauffeurs. Een eerste bevinding is hun loon: gemiddeld € 250-€ 300 per maand (het minimumloon van het land waar ze als werknemer staan ingeschreven) met daarbovenop een onbelaste dagvergoeding tussen de € 40 en € 60. Een tweede bevinding is dat de meeste chauffeurs gedetacheerd worden vanuit hun werkgever, de Oost-Europese vestiging van een West-Europees bedrijf naar West- en Noord-Europa. Poortmans noemt met name twee transportbedrijven, De Rooy en Ewals Cargo Care, die op die manier Oost-Europese chauffeurs inzetten.⁵⁸ Voor het overige noemt Poortmans een aantal algemene zaken zoals de rampzalige leefomstandigheden van Oost-Europese chauffeurs, bevuilde parkeerplaatsen, loonverschillen van vrachtwagenchauffeurs binnen de EU en de aanwas van chauffeurs van buiten de EU.

Gelet op de kwaliteit van dit onderzoek is niet duidelijk welke waarde gehecht moet worden aan wat de chauffeurs beweren over hun arbeidssituatie en de misstanden in de transportsector in het algemeen.

56 Van Gardingen 2019, p. 15-22. Zie over het tewerkstellen van derdelanders in de Poolse transportsector en de rol daarin van uitzendbureaus: Owczarek 2020.

57 Poortmans 2018. Zie ook Boros 2018: <https://theblacksea.eu/stories/romanian-trucker-polish-wage-dutch-workplace/>. Boros voerde onder de vlag van Investigate Europe een nagenoeg gelijk journalistiek onderzoek uit met daarin dezelfde bevindingen. Ook Boros sprak met chauffeurs, maar zij lichtte op geen enkele manier de door haar toegepaste methode toe. Zowel Boros als Poortmans zijn lid van Investigate Europe.

58 Zie in dezelfde zin over De Rooy en Ewals: VNB-FNV z.j.

4.6.2 Onderzoek buiten Europa

Ook is een aantal onderzoeken gevonden waar vrachtwagenchauffeurs is gevraagd naar diverse aspecten van hun werk in landen buiten Europa. In die onderzoeken komen niet zozeer de constructies op basis waarvan gewerkt wordt aan bod, maar ligt het accent op de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van chauffeurs. Belicht worden diverse thema's zoals het loon, de sociale voorzieningen, de arbeidstijd en de gezondheid en veiligheid van het chauffeurswerk.

In het onderzoek van Coiquaud zijn met 18 vrachtwagenchauffeurs semi-structureerde interviews gehouden. Onderzocht is in hoeverre de arbeidstijd van vrachtwagenchauffeurs in Canada een *third time* bevat die niet gekwalificeerd kan worden als werktijd of rusttijd en die vereist dat de chauffeur beschikbaar is voor de werkgever zonder dat daar enige betaling tegenover staat.⁵⁹ Coiquaud vond dat naast het formele arbeidsrecht een informeel normatief systeem ontstond waar deze *third time* tevoorschijn kwam.⁶⁰

Dağdelen deed promotieonderzoek onder Turkse immigranten in Amerika. Hij onderzocht hun mobiliteit op de Amerikaanse arbeidsmarkt en onder meer hun (werk)ervaringen als vrachtwagenchauffeur in de transportsector.⁶¹ Dağdelen hield diepte-interviews met 24 chauffeurs werkzaam in New Jersey en Pennsylvania.⁶² Een bevinding is dat Turkse immigranten hun carrière beginnen als *low skilled workers* bij een restaurant of benzinstation. Zij worden ernstig uitgebuit en ondervinden geen enkel voordeel van dat werk. Vervolgens stappen ze over naar de transportsector waar ze als chauffeur in dienst van een transportbedrijf werken. Zij worden nog steeds uitgebuit, maar gaan er in inkomen aanzienlijk op vooruit. Ten slotte kopen ze hun eigen truck en worden *survivalist truckers*. Het feit dat ze eigenaar van een vrachtwagen zijn wil niet altijd zeggen dat hun inkomen omhoog gaat: ze moeten veel werken om in hun levensonderhoud te voorzien en buiten zichzelf uit in hun eigen bedrijf.⁶³

Harrison e.a. hielden een *survey* onder 103 vrachtwagenchauffeurs die containers vervoerden van en naar de haven (*port drayage*) van Houston in Texas.⁶⁴ De chauffeurs werd gevraagd naar hun arbeidstijd, of ze eigenaar van een truck zijn, of ze verbonden zijn aan een transportbedrijf en of ze een ziektekostenverzekering hadden. De meesten hadden een eigen truck en werkten bij een transportbedrijf. Eénderde van de chauffeurs had een ziekte-

59 Coiquaud 2016.

60 Coiquaud 2016, p. 341.

61 Dağdelen 2020, p. iii en p. 162-176.

62 Dağdelen 2020, p. iii en p. 356.

63 Dağdelen 2020, p. 328.

64 Harrison e.a. 2007, p. vi, p. viii, p. 5, p. 7.

kostenverzekering.⁶⁵ De chauffeurs werkten ruim meer dan 40 uur per week.⁶⁶ De auteurs achten deze arbeidstijd lang, maar niet *overwhelming*.⁶⁷

Jaffee & Rowley deden een vergelijkbaar onderzoek, maar nu werd de *survey* uitgezet onder (78) chauffeurs die containers vervoerden van en naar de haven van Jacksonville in Florida. Een bevinding is dat werknemer-chauffeurs een hoger salaris hebben en minder uren werken dan zelfstandig opererende chauffeurs. Een tweede bevinding is dat het grootste deel van de werknemer-chauffeurs en van de zelfstandigen geen pensioenvoorziening heeft.⁶⁸

Een derde onderzoek onder chauffeurs die containers vervoeren van en naar een haven werd door Port Jobs uitgevoerd. Deze keer ging het om een *survey* uitgezet bij 277 chauffeurs werkzaam in de haven van Seattle (Washington State). Port Jobs vond dat het salaris van de chauffeurs laag was en erg varieerde. De hoogte was afhankelijk van het soort vervoerswerk (korte of lange afstanden), de *employment status* (werknemer of zelfstandige), werkervaring in havenvervoer en ras. Een andere bevinding was dat federale regelgeving geen bijscholing vereiste waardoor de veiligheid van de chauffeurs in het geding was. Een derde bevinding was dat federale regels arbeidstijd van chauffeurs de maximaal toegestane werktijd van chauffeurs beperken tot 11 uur rijden na een rust van 10 uur en maximaal 14 uur per dag. Deze regels staan de chauffeurs niet toe om in- en uit te kloppen voor pauzes.⁶⁹

Thornthwaite & O'Neill onderzochten de percepties van vrachtwagenchauffeurs over hun arbeidsomstandigheden (kwesties op het gebied van gezondheid en veiligheid). Ook werd gevraagd naar hun salaris en arbeidstijd en het effect daarvan op hun gezondheid en veiligheid. Data werden verzameld door een *survey* (deels online en deels via *face-to-face* interviews) te houden onder 559 vrachtwagenchauffeurs in Australië die in een vrachtwagen reden van meer dan 4,5 ton.⁷⁰

Eén bevinding is dat een groot deel van de chauffeurs een groot risico loopt op ernstig letsel en ziekte. Dit risico houdt verband met diverse kenmerken van dit werk en de arbeidsmarkt, zoals wijze van tewerkstelling, beloning, arbeidstijd, afwisseling in het werk, controle en autonomie, toegang tot cursussen, bedrijfsbeleid en werkwijze op werksites.⁷¹ Een andere bevinding is dat een substantieel deel van de chauffeurs nog steeds met onveilige arbeidsomstandigheden wordt geconfronteerd waaronder: "unsafe loading sites, schedules and loads, longer working hours and lack of payment for work activities other than driving."⁷²

65 Harrison e.a. 2007, p. 8; zie ook Bensman 2017, p. 6.

66 Harrison e.a. 2007, p. 8.

67 Harrison e.a. 2007, p. viii.

68 Jaffee & Rowley, 2009. Zie ook Bensman 2017.

69 Port Jobs 2007, p. 4-6. Zie ook Bensman 2017.

70 Thornthwaite & O'Neill 2016, p. ii, p. 6-7.

71 Thornthwaite & O'Neill 2016, p. 105-106, p. 116. Zie ook Bensman 2019, p. 15.

72 Thornthwaite & O'Neill 2016, p. 116. Zie ook Bensman 2017, p. 18.

Bensman ten slotte vermeldt een *survey* gehouden onder vrachtwagenchauffeurs werkzaam in de haven van New Jersey.⁷³ Eén bevinding is dat er chauffeurs zijn die als zelfstandige (*owner operator*) werken, maar in feite *dependant contractor* zijn omdat zij maar voor één opdrachtgever mogen werken. Deze groep ontvangt geen *employee benefits* en wordt betaald per route (*trip*) en niet per uur. Voor hen is wachttijd een belangrijke factor die hun inkomen beïnvloedt en bijdraagt aan hele lange werktijden en voor ongezonde stress zorgt.⁷⁴ Een tweede bevinding is dat van de *owner operator*-chauffeurs die een ziektekostenverzekering hadden, voor minder dan 1% die verzekering betaald werd door het bedrijf waar ze voor werkten.⁷⁵

Niet alleen in Europa, maar ook in landen daarbuiten, wordt dus onderzoek gedaan naar het werk van vrachtwagenchauffeurs en komen verschillende misstanden naar voren.

4.7 KENNISLACUNE EN ONDERZOEKSVRAGEN

De interesse in wat chauffeurs zelf over hun arbeidssituatie te zeggen hebben, lijkt in landen buiten Europa groter te zijn dan binnen Europa. Echter, het merendeel van het onderzoek buiten Europa is niet heel recent en betreft grootschalige (online) *surveys* die als het om diepgang gaat, beperkt zijn. Ook de kwaliteit van het Europese onderzoek laat in het algemeen te wensen over. Bovendien zijn ook de thema's in de onderzoeken in en buiten Europa verschillend. In het Europese onderzoek ligt het accent voornamelijk op de constructies op basis waarvan de chauffeurs werken. Het onderzoek buiten Europa is vooral gericht op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Al met al is er op wetenschappelijk gebied duidelijk een kennislacune over wat de chauffeurs zelf te zeggen hebben over het gebruik van arbeidsrechtelijke constructies en de arbeidssituatie in de transportsector in het algemeen en in hun eigen concrete geval. Zeker als het gaat om kwalitatief onderzoek waarmee over deze kwesties diepgaande en uitvoerige informatie achterhaald wordt. Dit in tegenstelling tot gestandaardiseerde bevraging via (online) *surveys*.

Door meer kennis te vergaren over de percepties hierover van degenen die er in hun dagelijkse werk mee te maken hebben, krijgen beleidsmakers en wetgevers, op zowel nationaal als EU-niveau, meer inzicht in de aspecten die voor vrachtwagenchauffeurs problematisch zijn en, net zo belangrijk, welke

73 Bensman 2017, p. 8. Het onderzoek zelf werd aan de hand van de referenties in het betreffende artikel niet gevonden en is dus niet bekeken.

74 Bensman 2017, p. 5.

75 Bensman 2017, p. 6. Bensman merkt in noot 1 onder zijn artikel op dat *port trucking* in Amerika en Canada een aparte sector is en dat het merendeel van de containers wordt vervoerd door chauffeurs die uitsluitend in die specifieke sector werken. In de rest van wereld bestaat die aparte sector niet en vervoeren chauffeurs soms containers van en naar een haven en soms rijden zij met trekkers met trailers lange afstanden over de weg.

niet. Het belichten van juist ook deze visie is een belangrijke en noodzakelijke aanvulling op die van vakbonden, inspectiediensten⁷⁶ en brancheorganisaties.⁷⁷ Alleen op die manier kan beleid en wetgeving (ook) afgestemd worden op de behoeften van de chauffeurs en de vervoerspraktijk.⁷⁸ Niet alleen zal meer duidelijk worden over de financiële situatie van zowel chauffeurs die werken op basis van een constructie als van chauffeurs waarbij dat niet het geval is. Daarmee wordt meer inzicht verkregen in de vraag of het werken op basis van een constructie altijd leidt tot een nadeliger (financiële) arbeidssituatie van een chauffeur dan wanneer niet gewerkt wordt op basis van een constructie. In het verlengde daarvan kunnen beleidsmakers en wetgevers de zin en noodzaak van de strijd tegen het gebruik van (schijn)constructies door werkgevers in een feitelijker en realistischer perspectief plaatsen. En, nog belangrijker, waar nodig aanpassen aan wat werkelijk van belang is voor de verbetering van de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs.

Daarnaast zullen ook andere voor chauffeurs essentiële (arbeids)voorwaarden en -omstandigheden duidelijker naar voren komen, zodat ook op dát gebied beleid en regelgeving op hun behoeftes afgestemd kunnen worden.

Het op die manier tot stand komen van beleid en regels zal bovendien het draagvlak onder betrokkenen, in dit geval vrachtwagenchauffeurs, vergroten. Wanneer ook met hun wensen en behoeften rekening wordt gehouden en zij enige invloed hebben op dat beleid en die regels zullen zij eerder geneigd zijn zich daaraan te houden dan wanneer het louter van bovenaf wordt opgelegd.⁷⁹

Met dit onderzoek wordt de kennislacune verkleind en daarbij staan vier onderzoeksvragen centraal. In de eerste twee vragen gaat het om de arbeidsrechtelijke constructies en met die informatie wordt het (thema in het) Europese onderzoek aangevuld. De laatste twee vragen concentreren zich op de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en die informatie is een aanvulling op het (thema in het) niet-Europese onderzoek.

1. Welke constructies zien de chauffeurs in de praktijk om zich heen? En wat zijn de percepties van de chauffeurs over het gebruik van (arbeidsrechtelijke) constructies in het wegvervoer in het algemeen en de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs?
2. Hoe kun je bepalen of sprake is van een arbeidsrechtelijke constructie die de chauffeur financieel benadeelt en in hoeverre is van zo'n constructie sprake bij deze chauffeurs?
3. Op basis van welke primaire arbeidsvoorwaarden die gaan over het loon en de arbeidstijd werken de chauffeurs en welke rol speelt een arbeidsrechtelijke constructie daarin?

76 Zoals IL&T en de Inspectie SZW.

77 Zoals EVOFenedex en TLN.

78 Scholten 1975; Van der Leun 2021, p. 367-368; De Koster 2022.

79 Zie ook Cassonnet & Ilie 2022, p. 17-18.

4. Wat zijn de ervaringen van vrachtwagenchauffeurs met het cabinekampeerverbod in de praktijk en in hoeverre verbetert dit verbod in hun beleving daadwerkelijk hun verblijfsomstandigheden tijdens de normale wekelijkse rust?⁸⁰

4.8 WETTELIJK KADER

Om in het internationaal transport vast te stellen welk arbeidsrecht van toepassing is in welke situatie zijn een aantal regelingen van belang. Op dat wettelijke kader wordt nu ingegaan.

4.8.1 Binnenlands vervoer

Als het gaat om louter binnenlands vervoer, bijvoorbeeld in Nederland, gelden de Nederlandse regels (cao Beroepsgoederenvervoer, de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) en de WagWEU. Daarnaast geldt de overeenkomst van het goederenvervoer over de weg (artikelen 8:1090 – 8:1138 Burgerlijk Wetboek (BW)) en het CMR-verdrag⁸¹ alsmede de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit vervoer en de Wet wegvervoer goederen.⁸² Ook gelden er Europese regels op het gebied van rij- en rusttijden⁸³ en cabotage.^{84/85}

Het vaststellen van het toepasselijke arbeidsrecht in deze situatie levert in de regel niet heel veel problemen op. Dat is anders als het gaat om grensoverschrijdend vervoer in de EU.

80 Dit verbod houdt in dat vrachtwagenchauffeurs hun rust van 45 uur niet meer in hun vrachtwagen(cabine) mogen doorbrengen en is in december 2017 bepaald door het HvJEU in de uitspraak *Vaditrans*: HvJ EU 20 december 2017, C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012 (*Vaditrans BVBA*).

81 Verdrag betreffende de overeenkomst tot internationaal vervoer over de weg (CMR) zie <https://wetten.overheid.nl/BWBV0005177/1986-04-28>

82 Zie voor de toepasselijke nationale regelgeving ook Houwerzijl & Van Hoek 2017.

83 Verordening 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad, Pb 11 april 2006, L 102, 1. Zie daarover ook <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/regels-voor-rijtijden-en-rusttijden-bij-wegvervoer> en <https://www.ilent.nl/onderwerpen/rij-en-rusttijden> en hoofdstuk 7 en 8 van dit proefschrift waarin deze verordening ook aan de orde komt.

84 Verordening 1072/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 21 oktober 2009 tot vaststelling van gemeenschappelijke regels voor toegang tot de markt voor internationaal goederenvervoer over de weg, Pb 14 november 2009, L 300, 72. Zie ook <https://www.ilent.nl/onderwerpen/cabotage> en Sevinga 2010; Sevinga 2018; Thörnquist 2019.

85 Zie voor toepasselijke internationale regelgeving en cabotage ook Houwerzijl & Van Hoek 2017.

4.8.2 Grensoverschrijdend vervoer

Het conflictenrecht als onderdeel van het internationale privaatrecht houdt zich bezig met de vraag welk arbeidsrecht toepassing is van op het werk van vrachtwagenchauffeurs die in de EU vervoer verrichten. De relevante regelgeving die nodig is om die vraag te beantwoorden is Rome I, de Detacheringsrichtlijn, de Handhavingsrichtlijn, de Herzieningsrichtlijn van de Detacheringsrichtlijn en de specifieke detacheringsrichtlijn voor het wegtransport: Richtlijn 2020/1057.^{86/87} In hoofdstuk 3 is een deel van deze regelingen besproken. Hier wordt alleen ingegaan op die regelingen die specifiek van belang zijn voor de transportsector als het gaat om het bepalen van het toepasselijke arbeidsrecht.⁸⁸

4.8.2.1 Rome I

Voor het wegtransport is vooral van belang artikel 8 lid 2 en het daarin bepaalde beginsel van het ‘gewoonlijk werkland’. Deze regel bepaalt dat het arbeidsrecht van het gewoonlijk werkland van toepassing is, ongeacht of tijdelijk ergens anders wordt gewerkt.

In de zaak *Koelzsch*⁸⁹ heeft het HvJ EU het werklandbeginsel nader geconcretiseerd en bepaald dat dit beginsel ruim moet worden toegepast en ook geldt voor het vervoerswerk van chauffeurs die in verschillende landen rijden. Vervolgens moet volgens het HvJ EU het begrip ‘gewoonlijk werkland’ ruim worden uitgelegd en verwijst het naar “de plaats waar of van waaruit de werknemer zijn werkzaamheden verricht, en bij gebreke van een centrum van de activiteiten, naar de plaats waar hij het grootste gedeelte van zijn werkzaamheden verricht.” (r.o. 45). Verder moet rekening worden gehouden met alle elementen die de werkzaamheden kenmerken. Het HvJ EU geeft in r.o. 48-49 een aantal voorbeelden van die elementen.

Alleen als het niet mogelijk is een gewoonlijk werkland te bepalen, is de vestigingsplaats van het bedrijf dat de chauffeur in dienst heeft genomen, bepalend voor het toepasselijke recht (artikel 8 lid 3 Rome I). Dit is, aldus het HvJ EU in *Koelzsch*, een ‘restcriterium van secundair belang’.⁹⁰

86 Richtlijn 2020/1057 van het Europees parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67 wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingsvoorschriften en Verordening 1024/2012, *Pb* 31 juli 2020, L 249, 49.

87 Van Hoek & Van Overbeeke 2022; Van Overbeeke 2019; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021; Van Gardingen 2019.

88 Zie daarover ook Houwerzijl & Van Hoek 2017.

89 HvJ EU 15 maart 2011, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151 (*Koelzsch*).

90 Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 23. Zie ook HvJ EU 15 december 2011, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842 (*Voogsgeerd*).

Van deze twee criteria kan nog afgeweken worden als uit alle omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met een ander rechtsstelsel (artikel 8 lid 4 Rome I). In *Schlecker* heeft het HvJ EU een aantal omstandigheden genoemd waarmee rekening moet worden gehouden bij de toepassing van dit criterium.⁹¹

Wanneer het toepasselijke recht is bepaald volgens artikel 8 Rome I kan daarvan nog worden afgeweken door toepassing van voorrangsregels op grond van artikel 9. Deze regels mogen alleen bij uitzondering worden gebruikt en artikel 9 is alleen relevant als de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is, omdat de Detacheringsrichtlijn de artikelen 8 en 9 Rome I aanvult.⁹² Zie over dit laatste leerstuk hoofdstuk 3 van dit proefschrift.

4.8.2.2 Richtlijn 2020/1057

Door de uitvaardiging in juli 2020 door de EU-wetgever van deze sectorspecifieke Detacheringsrichtlijn zijn ook de regels van de herziene Detacheringsrichtlijn (2018/957) van toepassing op het wegtransport.⁹³

Richtlijn 2020/1057 probeert duidelijkheid te geven over de toepassing van de Detacheringsrichtlijn op mobiele werkzaamheden van vrachtwagenchauffeurs en beperkt zich tot (onder)aanneming (artikel 1 lid 3 sub a Detacheringsrichtlijn).

In Richtlijn 2020/1057 wordt vooropgesteld dat de toepassing van de Detacheringsrichtlijn gebaseerd moet zijn “op het bestaan van voldoende verbondenheid van de bestuurder en de verleende dienst met het grondgebied van een lidstaat van ontvangst” (nr. 9 eerste zin considerans). In dat kader wordt een onderscheid gemaakt tussen vier transportoperaties afhankelijk van de mate van verbondenheid met het tijdelijk werkland.

Als eerste wordt de *transitoperatie* genoemd. Daarvan is sprake als bijvoorbeeld een Roemeens transportbedrijf goederen in Nederland moet leveren en de chauffeur daarvoor door Duitsland rijdt zonder dat er geladen of gelost wordt (artikel 1 lid 5 Richtlijn 2020/1057). Bij deze vervoersvorm is er geen sprake van een voldoende nauwe band met Duitsland en is de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing.

Ten tweede wordt de *bilaterale operatie* genoemd. In dat geval is er sprake van transport tussen bijvoorbeeld Polen en Nederland uitgevoerd door een transportbedrijf uit Polen of Nederland. Ook hier ontbreekt een voldoende nauwe band met Polen en Nederland en is de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing.

91 HvJ EU 12 september 2013, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551 (*Schlecker*).

92 Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 26.

93 Van Hoek & Van Overbeeke 2022; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 24. Zie ook Van Overbeeke 2019; Van Overbeeke 2019a.

Ten derde wordt de *cross-trade-operatie* genoemd. Dan wordt er transport verricht door bijvoorbeeld een Hongaars transportbedrijf tussen Nederland en Roemenië. De werkzaamheden uitgevoerd in Nederland en Roemenië worden gezien als *cross-trade* en daarop is door de wetgever beoogd dat de Detacheringsrichtlijn wel van toepassing is. Zwanenburg en Van Overbeeke benadrukken dat de situatie waarbij het gaat om *cross-trade*-operaties niet is uitgewerkt in de tekst van richtlijn 2020/1057 zodat de toepasselijkheid van Detacheringsrichtlijn afhangt van de werkingssfeerbepalingen in die richtlijn. Bovendien noemen zij een aantal vrijstellingen op *cross-trade*-operaties waarop de Detacheringsrichtlijn niet mag worden toegepast.⁹⁴

In het internationaal vervoer zal het heel vaak voorkomen dat er sprake is van *cross-trade* en chauffeurs door veel landen heen rijden. Juist die operatie is niet duidelijk omschreven in Richtlijn 2020/1057. Hierdoor zal nog steeds per geval moet worden bekeken of een bepaalde *cross-trade*-situatie al dan niet onder het toepassingsbereik van de Detacheringsrichtlijn valt. Deze situatie bestond ook al onder de Detacheringsrichtlijn en is helaas dus niet veranderd door Richtlijn 2020/1057.⁹⁵

De vierde operatie is *cabotage*. Daarvan is sprake als bijvoorbeeld een Bulgaars transportbedrijf tussen Amsterdam en Groningen, goederen vervoert in Nederland. Dan is er wel sprake van een nauwe band met Nederland en dus is de Detacheringsrichtlijn van toepassing.

Richtlijn 2020/1057 moet uiterlijk voor 1 februari 2022 zijn omgezet in nationale wetgeving.⁹⁶

Met behulp van deze regels en de nadere concretisering ervan in de jurisprudentie kan worden getoetst of een chauffeur werkt op basis van een constructie die hem of haar (financieel) benadeelt. Om die vraag te beantwoorden moet worden onderzocht in hoeverre het gewoonlijke (of tijdelijke) werkland van een chauffeur wordt verhuld met als doel het besparen op (loon)kosten. Het gevolg van zo'n constructie is dat de chauffeur werkt op basis van een onjuist en meestal goedkoper en dus voor hem of haar (financieel) nadelig arbeidsrechtelijk regime. Voor het vervoerswerk van internationale chauffeurs, is het gewoonlijke (of tijdelijke) werkland niet altijd gemakkelijk te bepalen, omdat vaak veel landen doorkruist worden. Benadrukt wordt dat deze toets casuïstisch is en steeds van geval tot geval moet worden toegepast. Het beginpunt van de toets is bovendien altijd Rome I.

94 Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 456-459; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 25.

95 Zie over de toepassing van de Detacheringsrichtlijn op de wegtransportsector: Van Hoek & Van Overbeeke 2022, p. 456-459; Van Overbeeke 2019, p. 13-14, p. 15-16.

96 Zie uitgebreider hierover Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 25-26. Zie ook Van Hoek & Van Overbeeke 2022. In Nederland is het wetsvoorstel tot implementatie van richtlijn 2020/1057 op 7 juli 2022 ingediend bij de Tweede Kamer. Op 9 en 21 februari 2023 is dit wetsvoorstel als hamerstuk afgedaan door respectievelijk de Tweede Kamer en de Eerste Kamer zie: https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/36166_implementatiewet_richtlijn.

In hoofdstuk 6 van dit proefschrift wordt met behulp van de hiervoor uiteengezette methodiek de arbeidssituatie van de 32 respondenten geanalyseerd en bekeken in hoeverre hun gewoonlijke (of tijdelijke) werkland wordt verhuld om te besparen op hun (loon)kosten.⁹⁷ Daarbij wordt geen rekening gehouden met richtlijn 2020/1057, omdat de interviews met de respondenten plaatsvonden in 2018 en 2019 en hun arbeidssituatie dus gaat over die jaren en/of de periode daarvoor.

4.9 JURISPRUDENTIE

Niet alleen (wetenschappelijk) onderzoekers en wetgevers worden beziggehouden door de arbeidssituatie van internationale chauffeurs ook de rechter⁹⁸ moet zich geregeld buigen over ingewikkelde vragen op dat gebied. Hieronder wordt een aantal markante zaken belicht. Om inzicht te geven in hoe de rechter oordeelt over verschillende arbeidsrechtelijke aspecten van het chauffeurswerk, is bespreking van die zaken interessant.

Een zaak die de gemoederen in Nederland nogal bezighield was de casus *FNV/Van den Bosch*. In deze zaak was de vraag welk recht (Hongaars respectievelijk Duits of Nederlands) van toepassing was op de arbeidsovereenkomst van buitenlandse chauffeurs. De chauffeurs hadden een arbeidsovereenkomst met een Hongaars respectievelijk Duits transportbedrijf en ontvingen loon naar Hongaars respectievelijk Duits recht. De chauffeurs reisden naar Nederland om vanuit daar in opdracht van het Nederlandse zustertransportbedrijf (Van den Bosch Transporten B.V.) van hun buitenlandse werkgever internationaal transport te verrichten.⁹⁹ In deze zaak deed de Hoge Raad op 23 november 2018 en op 14 december 2018 uitspraak en stelde hij prejudiciële vragen aan het HvJ EU over de toepasselijkheid van de Detacheringsrichtlijn op vrachtwagenchauffeurs werkzaam in het internationale wegvervoer.¹⁰⁰ Op 1 december 2020 deed het HvJ EU uitspraak en oordeelde dat de Detacheringsrichtlijn

97 Zie hierover ook Van Gardingen 2019.

98 Zie voor een overzicht van casus die voor een Nederlands gerecht zijn gebracht over de vraag welke arbeidsvoorwaarden op internationale vrachtwagenchauffeurs van toepassing (zouden moeten) zijn Van Overbeeke 2019, p. 8; zie ook zaken besproken in Concl. A-G B.J. Drijber, ECLI:NL:PHR:2018:943, punten 3.55-3.61, bij HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174.

99 HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174.

100 HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174; Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 29; Van Overbeeke 2019, p. 15-16. In deze zaak geeft de HR partijen gelegenheid zich uit te laten over de door hem geformuleerde prejudiciële vragen. HR 14 december 2018, ECLI:NL:HR:2018:2322. In deze zaak, die het vervolg is van HR 23 november 2018, bepaalt de HR dat hij geen aanleiding ziet de prejudiciële vragen zoals geformuleerd in HR 23 november 2018 verder toe te spitsen. De HR verzoekt het HvJEU over die geformuleerde uitspraak te doen en hij houdt iedere verder beslissing aan tot het HvJEU uitspraak heeft gedaan.

in principe ook van toepassing is op chauffeurs in het internationaal wegvervoer.¹⁰¹ Deze beslissing is, zoals ook Franssen in haar noot bij dit arrest betoogt, niet verrassend. Enerzijds omdat over die toepassing Uniebreed al *communis opinio* is bereikt.¹⁰² Anderzijds omdat in de zaak *Dobersberger* het HvJ EU die vraag ook al bevestigend beantwoordde.¹⁰³ Interessanter is de beantwoording van de (tweede prejudiciële) vraag hoe bepaald wordt of de chauffeur “op het grondgebied van een lidstaat” ter beschikking is gesteld en of hij “een bepaalde periode in een lidstaat werkt die de staat is waar hij gewoonlijk werkt”. Het HvJ EU noemt een aantal criteria om te bepalen in hoeverre sprake is van een voldoende nauwe band met het grondgebied waarop de chauffeur werkt om hem als ‘gedetacheerd’ aan te merken (punten 42 tot en met 52 arrest). De A-G noemt in zijn conclusie nog een aantal concretere criteria.¹⁰⁴ Volgens Franssen is het problematisch dat deze, voornamelijk vage, criteria heel erg lijken op de criteria genoemd in *Koelzsch* om het gewoonlijk werkland in de zin van artikel 8 lid 2 Rome I te bepalen. En, zo is ook zij van mening, Richtlijn 2020/1057 lost het probleem niet op hoe bij mobiele chauffeurs te bepalen of zij tijdelijk op het grondgebied van een andere lidstaat dan hun gewoonlijk werkland ter beschikking zijn gesteld.¹⁰⁵ Zeker niet als het gaat om veel voorkomende *cross-trade*-vervoerswerkzaamheden.

Op 14 oktober 2022 deed de HR uitspraak in deze zaak en verwees hij terug naar het Hof Arnhem-Leeuwarden om te beoordelen of de terbeschikkingstelling op het grondgebied van een lidstaat (in dit geval Nederland) kan worden vastgesteld.¹⁰⁶ Voor de toepassing van (artikel 1 leden 1 en lid 3 en artikel 2 lid 1) de Detacheringsrichtlijn is bepalend of sprake is van een voldoende nauwe band tussen het werk dat de betrokken werknemer tijdelijk verricht en het grondgebied van de lidstaat waar hij of zij dat werk verricht. Of sprake is van een dergelijke band wordt bepaald in het kader van een algehele beoordeling van factoren zoals de aard van de werkzaamheden die de betrokken werknemer op dat grondgebied verricht, de mate waarin de werkzaamheden van die werknemer verband houden met het grondgebied van elke lidstaat waar hij werkzaam is en het aandeel van die werkzaamheden op het grondgebied van elke lidstaat in de vervoersdienst als geheel, aldus de HR.¹⁰⁷ Deze zaak is nog niet ten einde en het is nu wachten op de uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden.

101 HvJ EU 1 december 2020, C-815/18, ECLI:EU:C:2020:976, JAR 2021/16, m.nt. E.J.A. Franssen.

102 Van Overbeeke 2019, p. 13-14; Van Overbeeke 2019a, p. 64-85.

103 HvJ EU 19 december 2019, C-16/18, ECLI:EU:C:2019:1110 (*Dobersberger*). Zie ook Concl. A-G M. Szpunar, 29 juli 2019, C-16/18, ECLI:EU:C:2019:638 bij dit arrest. In deze zaak ging het om werknemers die op een internationale trein meerden.

104 Concl. A-G M. Bobek, 30 april 2020, C-815/18, ECLI:EU:C:2020:319, bij HvJ EU 1 december 2020, C-815/18, ECLI:EU:C:2020:976, JAR 2021/16, m.nt. E.J.A. Franssen.

105 HvJ EU 1 december 2020, C-815/18, ECLI:EU:C:2020:976, JAR 2021/16, m.nt. E.J.A. Franssen.

106 HR 14 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1430.

107 HR 14 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1430, o. 4.3.1 tot en met o. 4.3.3.

Een tweede zaak die in de media¹⁰⁸ veelvuldig aandacht kreeg, is de uitspraak door het Hof Arnhem-Leeuwarden in de zaak *Hongaarse werknemers/Silo-Tank*.¹⁰⁹ De voorgeschiedenis van deze zaak tot aan deze uitspraak is besproken in hoofdstuk 3, maar als geheugenopfrisser kort iets over de uitspraak van de Hoge Raad. De Hoge Raad verwees terug naar dit Hof omdat volgens hem het Hof Den Bosch ten onrechte een aantal door de chauffeurs genoemde omstandigheden niet had betrokken in de *Koelzsch*-toets ter bepaling van het gewoonlijk werkland. Al die omstandigheden verwezen naar Nederland. Het Hof Arnhem-Leeuwarden gaat eerst alle in *Koelzsch* genoemde criteria stuk voor stuk na in de in *Koelzsch* genoemde volgorde en merkt Nederland aan als het gewone werkland.¹¹⁰ Het Hof eindigt met de *Schlecker*-toets en beoordeelt een aantal factoren die kunnen wijzen op een nauwere band met een ander land dan Nederland.¹¹¹ Ook na die toets komt het Hof tot het oordeel dat Nederland, en niet Hongarije, het gewone werkland is en dat de chauffeurs dus recht hebben op betaling conform het Nederlandse arbeidsrecht. Omdat Nederland is aangemerkt als het gewoonlijke werkland, komt het Hof niet toe aan de vraag of Nederland het tijdelijke werkland is onder toepassing van de Detacheringsrichtlijn.¹¹² Franssen bekritiseert deze uitspraak en is van mening dat beide toetsen gemakkelijk Hongarije als gewoonlijk werkland kunnen aanwijzen. Daartegen is veel in te brengen en vooral de omstandigheid dat uit het vonnis van het Hof glashelder blijkt dat de chauffeurs hun werk begonnen in en vanuit Erp, dat daar hun vrachtwagens klaarstonden en dat de planning van de transporten feitelijk in Erp plaatsvond. Bovendien reden de chauffeurs de meeste kilometers in Noord-West-Europa en nauwelijks in Hongarije. Hongarije als gewoonlijk werkland is daarmee van de baan. Verder is van groot belang dat deze chauffeurs al sinds 19 februari 2014 (de datum van de dagvaarding in eerste aanleg) aan het procederen zijn om het loon te krijgen waar zij recht op hebben. Zelfs na deze uitspraak van het Hof Arnhem-Leeuwarden hebben zij dat loon feitelijk nog steeds niet en moet in een nieuwe procedure de hoogte van hun loonvordering worden vastgesteld.

Dat laatste laat voorlopig nog op zich wachten, omdat de werkgever (*Silo-Tank*) beroep in cassatie instelde tegen de uitspraak van het Hof Arnhem-

108 Zie <https://transportlogistiek.nl/branche/bedrijf-ondernemer/van-den-bosch-herkent-zich-niet-volledig-in-rechterlijke-uitspraak-over-betaling-hongaarse-chauffeurs/> en <https://nos.nl/artikel/2391422-hongaarse-chauffeurs-moeten-nederlands-loon-krijgen-principiele-voorbeeld-zaak> en <https://www.volkskrant.nl/economie/rechter-hongaarse-chauffeurs-hebben-recht-op-nederlands-loon~b225181b/>

109 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, JAR 2021/212, m.nt. E.J.A. Franssen (*Hongaarse werknemers/Silo-Tank*).

110 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, JAR 2021/212, m.nt. E.J.A. Franssen (*Hongaarse werknemers/Silo-Tank*), r.o. 3.13 tot en met 3.21.

111 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, JAR 2021/212, m.nt. E.J.A. Franssen (*Hongaarse werknemers/Silo-Tank*), r.o. 3.22 3n 3.23.

112 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, JAR 2021/212, m.nt. E.J.A. Franssen (*Hongaarse werknemers/Silo-Tank*), r.o. 3.22 en 3.24.

Leeuwarden. Op 17 maart 2023 deed de Hoge Raad uitspraak over dat cassatieberoep. De Hoge Raad vernietigde voor de tweede maal een uitspraak van het Hof, ditmaal het arrest van het Hof Arnhem-Leeuwarden van 27 juli 2021 en verwees de zaak naar het Hof Amsterdam.¹¹³ Volgens de Hoge Raad heeft het Hof miskend dat niet van belang is vanuit welke plaats de werkgever de instructies voor de transportopdrachten verstrekke of het werk organiseerde, maar dat het aankomt op de plaats waar de chauffeurs de instructies voor hun opdrachten ontvingen en waar zij hun werk organiseerden.¹¹⁴ Daarnaast heeft het Hof niet gemotiveerd waarom een aantal door hem genoemde aspecten is aan te merken als ‘elementen die de werkzaamheid van de werknemer kenmerken’ als bedoeld in de uitspraak van het HvJ EU in de zaak *Koelzsch*, aldus de Hoge Raad.¹¹⁵ De Hoge Raad concludeert dat het oordeel van het Hof dat Nederland als het gewoonlijke werkland moet worden aangemerkt niet in stand kan blijven.

Deze zaak is een illustratie van een niet-aflatende juridische strijd tussen partijen waarvan het de vraag is in hoeverre het belang van de betrokken chauffeurs daarmee (nog) gediend is. Het wordt tijd dat aan deze zaak een einde komt en dat de chauffeurs eindelijk rechtszekerheid hebben over het arbeidsrechtelijke regime dat op hun werk van toepassing is. En niet in de laatste plaats dat zij conform dat regime feitelijk worden beloond.

In een derde zaak gaat het om de vraag wie als werkgever van internationale vrachtwagenchauffeurs moet worden aangemerkt. Deze vraag legde de Centrale Raad van Beroep aan het HvJ EU voor. De vrachtwagenchauffeurs, allen woonachtig in Nederland, waren aanvankelijk in dienst bij een Nederlands transportbedrijf en hun sociale premies werden in Nederland betaald. Dit wijzigde toen in mei 2011 op Cyprus de firma AFMB werd opgericht waarmee de transportbedrijven een ‘fleetmanagementovereenkomst’ sloten. De chauffeurs kregen hun loon nu vanuit Cyprus. AFMB stelde zich op het standpunt vanaf mei 2011 werkgever te zijn. AFMB droeg ook sociale premies af in Cyprus. Hierdoor vielen de chauffeurs onder de goedkopere Cypriotische sociale verzekeringen. De Sociale Verzekeringsbank vermoedde een dubieuze constructie omdat de chauffeurs hetzelfde werk voor dezelfde transportbedrijven bleven doen. De A-G twijfelt sterk aan de kwalificatie van AFMB als werkgever.¹¹⁶ Volgens de A-G is AFMB geen zuivere brievenbusfirma, maar moet AFMB als een soort salarisadministrateur worden beschouwd (punt 60) en heeft AFMB de hoedanigheid van werkgever alleen gekregen door middel van een gekunstelde privaatrechtelijke constructie (punt 77). De A-G wijst er ook nog op dat AFMB gebruik heeft kunnen maken van de fundamentele vrijheden van de interne markt om zich op Cyprus te vestigen en van daaruit

113 HR 17 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:408.

114 HR 17 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:408, r.o. 3.2.2.

115 HR 17 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:408, r.o. 3.3.1, 3.3.2 en 3.3.3.

116 Conclusie A-G P. Pikamäe, 26 november 2019, C-610/18, ECLI:EU:C:2019 (AFMB Ltd e.a.).

diensten aan de Nederlandse transportbedrijven te leveren (punt 77). In punt 81 voegt de A-G toe dat de toepassing van de opgezette constructie ertoe lijkt te hebben geleid dat de chauffeurs aan sociale bescherming hebben ingeboet, terwijl de voormalige werkgevers lijken te hebben geprofiteerd in termen van loonkosten. In dit geval is, ook in de ogen van de A-G, duidelijk sprake van een constructie die als doel heeft te besparen op loonkosten en die zeker leidt tot oneerlijke concurrentie. In dit geval gaat het om de vaker toegepaste en op zich legale Cyprusroute die oneigenlijk gebruikt wordt.¹¹⁷ Op 16 juli 2020 deed het HvJ EU uitspraak in deze zaak en volgde de A-G. Het HvJ EU oordeelde dat “een internationaal chauffeur niet moet worden geacht in dienst te zijn genomen door de onderneming waarmee hij formeel gesproken een arbeids-overeenkomst heeft gesloten, maar wel door de vervoersonderneming die het feitelijk gezag over hem uitoefent, feitelijk de overeenkomstige loonkosten draagt en feitelijk bevoegd is om hem te ontslaan” (punt 75 en punt 80).¹¹⁸ Met deze uitspraak maakte het HvJ EU een einde aan het omzeilen van het betalen van Nederlandse sociale premies door chauffeurs via Cyprus in dienst te nemen. Een constructie ook bekend onder de naam ‘Cyprusroute’. Ook deze zaak haalde de krant en zowel de conclusie van de A-G als het vonnis van het HvJ EU werden besproken.

De vierde zaak die veel publiciteit kreeg is, is een zaak waarin de Belgische nationale rechter prejudiciële vragen aan het HvJ EU stelde. De kwestie die daar aan de orde kwam was het zogenaamde cabinekamperen: het doorbrengen door internationale vrachtwagenchauffeurs van hun weekendrust van 45 uur in de vrachtwagencabine. Al in 2017 was deze kwestie in beeld bij de Inspectie die daarover vermeldde dat diverse buitenlandse chauffeurs voor kortere of langere tijd in Nederland werken. In de tijd dat ze niet werken verblijven deze chauffeurs vaak op parkeerplaatsen en slapen zij in de vrachtwagencabine. Volgens de Inspectie was er een roep vanuit de maatschappij om onder meer deze ‘misstand’ aan te pakken. De Inspectie gaf aan dat het voldoen aan de weekendrust in de cabine een van de regels was die in de praktijk werd beproefd.¹¹⁹ Op 20 december 2017 kwam aan deze beproefing een einde door de uitspraak van het HvJ EU in de zaak *Vaditrans*.¹²⁰ Deze zaak komt uitvoerig aan de orde in hoofdstuk 8 en wordt hier verder niet besproken, behalve dat in *Vaditrans* Verordening 561/2006 aan bod komt.

In de vijfde en laatste te bespreken zaak komt Verordening 561/2006 ook in beeld, zij het over een ander aspect.¹²¹ In deze casus gaat het om Hongaarse chauffeurs in dienst van een Hongaarse transportonderneming genaamd *Rapidsped*. Deze chauffeurs worden regelmatig vanuit Hongarije in Frankrijk

117 Zie ook Elzinga 2017.

118 HvJ EU 16 juli 2020, ECLI:EU:C:2020:565 (*AFMB Ltd e.a.*).

119 Inspectie SZW 2018, p. 70.

120 HvJ EU 20 december 2017, C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012 (*Vaditrans*).

121 HvJ EU 8 juli 2021, C-428/19, ECLI:EUC:2021:548 (*Rapidsped*).

ter beschikking gesteld, maar ontvingen een Hongaars uurloon van € 3,24 dat € 6,52 lager is dan het Franse minimumloon waar zij op grond van artikel 3 lid 1 Detacheringsrichtlijn recht op zouden hebben. Naast dit basisloon ontvingen de chauffeurs dagvergoedingen die hoger zijn naarmate de terbeschikkingstelling voortduurt. Ook kent Rapisped naar eigen goeddunken aan haar chauffeurs een vergoeding toe voor brandstofbesparing in gevallen waarin het brandstofverbruik onder het normale niveau ligt. De chauffeurs hebben zich tot de Hongaarse rechter in eerste aanleg gewend wegens schending van hun door de Detacheringsrichtlijn gewaarborgde arbeidsvoorwaarden. Rapisped betwist dit en is van mening dat het verschil van € 6,52 per uur gedekt door de aan de chauffeurs betaalde dagvergoedingen en de vergoeding voor brandstofbesparing.

De Hongaarse rechter heeft de zaak geschorst en onder meer de volgende prejudiciële vragen aan het HvJ EU gesteld:

- is de Detacheringsrichtlijn van toepassing op de chauffeurs?
- zijn de betaalde dagvergoedingen onderdeel van het minimumloon?
- kan de brandstofvergoeding die soms wordt betaald de verkeersveiligheid in gevaar brengen wat in strijd zou zijn met artikel 10 lid 1 van Verordening 561/2006?

Voor het antwoord op de eerste vraag verwijst het HvJ EU naar zijn uitspraak in *FNV/Van den Bosch* en bevestigt dat de Detacheringsrichtlijn van toepassing is op transnationale dienstverrichtingen in de wegvervoersector (punten 34-36). Ook de tweede vraag wordt door het HvJ EU bevestigend beantwoord. De in dit geval betaalde dagvergoeding die hoger is naarmate de terbeschikkingstelling langer duurt, wordt conform het bepaalde in artikel 3 lid 7 Detacheringsrichtlijn gezien als toeslag in verband met de terbeschikkingstelling die deel uitmaakt van het minimumloon (punten 46-54). Dit is niet zo als het gaat om een vergoeding die wordt uitgekeerd als vergoeding van gemaakte onkosten in verband met de terbeschikkingstelling zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding.

Op de derde vraag over de soms uitgekeerde brandstofvergoeding antwoordt het HvJ EU dat artikel 10 lid 1 Verordening 561/2006 zich in beginsel niet tegen de toekenning van deze brandstofpremie verzet. Een dergelijke premie zou wel in strijd zijn met die bepaling als de werkgever, in plaats van uitsluitend te zijn gekoppeld aan de brandstofbesparing, een dergelijke besparing beloont naargelang de afgelegde afstand en/of de hoeveelheid te vervoeren goederen op een wijze die de chauffeur aanzet tot rijgedrag dat de verkeersveiligheid in gevaar kan brengen en/of de chauffeur aanzet tot inbreuken op verordening 561/2006 (punten 55-63).

Een kanttekening bij deze uitspraak is of hier sprake was van detachering. Gelet op de in de uitspraak (summiere) feiten lijkt het er meer op dat Frankrijk het gewoonlijke werkland van deze chauffeurs is. Ze werden per minibus naar

Frankrijk vervoerd en verrichtten in en vanuit Frankrijk hun vervoerswerk. Dat zou dus betekenen dat ze recht hebben op alle Franse arbeidsvoorwaarden en niet alleen de (Franse) basisvoorwaarden op grond van de Detacheringsrichtlijn.

4.10 CONCLUSIE

Zoals in de inleiding van dit hoofdstuk toegelicht, is ervoor gekozen om aan de transportsector een casestudie te wijden. Een reden daarvoor is het gebrek aan wetenschappelijk onderzoek waarin mét chauffeurs over hun arbeidssituatie wordt gesproken. Een tweede reden is de, in vergelijking met andere sectoren, gecompliceerde grensoverschrijdende aard van de transportsector zowel op juridisch als feitelijk gebied. En, in het verlengde daarvan, de moeilijke bereikbaarheid van de internationale vrachtwagenchauffeurs. Al met al voldoende aanleiding om in dit onderzoek de aandacht specifiek te richten op de transportsector en moeite te doen om met de in die sector werkzame internationale vrachtwagenchauffeurs te praten. Op die manier komen hun percepties over hun arbeidssituatie en het gebruik van (schijn)constructies voor het voetlicht en wordt de wetenschappelijke kennis daarover vergroot.

Uit de bestudeerde literatuur en jurisprudentie blijkt dat er veel gesjoemeld wordt in de transportsector en werkgevers hun chauffeurs op basis van constructies laten werken die leiden tot onderbetaling van de chauffeurs. Chauffeurs werken vaak als onderaannemers (soms onderaan een lange keten) via postbusbedrijven of dochterondernemingen in lagelonenlanden waaronder Cyprus. Daarnaast wordt duidelijk dat de arbeidsomstandigheden van vrachtwagenchauffeurs niet ideaal zijn en is er over het algemeen in alle delen van de wereld sprake van een laag loon, lange uren en een hoog risico op ernstige arbeidsongevallen.

Op Europees en nationaal niveau wordt getracht via het uitvaardigen van veel regelgeving het gebruik van voor de chauffeurs nadelige constructies te voorkomen en bestrijden. Tot nu toe lijkt die aanpak (te) weinig effect te hebben en is regelgeving te vaag en onvoldoende concreet waardoor de mazen makkelijk te vinden blijven. Soms heeft de rechter in aan hem voorgelegde transportkwesties bepaalde aspecten van een wet nader geconcretiseerd of een bepaalde constructie verboden. Een voorbeeld daarvan is de recente uitspraak in *Rapidsped* waarin paal en perk aan de 'Cyprusroute' werd gesteld. Een ander voorbeeld is de benoeming van de criteria aan de hand waarvan getoetst moet worden wat het gewoonlijk werkland van een chauffeur is. Via die weg kan vervolgens ook beoordeeld worden in hoeverre er sprake is van een constructie die dat gewoonlijk (of tijdelijke) werkland verhult. Ondanks deze criteria blijft het bepalen van het gewoonlijk werkland een lastige kwestie die steeds heel casuïstisch en feitelijk is. Een algemene aanwijzing kan daar nooit voor worden gegeven. Datzelfde geldt voor de vaststelling of sprake

is van detachering van een in heel Europa werkzame en dus heel mobiele chauffeur. Ook de meest recente sectorspecifieke Richtlijn 2020/1057 biedt geen soelaas als het gaat om *cross-trade*, een zeer veel voorkomende transportoperatie, en (nog steeds) een lastig detacheringsvraagstuk.

Vastgesteld kan worden dat er steeds meer en ingewikkelder regelgeving wordt uitgevaardigd die als doel heeft het bestrijden van (schijn)constructies. Het gevolg hiervan is dat het voor werkgevers steeds lastiger wordt de regels te begrijpen en juist toe te passen. Het omzeilen van de regels door werkgevers zal daarom zeker niet altijd opzettelijk gebeuren. Tegelijkertijd worden de mogelijkheden om wél bewust te sjoemelen er niet minder op. Ook voor werknemers zal het lastig zijn de regels te doorgronden, laat staan dat voor hen duidelijk is welke rechten zij aan deze regels kunnen ontlenen en of hun werkgever de regels juist toepast. Gelet hierop en op de twijfelachtige effectiviteit van deze regels, is het zaak dat beleidsmakers en wetgevers zich meer laten leiden door de wensen en behoeften van de chauffeur. Ook moeten zij zich vaker afvragen in hoeverre het werken op basis van een constructie altijd leidt tot een voor een chauffeur (financieel) nadelige arbeidssituatie en dús wat de noodzaak is van complexe regelgeving ter bestrijding van constructies. Dat ook de rechter met moeilijke kwesties over zowel deze regelgeving als specifieke aspecten van de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs wordt geconfronteerd blijkt uit de in dit hoofdstuk besproken jurisprudentie waarin nationale rechters zich met prejudiciële vragen tot het HvJ EU wendden of in hun beoordeling een eerdere uitspraak van het HvJ EU betrokken. In een aantal gevallen leidde dit tot lange – en soms zelfs tot op heden onbesliste – procedures wat afdoet aan de rechtszekerheid voor betrokkenen. Een en ander roept de vraag op of er alternatieve oplossingen zijn die op een effectievere en snellere wijze een voor een chauffeur daadwerkelijk nadelige arbeidssituatie ten goede te keren.

Een mogelijkheid om dat te bereiken is bijvoorbeeld door samenwerking van inspectiediensten met belangenbehartigers van chauffeurs (zoals een (internationale) vakbond) en bij constatering van een misstand daarover in gesprek te gaan met de betrokken werkgever door die belangenbehartiger. Deze aanpak had in het hiervoor in paragraaf 4.5 besproken geval in ieder geval succes en leidde ertoe dat de Nederlandse werkgever stopte met het gebruik van een constructie waardoor Poolse chauffeurs financieel benadeeld werden.

In de volgende hoofdstukken wordt geanalyseerd in hoeverre de 32 respondenten dit toch wel negatieve beeld herkennen als zij vanuit hun perspectief vertellen over de arbeidssituatie in de transportsector in het algemeen en hun eigen arbeidssituatie.

5.1 INLEIDING

“Inspectie SZW stuit op uitbuiting truckers, vakbond FNV wijst naar Ikea.”
*Nieuwsblad Transport*¹

“Europees parlement wil einde aan uitbuiting vrachtwagenchauffeurs.”
*Transport & Logistiek*²

5.1.1 Negatieve *framing* over het hoofd van de chauffeur

Deze citaten geven weer hoe in het maatschappelijk debat wordt gedacht en gesproken over het werk van internationale vrachtwagenchauffeurs. Bij zowel onderzoeksjournalisten, vertegenwoordigers van transportbedrijven, het Europese parlement, inspectiediensten als de vakbond leeft het idee dat deze chauffeurs op grote schaal en stelselmatig worden uitgebuit en onderbetaald. In ieder geval wordt deze kwestie op die manier door allerlei (media)bronnen aan het publiek voorgeschoteld.

Hoofdzakelijk op basis van deze informatie worden allerlei acties uitgevoerd om de chauffeurs tegen deze kwalijke praktijken te beschermen. Preventief door het ontwerpen van regelgeving om het gebruik van allerlei vage constructies die leiden tot uitbuiting en onderbetaling te bestrijden. Het volgende citaat illustreert dat van dat soort regelgeving nogal wat wordt verwacht:

“Om de rechten van vrachtwagenchauffeurs beter te beschermen, heeft de Europese Unie nieuwe regels opgesteld. Die regels hebben als hoofdpunt: gelijke loon voor gelijk werk. Als jij in Nederland rondrijdt, moet je de Nederlandse CAO krijgen of in België de Belgische CAO.”

PvDA Europarlementarier, Agnes Jongerius.³

1 <https://www.nt.nl/wegvervoer/2020/09/24/inspectie-stuit-op-uitbuiting-truckers-vakbond-wijst-naar-ikea/>

2 <https://transportlogistiek.nl/branche/wet-regelgeving/europees-parlement-wil-einde-aan-uitbuiting-vrachtwagenchauffeurs/>

3 Agnes Jongerius in De Nieuws BV woensdag 26 april 2023, <https://www.nporadio1.nl/nieuws/politiek/6532a25f-1b25-4fc8-a9ec-f10e559e52b7/uitbuiting-van-vrachtwagenchauffeurs-er-is-een-laat-maar-waaien-beleid>

Ook de repressieve kant wordt niet vergeten: het voeren van procedures om achterstallig loon te innen en het doen van controles van transportbedrijven, de chauffeurs en hun vrachtwagens door inspectiediensten. Wat bij deze aanpak uit het oog verloren wordt is de vraag of de chauffeurs wel op deze manier beschermd en bijgestaan willen worden. Hoewel dat niet alles zegt, er zijn immers ook normen hoog te houden, is meer inzicht in de percepties van de betrokkenen cruciale informatie, om, zoals in hoofdstuk 4 toegelicht, een doelgerichte aanpak op te baseren. Nog een argument dat is genoemd en ervoor pleit de chauffeurs aan het woord te laten en met hun visie rekening te houden, is het onder hen vergroten van het draagvlak voor (te ontwikkelen) beleid en regels.

5.1.2 Chauffeurswerk wel *precarious*

In de literatuur zijn genoeg aanwijzingen dat het chauffeurswerk als *precarious work* bestempeld kan worden. Dit begrip is abstract en wordt om die reden niet altijd eenduidig gedefinieerd. Los van deze definitiekwestie die hier buiten beschouwing wordt gelaten, worden in de literatuur wel steeds dezelfde componenten genoemd op basis waarvan het werken als chauffeur in de transportsector als *precarious work* gekwalificeerd wordt. De literatuur over *precarious work* die in het inleidende hoofdstuk 1 is besproken, gaat niet specifiek over vrachtwagenchauffeurs, maar over arbeidskrachten (vooral migranten) in het algemeen.⁴ De componenten die daarin genoemd worden om werk als *precarious* te bestempelen zijn dezelfde als die naar voren komen in de hierna te bespreken literatuur over chauffeurswerk.

De componenten van het chauffeurswerk die stelselmatig genoemd worden zijn een laag loon,⁵ geen of weinig sociale voorzieningen⁶ en lange werktijden.⁷ Andere kenmerken die worden genoemd zijn werken voor een uitzendbureau of een andere derde partij, werken op basis van tijdelijke contracten of korte contracten,⁸ werken op basis van (*sub*)contracting⁹ en schijnzelfstandigheid.¹⁰ Ook worden onveilige en onhygiënische arbeidsomstandigheden

4 Anderson 2010; Anderson 2015; Anderson 2017; Berntsen 2015; Berntsen 2016; Bernsen & Lillie 2014; Campbell & Price 2016; Caro e.a. 2015; Florczak & Otto 2019, p. 10: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00008.xml>; Forde e.a. 2015; Holgate 2011; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018; Polkowska 2019; Strauss & McGrath 2017; Thörnquist 2015; Wagner 2018; Wagner & Berntsen 2016.

5 Belzer 2000; Global Labour Institute in the UK (GLI) 2013; ITF 2013; Jaffee & Bensman 2016; Sargeant 2016; Bensman 2016; Bensman 2017; Thörnquist 2019.

6 GLI 2013; Spooner 2013; Bensman 2016; Bensman 2017; Thörnquist 2019.

7 GLI 2013; Spooner 2013; Belzer 2000; Bensman 2016.

8 GLI 2013; Jaffee & Bensman 2016; Sargeant 2016.

9 GLI 2013; Spooner 2013; Sargeant 2016.

10 GLI 2013; Spooner 2013; Thörnquist 2019.

genoemd als criteria die duiden op *precarious* werk.¹¹ Ook uit de onderzoeken besproken in hoofdstuk 4 blijkt dat het merendeel van deze componenten kenmerkend is voor het (internationale) chauffeurswerk. De conclusie dat het gaat om *precarious work* is op zijn plaats. Dat brengt echter niet mee dat chauffeurs altijd en per definitie als slachtoffers of gedupeerden gezien moeten worden. Dat typeert ze als passieve actoren zonder invloed.

5.1.3 Chauffeurs: alleen maar slachtoffers?

Dat aan de transportsector en de daarin werkzame chauffeurs wel het beeld van uitbuiting en onderbetaling kleeft, doet allerlei vragen rijzen. Hoe kijken chauffeurs zelf naar de transportsector? Herkennen zij zich in dat (slachtoffer)beeld?¹² Of kijken deze mannen en vrouwen die dagelijks zorgen dat alle EU-burgers te eten hebben en voorzien wordt in al hun overige materiële behoeften heel anders naar de transportsector en het vervoerswerk? Wat is de mening van deze chauffeurs over de arbeidssituatie in het algemeen in de transportsector? Zijn ze bekend met het gebruik van constructies in de transportsector en wat vinden ze daarvan? Hoe denken ze over de lonen in West- en Oost-Europa en hoe ervaren zij de verschillen tussen die lonen?

Kortom allemaal vragen die alleen beantwoord kunnen worden door de chauffeurs zelf en die relevant zijn om te toetsen in hoeverre de *framing* van de arbeidssituatie van internationale chauffeurs klopt met hoe de chauffeurs daar in hun dagelijkse werk tegenaan kijken. Kennis over die aspecten is, zoals gezegd, nodig als fundament voor het creëren van beleid dat en regelgeving die aansluit bij de dagelijkse vervoerspraktijk, voorziet in de behoeften van de chauffeurs en draagvlak heeft.

5.1.4 Misstanden: altijd en overal en welke constructies?

Dat er misstanden bestaan op arbeidsrechtelijk gebied in de transportsector wordt niet in twijfel getrokken, maar of dat, zoals door sommigen wordt aangenomen, altijd en voor alle chauffeurs opgaat, is nog maar de vraag. Een van die misstanden is het gebruikmaken door transportbedrijven van constructies om zoveel mogelijk op de (loon) kosten van chauffeurs te besparen. In hoofdstuk 3 is op basis van literatuur en jurisprudentie een typologie geconstrueerd van zeven constructies die steeds terugkomen (tabel 1). Een deel van deze constructies komt, zoals blijkt uit de in hoofdstuk 4 onderzochte litera-

11 Belzer 2000; GLI 2013; Spooner 2013. Zie voor specifieke sociologische literatuur waarin diezelfde componenten worden beschreven: Anderson 2010; Berntsen 2016; Campbell & Price 2016; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018.

12 Zie ook Cassonnet & Ilie 2022, p. 18-19.

tuur, ook voor in de transportsector. Het gaat dan om de constructies (*sub*)*contracting*, het oprichten van (postbus)vennootschappen in lagelonen-EU-landen, schijnzelfstandigheid en uitzendwerk via (Nederlandse) uitzendbureaus. Een vraag die onvoldoende beantwoord is, is wat de chauffeurs zelf te vertellen hebben over het gebruik van dit soort constructies in hun sector. In dit onderzoek wordt aandacht besteed aan die kant van het verhaal. Begonnen wordt met een analyse van de percepties van de chauffeurs over de algemene situatie. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag.

5.1.5 Onderzoeksvraag

Welke constructies zien de chauffeurs in de praktijk om zich heen? En wat zijn de percepties van de chauffeurs over het gebruik van (arbeidsrechtelijke) constructies in het wegvervoer in het algemeen en de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs?

Deze vraag wordt beantwoord door kwalitatieve analyse van de informatie die de chauffeurs over deze aspecten gaven tijdens de met hen gehouden diepte-interviews. Zie daarover uitgebreid hoofdstuk 2 waar de in dit onderzoek toegepaste methode wordt beschreven.

5.2 RESULTATEN

Veel chauffeurs vertellen iets over het gebruik in de EU van (arbeidsrechtelijke) constructies in het wegvervoer en/of de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs in het algemeen. Deze percepties worden (mede) ingegeven door eigen ervaringen uit het verleden en ervaringen van collega-chauffeurs. Over het algemeen zijn de chauffeurs van mening dat in de transportsector – soms schimmige – constructies worden gebruikt om maar zoveel mogelijk op kosten de kunnen besparen. Zo zegt Hanna dat zij weet dat er (Europese) regels zijn die bepalen hoeveel een chauffeur in Frankrijk of Duitsland moet worden betaald, maar zij is er zeker van dat “they know all these tricks how to circumvent the law.” Dominik zegt dat ieder bedrijf geld wil verbergen en geeft daarvan een voorbeeld dat gaat over het bedrijf waar hij werkt. Dominik:

“This manipulation...every company wants to hide his money. This is obvious. Everybody does it. For example if my company has a site in Holland and they bill something towards the Hungarian company, they pay for it and then they can play with the tax. Whichever country we go to, this happens. This is all about making money disappear.”

5.2.1 Type constructies

De chauffeurs zijn dus van mening dat in de transportsector volop gebruik wordt gemaakt van schimmige constructies om maar zoveel mogelijk op kosten te kunnen besparen. Daarnaast noemen zij drie specifieke constructies waarmee dit gebeurt.

De eerste constructie die chauffeurs noemen en die volgens hen veel voorkomt in het Europese wegtransport is wanneer een West-Europees bedrijf chauffeurs tewerkstelt bij een vestiging van het bedrijf in Oost-Europa om zo op de loonkosten te kunnen besparen. In sommige gevallen gaat dat om fictieve bedrijven ook wel postbusvennootschappen genoemd. Zo zegt David dat je in dienst wordt genomen door de Roemeense vestiging terwijl je eigenlijk werkt voor een West-Europees bedrijf. David noemt als voorbeeld het Franse bedrijf Norbert dat een vestiging heeft in Arad, Roemenië. Volgens David word je in dienst genomen door de Roemeense vestiging van Norbert en betaald volgens de Roemeense wetgeving, maar in feite ben je in dienst bij het Franse moederbedrijf (Norbert).

Ook de registratie van de trekkers gebeurt via de goedkope vestiging waar een lager belastingtarief (dan in West-Europa) geldt voor deze registratie. Zo vertelt Bence dat zijn bedrijf Oostenrijks is (het hoofdkantoor van het bedrijf zit in Wenen), maar dat alle trekkers van het bedrijf Slowaakse kentekens hebben. Volgens Bence zie je in elk West-Europees land trekkers met Oost-Europese kentekens rijden. Deze constructie wordt door West-Europese transportbedrijven gebruikt omdat in Oost-Europa minder belasting voor (registratie van) de trekker betaald hoeft te worden dan in West-Europa. Ook Georgi is bekend met een soortgelijke constructie en vertelt dat toen hij in Griekenland bij Griekse bedrijven werkte, de vrachtwagens Bulgaarse nummerplaten hadden, in dit geval om de verzekering van de chauffeurs niet in Griekenland te hoeven betalen.

Ook Andrei kent de constructie die door David, Bence en Georgi beschreven wordt. Sterker nog, hij werkte zelf bij een Nederlands transportbedrijf op basis van een Pools contract en werd navenant betaald (10 zloty per uur), hoewel hij altijd in en vanuit Nederland werkte. Die arbeidsvoorwaarden golden niet alleen voor hem, maar ook voor vele andere bij hetzelfde bedrijf werkzame, voornamelijk Poolse maar ook Roemeense en Oekraïense collega's. Andrei benadrukt dat de arbeidsvoorwaarden van hem en zijn Oost-Europese collega's in negatieve zin verschilden van die van Nederlandse collega's: "(...) they had more flexible schedules and bigger salaries".

De tweede constructie die chauffeurs regelmatig zien is *contracting*. Zo vertelt Thijs dat hij tijdens ritten naar Spanje ziet dat een Spaanse opdrachtgever vervoer vanuit Nederland naar Spanje laat doen door een goedkope(re) Oost-Europeaan:

“Dus die man die is weer nog goedkoper dan de opdrachtgever¹³ wie het gekregen heeft. Dat komt dus met een Spaanse oplegger en een Bulgaarse trekker. Ja die jongen die kost 4 euro of 5 euro in het uur. Die zitten met z’n beiden op zo’n auto voor een tientje en dan werken ze dertig uur.”

Ook vertelt hij dat zijn bedrijf een vervoersopdracht van Rotterdam naar Ulm misliep omdat de opdrachtgever voor een goedkope(re) Poolse vervoerder koos:

“Mooie offerte neergelegd. (...) Vrijdag kwam het telefoontje; ging niet door. Nee, een meneer uit Polen die deed het 400 euro per vrachtauto goedkoper. Maar 400 euro per vrachtauto. Het is... wat voor prijs rijdt hij dan voor van Rotterdam naar Ulm? Dan zitten die mensen daar helemaal voor niks achter dat stuur. Dat kan niet anders. Je kunt van die auto niks meer afhaken, die trailer kan je niks meer afhaken. De belasting die ze betalen is hetzelfde als wij. Hun betalen ook die kilometerheffing in Duitsland. Dus het kan alleen maar bij die chauffeur liggen.”

Ook bij C, het bedrijf waar hij producten voor vervoert, maakt hij mee dat C voor goedkopere Oost-Europeanen kiest om het vervoer te doen.

Dat het uitbesteden van vervoersopdrachten aan goedkope(re) Oost-Europese vervoerders door (Nederlandse) transporteurs met regelmaat voorkomt, komt ook naar voren in het interview met een andere Nederlandse chauffeur, Daan. Een ander aspect van deze constructie dat zowel door Thijs als door Daan wordt belicht, is dat de onderaannemingsketen lang en/of ondoorzichtig is. Het bedrijf waar Daan werkt doet het meeste vervoer zelf, maar als het gaat om grote orders besteedt zijn bedrijf werk uit aan grote Nederlandse transportbedrijven. Maar, benadrukt Daan:

“Ja, mijn bedrijf, die, eh, hoe heet het, die besteedt dat uit aan Nederlandse bedrijven, maar ja, wat hun sturen, langs sturen om de lading op te halen, die dan eh, dat weten wij niet natuurlijk.”

Ook vertelt Igor dat er transportbedrijven zijn die alleen trailers hebben en andere (transport)bedrijven inhuren om ladingen te vervoeren:

“I think it [twee verschillende kentekenplaten op 1 vrachtwagen] just depends on the companies that, for example, have only trailers but does not have their own trucks. So instead of spending money on trucks, maintenance and drivers, they just hire other companies, like ours, that carry their trailers. In Rotterdam there are a lot of Polish or Romanian trucks [trekkers] with Dutch trailers.”

13 Thijs bedoelt hier de Spaanse vervoerder die een Bulgaar, die het vervoer goedkoper kan verrichten, als onderaannemer ‘inhuurt’. Dit is een voorbeeld van een onderaannemingsketen die soms heel lang kan zijn. De Spaanse vervoerder kan de opdracht ook weer van een ander vervoersbedrijf hebben gekregen. Of dat zo is, wordt in dit geval niet duidelijk.

Ook deze veel gebruikte onderaannemingsconstructie in de transportsector is bij Igor en andere respondenten bekend.

Een derde constructie die chauffeurs noemen is de turboliquidatie of plof bv.¹⁴ Zo zegt Antoni:

“There are some firms which deceive the drivers. Firms which hire 20 truck drivers, firm exists for 2 months, in the first month there is a delay with paying wages, and in the second month they don’t even pay the drivers. Then the firm disappears. There is such dark side of this business. It never happened to me, but such things happen. I think not a lot but 100% it happened. (...) Also that it is a dangerous work. Falling asleep at night, exhaustion, being forced by employers to work extra hours because it also happens. Now it is fewer and fewer but I’d like to also mention that.”

Hij merkt ook op dat dit volgens hem niet veel meer voorkomt.

Tot slot noemen de chauffeurs nog misstanden die niet zozeer als (schijn)-constructie gekwalificeerd kunnen worden, maar die er net zo goed toe leiden dat de betrokken arbeidskrachten (financieel) worden benadeeld. Ook in die gevallen worden arbeidsrechtelijke regels met voeten getreden. Een misstand die chauffeurs noemen, is wanneer Oost-Europese chauffeurs in dienst zijn bij een West-Europese bedrijf, maar minder betaald krijgen dan hun West-Europese collega’s.

Zo vertelt David dat toen hij solliciteerde bij een Frans transportbedrijf hem gezegd werd dat het bedrijf hem in dienst wilde nemen, maar hem wel minder zou betalen dan de lokale (Franse) chauffeurs. Precies hetzelfde ‘aanbod’ kreeg David van een Nederlands transportbedrijf. Ben geeft een vergelijkbaar voorbeeld. Hij zegt dat er in bijvoorbeeld Nederland en Zweden te weinig chauffeurs zijn en dat Polen en Hongaren een contract accepteren op basis waarvan ze minder betaald worden [dan West-Europese chauffeurs]. Ook vertelt Ben dat hij eerder voor een ander Luxemburgs bedrijf werkte, waar

14 Zie over misbruik van de vennootschap ook Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (H.G.J. Kamp) van 14 april 2011, *Kamerstukken II* 2010/11, 29407, 118, p. 13. In die brief gaat het om zogenaamde plof BV’s (vergelijkbaar met turboliquidaties). In beide gevallen houden ondernemingen op te bestaan met als doel betalingsverplichtingen te ontlopen. Werknemers die geen salaris hebben ontvangen, kunnen dit dan niet meer op hun werkgever verhalen. In Nederland is het relatief eenvoudig een onderneming te starten en op te heffen. De grondslag voor een turboliquidatie is artikel 2:19 lid q BW. Via deze door de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2015:3636) verklaarde legitieme route is geen sprake van een eventueel faillissement en dus geen sprake van vereffening. Door het nemen van het besluit tot turboliquidatie houdt de vennootschap direct op te bestaan als de vennootschap geen baten meer heeft. Zie Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 31 en <https://www.vandiepen.com/2015/02/de-turboliquidatie-wat-zijn-de-voordelen-nadelen-en-risicos/>

veel Hongaarse chauffeur werkten die bij Kralowetz¹⁵ in dienst waren geweest. Ben weet van de misstanden bij Kralowetz en zegt dat de chauffeurs daar slecht betaald werden en geen enkele sociale voorziening hadden. Het bedrijf is gesloten vanwege het misbruik van de chauffeurs. Volgens Ben was het zelfs zo erg dat wanneer de chauffeur door het bedrijf gebeld werd, hij later de telefoonrekening zelf moest betalen.

Transportbedrijven in West-Europa, waaronder Nederland, nemen het kennelijk dus niet zo nauw met betaling van bij hen in dienst zijnde Oost-Europese chauffeurs conform de in het betreffende land geldende arbeidsregeling. Daarnaast, zo blijkt uit het verhaal van de Nederlandse chauffeur Lotte, wordt ook met hun arbeidstijden de hand gelicht. Zo vertelt deze chauffeur dat het vorige (eveneens Nederlandse) transportbedrijf waar zij werkte, ook Oost-Europeanen in dienst had, en:

“Die jongens uit Polen ja, die werden gewoon misbruikt. Die moesten echt te pas en te onpas moesten die gaan rijden. Uuh, ik vond het echt sneu! Die gingen dan wel, die mochten dan wel af en toe effe een weekie naar huis, weet je wel. Maar die reden gewoon, ik geloof twee weken achter elkaar rijden en dan uuh...(...) En dan een week naar huis, ja. (...) ja die zaten wel gewoon constant in de auto op de parking, waar wij de auto’s stalden in Alblaserdam. En uuh, ja die gingen dan één keer in de zoveel tijd weer terug naar Polen.”

Lotte voegt daar nog aan toe dat dat bedrijf de grote piraat van het transport bleek te zijn en dat niet alleen Poolse chauffeurs daarvan de dupe waren:

“(…) Rijtijden alles lapten ze aan de laars! Te zwaar rijden. Echt ik heb alle overtredingen begaan die je maar kan bedenken. Maar ja, daar werd ik ook niet echt gelukkig van en ik dacht ja, weet je, ik kan dat niet uh, niet rijmen. Mijn moeder is kantonrechter en ik dacht ja weet je, ik zet haar zo te kakken als ik hiermee doorga. Ik kan dat niet maken gewoon ethisch gezien dat gaat gewoon niet!”

5.2.2 Opvattingen over loonverschillen

Veel respondenten zijn goed bekend met het gebruik van constructies door West-Europese transportbedrijven om (loon)kosten te verlagen. Daarnaast onderkennen alle chauffeurs dat er loonverschillen bestaan tussen Oost- en West-Europese chauffeurs. De meningen over de hoogte van die verschillen en het verband met het gebruik van constructies lopen echter uiteen.

Een deel van de respondenten is van mening dat er aanzienlijke loonverschillen zijn tussen Oost-Europese en West-Europese chauffeurs waardoor het gebruik van genoemde constructies wordt aangejaagd. Een van hen, een

15 Zie Hilal 2008 over de misstanden bij Kralowetz, een Oostenrijks transportbedrijf (ook genoemd in hoofdstuk 4).

Nederlandse chauffeur (Thijs), denkt beslist niet genuanceerd over het loonverschil tussen Oost-Europese en West-Europese vervoerders. Thijs zegt expliciet dat door dat loonverschil de concurrentiepositie van zijn bedrijf nadelig wordt beïnvloed, omdat opdrachtgevers voor goedkopere Oost-Europese vervoerders kiezen. Ook David uit zijn onvrede over het loonverschil. Hij sprak met een collega-chauffeur die bij een West-Europees bedrijf, in dit geval Nederlands, werkte. Die vertelde hem dat zijn Nederlandse collega € 35 per uur verdiende. Dat betekent dat hij € 350 verdient voor 10 uur werken. David zegt dat hij vier dagen moet werken om € 350 te verdienen, terwijl hij hetzelfde werk doet als zijn Nederlandse collega.

Ook zijn er respondenten die het gebruik van een constructie als oorzaak van het loonverschil aanwijzen. Zo is Igor overtuigd van het feit dat het werken via een Oost-Europese vestiging van een West-Europees bedrijf, een constructie is die dat loonverschil bepaalt:

"And the average salary of each country is not a secret, I can check statistics online and that's it. So if you don't work in a German company registered in Lithuania, but just in a German company, then you would have an average German salary. Same with France and the Netherlands."

Tegelijkertijd vindt hij ook dat het loonverschil wel meevalt.

Anderen bekijken de loonverschillen wat nuchterder. Een deel berust in hun huidige arbeidssituatie, ofwel omdat ze de mogelijkheid (nog) niet hebben daar iets aan te veranderen, ofwel omdat ze bewust die keuze maken. Zo sprak ook Aleksander met chauffeurs uit Italië en Frankrijk en Poolse chauffeurs die in Nederland bij een Nederlands bedrijf werken. Allen hadden betere arbeidsvoorwaarden dan hij. Hoewel hij zelf akkoord gegaan is met zijn arbeidsvoorwaarden heeft hij daarover geen goed gevoel: "Am I discriminated? I feel a bit worse. Maybe I'm not jealous but they do the same kind of work, and they have better working conditions." Viktor is goed geïnformeerd over het feit dat de arbeidsvoorwaarden van West-Europese chauffeurs aanzienlijk beter zijn dan die van hem en andere Oost-Europese collega's. Maar, zo zegt Viktor: "I don't know a western language. If I knew it I could start for a German or Dutch company but I don't and that is a personal setback and I am not bitter about it." Zowel Aleksander als Viktor zijn zich bewust van het feit dat hun collega's die in West-Europa werken meer verdienen, maar leggen de verantwoordelijkheid bij zichzelf en accepteren de huidige situatie.

Anderzijds nuanceren respondenten deze loonverschillen. Zo zegt Ben dat grove misstanden niet meer aan de orde zijn en dat de situatie langzaam verbetert omdat de lonen naar elkaar toe groeien: "It starts to go up a little. If you ask a Polish driver they say no, because they can get the same price. Or even more in their countries." Ook Igor vindt, zoals gezegd, dat er geen groot verschil is tussen de lonen van Oost-Europese en West-Europese vrachtwagenchauffeurs. Daarbij doelt hij vooral op het verschil in loon tussen hem en een Nederlandse collega in de situatie dat hij via een Oost-Europese

vestiging van een Nederlands bedrijf in en vanuit Nederland werkt. Zijn Nederlandse collega daarentegen is bij de Nederlandse vestiging in dienst en doet hetzelfde vervoer. Igor:

"(...) I understand that someone who works in Germany, Belgium or the Netherlands earns more, like €2.500, or even €2.900. But you know, in Lithuania I can get hired by a Dutch firm, but the Dutch firm can easily register the cars in Lithuania – pay the Lithuanian minimal wage. So you can work on a Lithuanian truck but actually drive only in the Netherlands, carrying containers to Rotterdam for example. The same they do now in Poland, the German, Dutch, Belgian companies ... They register either in Poland, or Lithuania, or Latvia, put the cars there because local taxes are lower – and you get hired, but work only here [The Netherlands]. But the salary... I mean okay, maybe I get €2.000 and he will get €2.200, but that's a 'maybe'. So there is no such a big difference."

Milán vindt niet alleen dat de lonen van Oost-Europese chauffeurs in hun thuislanden zijn gestegen, maar ook dat de bedrijven meer aandacht besteden aan arbeidsvoorwaarden. Doordat er momenteel weinig verschil is tussen West-Europese en Oost-Europese lonen van vrachtwagenchauffeurs, is er competitie ontstaan tussen West-Europese transportbedrijven die Oost-Europese chauffeurs in dienst hebben en die ver weg (in West-Europa) liggen van de woonplaats van de chauffeurs. Milán:

"Now there is a competition between the companies in providing more support for the drivers, for example helping them to get to the work as the companies are located abroad and as they employ people from Hungary, Poland or wherever they need to provide transportation for the drivers so they can get to work in an easier way. There is not much difference between the East European and West European salaries, so the companies must provide more support and invest, otherwise the drivers wouldn't work for them. (...) So as I said there are improvements recently in the business."

Stanislaw zegt ook dat de positie van vrachtwagenchauffeurs aan het verbeteren is, omdat de vraag naar hen groot is en transportbedrijven chauffeurs nodig hebben om geld te verdienen: *"But there is a demand for drivers anyway. Drivers used to be treated as nothing, but currently our position enhance. But it just starts getting better. Employers need truck drivers."*

Chauffeurs geven niet alleen aan dat het langzaam beter lijkt te worden, ook nemen zij het verschil in welvaart tussen West-Europa en Oost-Europa in aanmerking. Zo zegt Milán:

"It is relative. For example in the Netherlands they earn more money but their expenses are more too, they probably cannot save 2.000 Euro monthly. But still, they earn more money for the same job, so yes. But what I earn probably is worth more in Hungary than theirs in their countries."

Ook Adam is die mening toegedaan en zegt dat de levensstandaard in Polen niet vergeleken kan worden met die in Nederland en andersom:

“I have expenses in Poland and I can’t transpose Polish life to the Netherlands and the other way around. Those conditions, payments, all of that. It’s not possible to do that. It cannot be compared – living here and working here – to living in Poland and working here. (...) From my perspective, in comparison to Western Europe, we can still afford a lot.”

Marcell onderkent ook dat Hongaarse salarissen van chauffeurs lager zijn dan West-Europese salarissen van chauffeurs. Enerzijds nuanceert hij dit loonverschil omdat hij weet dat “the financial situation of a country influences everything and not all countries have the same financial background”. David relateert ook de loonverschillen en zegt dat zijn salaris van € 2.100 per maand voldoende is om in Roemenië te leven, maar “(...) not abroad. Compared to the salaries people who work in these EU countries have, my salary is small.”

De chauffeurs geven verschillende verklaringen voor de – nog steeds – bestaande loonverschillen in het wegtransport. Volgens Nazar houden de chauffeurs zelf die loonverschillen in stand. Volgens hem weet een chauffeur heel goed naar welk land hij gaat om te werken en wil hij dat zelf. De persoon in kwestie streeft bewust na om in dat land te gaan werken en er is dus geen sprake van misbruik. Nazar: “But it’s not about using... I am conscious, if you take me now for 40 euros, I would go consciously.”

Gabriel wijst echter naar opdrachtgevers als het gaat om loonverschillen en verklaart dit als volgt:

“(...) but the transport companies in return (I [bedoeld wordt Gabriel] assume Romanian) are payed differently compared to other foreign transport companies. They are paid less. That’s why there are differences between the drivers’ earnings according to my opinion. Because the logistic company won’t pay the same price as it would pay to a Dutch company.”

Gabriel draait de zaken om en is van mening dat de loonverschillen te wijten zijn aan de opdrachtgevers die meer betalen aan West-Europese bedrijven, waardoor die bedrijven hun chauffeurs een hoger loon kunnen betalen. In werkelijkheid is het natuurlijk zo dat de transportbedrijven hun vervoerstarieven baseren op de (loon)kosten die zij maken. Hoe lager die (loon)kosten hoe goedkoper het tarief waarvoor zij een lading kunnen vervoeren.

Volgens Filip hangt het heel erg van de werkgever af of er verschil in salariering is tussen West- Europese en Oost-Europese chauffeurs. Hij kan niet zeggen of Duitse chauffeurs meer verdienen dan hijzelf:

“It is hard to determine it. It depends on the employer. You need to settle that yourself with the employer. You can earn less, you can earn more. There are some

regions in Germany where you can earn bigger money, in southern Germany, like München and Bavaria.”

Voor zover er verschillen bestaan, vindt Filip dat enigszins oneerlijk, maar hij blijft erbij dat het vooral de werkgever is die daar de hand in heeft:

“It’s a bit unfair because we all do the same work. We drive and we work in the same way. It could be somehow defined, by some laws, so each driver could earn more or less the same amount of money. But it also hugely depends on the boss, the owner of the transportation firm.”

Anderzijds is hij van mening dat “cargo is a branch of business that affects each country the same way”. Volgens hem geldt voor vrachtwagens in elk land ongeveer hetzelfde kilometertarief geldt en hij vindt dus dat “Hungarian drivers could be paid more, too”. Aleksander hoopt dat de EU iets aan deze ongelijkheid zal veranderen:

“I hope that EU will make some law regarding this issue since Polish government will not do it. And I hope that Bulgarians, Czechs, Polish, that the whole Eastern Europe will have finally the equal level of life as the Western Europe.”

Ook Stanislaw vindt het de taak van de EU om de loonongelijkheid aan te pakken:

“In my opinion, we do the same kind of work, so the salaries should be equal. If EU wants to manage Europe, they should take care of that and equalize those salaries. In my opinion, they divide the countries. It’s the Union only for some countries whereas another are neglected. It’s my point of view. I think that salaries in this profession are, and still will be, different. But it’s also because France has strong workers unions, Germany as well. Only in our stupid country, Poland, we generally don’t have workers union which would stand behind the workers.”

5.3 CONCLUSIE

Zeker niet alle (juridische c.q. arbeidsrechtelijke) constructies die in hoofdstuk 3 uiteengezet zijn, worden door de chauffeurs in de praktijk gezien.

In de verhalen van de respondenten komen vier constructies naar voren die volgens hen in het algemeen in het wegtransport gebruikt worden om (loon)kosten te besparen. De meest genoemde constructie is het oprichten door een West-Europees bedrijf (gevestigd in West-Europa) van een vestiging (*(postbus)vennootschap*) in een Oost-Europees lagelonenland. Via die vestiging worden dan de chauffeurs tewerkgesteld en betaald volgens het recht van het goedkope Oost-Europese land. Ook de registratie van de trekkers gebeurt via de goedkope vestiging waar een lager belastingtarief (dan in West-Europa) geldt voor deze registratie. Deze *(postbus)vennootschap* is als subcategorie van

een vennootschapsrechtelijke constructie en terug te vinden in hoofdstuk 3 in tabel 3.1 onder 2a. De tweede constructie die respondenten beschrijven, is het uitbesteden van transport aan Oost-Europese transportbedrijven (gevestigd in Oost-Europa). Deze bedrijven vervoeren met hun trekkers met een Oost-Europees kenteken, ladingen in trailers met een West-Europees kenteken. Deze constructie is onder de naam *contracting* vermeld in tabel 3.1 onder 1. Een aspect dat bij *contracting* door twee (Nederlandse) respondenten wordt belicht, is de lengte en/of ondoorzichtigheid van de onderaannemingsketen. Dit laatste was voor de Nederlandse wetgever de aanleiding om in de Was¹⁶ de zogenaamde ketenaansprakelijkheid op te nemen. Hierdoor zijn alle partijen in de keten civielrechtelijk (hoofdelijk) aansprakelijk voor een correcte loonbetaling.¹⁷ Het valt te betwijfelen of deze ketenaansprakelijkheid voldoende waarborgt dat in de hele keten correcte loonbetaling van de betrokken chauffeurs plaatsvindt. De Minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid twijfelt hier zelf ook aan zo blijkt uit zijn evaluatie van de Was. Volgens de Minister "(...) is de bewustwording over het belang van naleving van de geldende arbeidsvoorwaarden bovenin toegenomen", maar merkt daarbij op "dat (hoofd)opdrachtgevers weliswaar zicht hebben op de eerste schakels, maar niet altijd op onderaannemers lager in de keten."¹⁸ Dat van dat laatste sprake is, blijkt duidelijk uit de uitspraken van Thijs en Daan over de lengte en ondoorzichtigheid van de keten.

De derde constructie die wordt genoemd is het oprichten van een transportbedrijf waarna het binnen heel korte tijd wordt opgeheven zonder dat de chauffeurs die daar werken ooit zijn betaald. Deze constructie, die door de Inspectie als *turboliquidatie* of *plof bv* wordt gekarakteriseerd, is niet opgenomen in tabel 3.1. Deze constructie wordt door de Inspectie in de onderzochte rapportages slechts eenmaal genoemd als een *mogelijke* verschijningsvorm.¹⁹ Enig concreet voorbeeld van zo'n door de Inspectie opgespoorde constructie ontbreekt. Op basis van deze Inspectiegegevens kan niet gesproken worden van een steeds terugkerende constructie die thuishoort in tabel 3.1. De perceptie van de chauffeurs over (het voorkomen van) deze constructie is duidelijk anders.

Ten slotte noemen de chauffeurs nog een aantal misstanden die zij in hun werk tegenkomen. Een misstand die vaker genoemd wordt, is het werken van Oost-Europese chauffeurs in dienst van een West-Europees bedrijf voor een lager loon dan dat van een West-Europese collega. Deze misstand is niet aan te merken als een (schijn)constructie maar is meer een kwestie van slecht

16 *Stb.* 2015, 233. Zie nader over de Was en de evaluatie van de Was hoofdstuk 3 van dit proefschrift.

17 *Kamerstukken II*, 2014/15, 34108, 3, p. 18-24 (MvT).

18 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, p. 2.

19 Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2019a, p. 30-31.

werkgeverschap. De werkgever maakt hier waarschijnlijk misbruik van de kwetsbare positie van deze chauffeurs. Aannemelijk is dat deze arbeidskrachten de taal van het land waar zij werken niet spreken en niet op de hoogte zijn van de toepasselijke arbeidsregels. Bovendien is niet uitgesloten dat zij – zelfs in geval van onderbetaling – meer verdienen dan als chauffeur bij een bedrijf in hun Oost-Europese thuisland. Dit maakt het werken bij een West-Europees bedrijf extra aantrekkelijk voor Oost-Europese chauffeurs met het gevolg dat een werkgever de keuze heeft uit vele gegadigden. Deze omstandigheden maken het voor een werkgever makkelijker deze intra-EU-arbeidskrachten een contract te laten ondertekenen waarin onder meer een loon staat vermeld dat strijdig is met het arbeidsrecht.²⁰

Dát er loonverschillen bestaan tussen West-Europese en Oost-Europese chauffeurs wordt door alle respondenten onderkend. Sommige chauffeurs zijn hier erg ontevreden over en ervaren deze verschillen als negatief en de oorzaak van – ongewenste – concurrentie, grote verschillen in arbeidstijden en een stimulans voor het gebruik van constructies. Er zijn ook chauffeurs die het gebruik van een constructie zien als oorzaak van het loonverschil. Voor beide perspectieven is wat te zeggen.

Anderen vinden dat de verschillen steeds minder worden en/of relatief zijn. De chauffeurs geven uiteenlopende verklaringen voor het bestaan van die loonverschillen, die in de visie van een aantal wel degelijk moeten worden aangepakt. Ook over de manier waarop lopen de meningen uiteen. Sommigen zien als oplossing het aanpassen van de eigen situatie. Anderen vinden dat derde partijen daartoe actie moeten ondernemen.

20 Zie in dezelfde zin Walz, Frouws & Grijpstra 2010, p. 30 en Inspectie SZW 2017a, p. 13 (genoemd in hoofdstuk 3, noot 111).

6.1 INLEIDING

“Boete transporteurs wegens schijnconstructie.

Drie transportbedrijven hebben het afgelopen jaar een boete gekregen van de Inspectie SZW vanwege schijnconstructies met Oost-Europese postbusbv's.”

*De Telegraaf*¹

“Alleen de naam op de vrachtauto is veranderd.

Een Drentse transporteur omzeilt met goedkope Moldavische chauffeurs de Nederlandse wet, vindt FNV.”

*NRC-Handelsblad*²

“Rechter: Hongaarse chauffeurs hebben recht op Nederlands loon.

Tien Hongaarse chauffeurs die werkten voor het Brabantse transportbedrijf Van den Bosch, hebben recht op honderdduizenden euro's achterstallig loon.”

*De Volkskrant*³

Dat transportbedrijven gebruikmaken van allerlei (schijn)constructies om (Oost-Europese) chauffeurs zo goedkoop mogelijk het (vervoers)werk te laten verrichten, is een vaststaand feit. Met dat gegeven is de vraag in welke mate dat gebeurt, niet beantwoord. Dat is ook niet zo gek, omdat in veel gevallen het gebruik van een constructie nooit aan het licht komt. Enerzijds omdat heel veel zaken nooit aan de rechter worden voorgelegd en ontsluiting van een mogelijke constructie via die weg dus niet gebeurt. Anderzijds omdat gebruikte constructies vaak ingewikkeld zijn net zoals de (EU-)regels en jurisprudentie waarvan kennis nodig is om door een constructie heen te kunnen kijken. Voor de chauffeurs zelf, voor zover zij zich al bewust zijn van het feit dat zij werken op basis van een voor hen financieel nadelige constructie, is dat onbegonnen werk. Ook voor vakbonden of anderen die begaan zijn met de arbeidssituatie van (Oost-Europese) chauffeurs en die strijden tegen het gebruik van (schijn)constructies is dat een lastige opgave.

1 Zie: <https://www.telegraaf.nl/nieuws/923054/boete-transporteurs-wegens-schijnconstructie>

2 Eendedijk & Middel *NRC-Handelsblad* 14 juli 2020.

3 De Ruiters 2021.

6.1.1 Onderzoeksvraag

Voordat vastgesteld kan worden dat een (schijn)constructie wordt gebruikt, is essentieel te weten hoe dat gedaan moet worden. Aan die belangrijke (voor)vraag is dit hoofdstuk gewijd wat leidt tot de volgende onderzoeksvraag.

*Hoe kun je bepalen of sprake is van een arbeidsrechtelijke constructie die de chauffeur financieel benadeelt en in hoeverre is van zo'n constructie sprake bij deze chauffeurs?*⁴

6.2 METHODIEK

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden is gebruikgemaakt van een methodiek die hier nader wordt toegelicht. Mogelijk kan deze methodiek als hulpmiddel dienen voor vakbonden en andere praktijkbeoefenaars om (schijn)constructies in concrete arbeidssituaties van vrachtwagenchauffeurs aan het licht te brengen.

Om te bepalen of deze 32 chauffeurs werken op basis van een constructie waardoor op hun loonkosten wordt bespaard en de chauffeurs dus financieel benadeeld worden, is bij allemaal de concrete arbeidssituatie geanalyseerd. Deze analyse is gedaan aan de hand van een aantal indicatoren die het land aanwijzen waar of van waaruit de chauffeurs gewoonlijk werken (hun 'gewoonlijk werkland' in de zin van artikel 8 lid 1 en 2 Rome I). Het gaat dan vooral om indicatoren die iets zeggen over de feitelijke uitvoering van het werk van de chauffeurs. Op die manier kan het gewoonlijk werkland van de chauffeurs worden bepaald en het op de arbeidsovereenkomsten van de chauffeurs toepasselijke recht (artikel 8 lid 2 Rome I). Oók kan worden vastgesteld of sprake is van een constructie die als doel heeft verhulling van het gewoonlijk werkland waardoor op loonkosten wordt bespaard.

6.2.1 Relevante jurisprudentie

De indicatoren die zijn gebruikt, sluiten aan bij de gezichtspunten die de Nederlandse rechter heeft gebruikt in twee zaken waarbij het ging om het bepalen van het toepasselijke recht op de arbeidsovereenkomsten van Hongaarse respectievelijk Roemeense vrachtwagenchauffeurs. De Hongaarse chauffeurs (partij in de in hoofdstukken 3 en 4 besproken zaak *Van den Bosch*) waren in dienst bij een Hongaarse zustersvereniging van een Nederlands transport-

4 In dit onderzoek ligt het accent op de kennis van de chauffeur over de constructie op basis waarvan de chauffeur werkt bij zijn of haar werkgever die ten tijde van het interview de huidige werkgever was. Negen (van de 32) chauffeurs gaven ook informatie over (een) vorige werkgever(s). Op die informatie wordt soms ook ingegaan.

bedrijf.⁵ De Roemeense chauffeurs waren in dienst van een Tsjechische zuster-vennootschap van Wemmers, een Nederlands transportbedrijf.⁶ De rechter moest in beide zaken de vraag beantwoorden welk land het gewone werkland als bedoeld in artikel 8 Rome I was van de chauffeurs. In beide zaken kwam de rechter tot het oordeel dat Nederland het gewoonlijk werkland is en dat dus Nederlands recht op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is.

Om tot die vaststelling te komen, onderzocht de rechter in *Van den Bosch met name* in welk land zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn transportopdracht verricht, instructies voor zijn opdrachten ontvangt en zijn werk organiseert, en de plaats waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden. Verder ging de rechter na in welke plaatsen het vervoer hoofdzakelijk werd verricht, in welke plaatsen de goederen werden gelost en naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert. De rechter verwees daarbij naar de beslissing van het HvJ EU in de zaak *Koelzsch*⁷ (punt 49).⁸ Deze opsomming van gezichtspunten door het HvJ EU in *Koelzsch* is niet limitatief en de rechter moet rekening houden met “alle elementen die de werkzaamheid van de werknemer kenmerken” (*Koelzsch* punten 48 en 50). Wel komt veel gewicht toe aan de gezichtspunten die volgens het HvJ EU *met name* moeten worden onderzocht.⁹ Ten slotte heeft de rechter beoordeeld of er factoren zijn die maken dat de arbeidsovereenkomsten nauwer verbonden zijn met een ander land dan – in dit geval – Nederland. Ook hierbij is de rechtspraak van het HvJ EU leidend, in dit geval de zaak *Schlecker*.¹⁰ In *Schlecker* bepaalde het HvJ EU dat

“onder de belangrijke factoren voor die aanknopng dient allereerst rekening te worden gehouden met het land waar de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt en het land waar hij is aangesloten bij de sociale zekerheid en de verschillende pensioen-, ziektekostenverzekerings- en invaliditeitsregelingen. Bovendien dient de nationale rechter rekening te houden met alle omstandigheden van de zaak, zoals met name de criteria betreffende de vaststelling van het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden.”¹¹

5 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, *JAR* 2021/212, m.n.t. E.J.A. Franssen.

6 Rb. Rotterdam 26 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9943.

7 HvJ EU 15 maart 2011, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151 (*Koelzsch*).

8 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, *JAR* 2021/212, m.n.t. E.J.A. Franssen.

9 Zie ook HvJ EU 19 mei 2022, ECLI:EU:C:2022:402, punten 56 tot en met 71 (*INAIL en INPS*). In dit recente arrest past het Hof diezelfde criteria toe om te beoordelen welk socialezekerheidsrecht (Iers of Italiaans) van toepassing is op piloten van Ryanair. Het Hof oordeelt uiteindelijk dat moet worden aangesloten bij de thuisbasis van de piloten waar zij hun dag starten en eindigen en komt tot de conclusie dat het Italiaanse socialezekerheidsrecht van toepassing is, tenzij uit A1-verklaringen anders zou blijken.

10 HvJ EU 12 september 2013, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551 (*Schlecker*).

11 HvJ EU 12 september 2013, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, punt 41 (*Schlecker*).

Ook hier gaat het weer om alle factoren die de arbeidsverhouding betreffen.

In *Wemmers* beoordeelde de rechter in hoeverre sprake was van een reële vestiging in Tsjechië, waar de planning en aansturing van de chauffeurs plaatsvond, waar de chauffeurs hun werk begonnen en eindigen en waar het transport plaatsvond, met welke vrachtwagens en kentekens de chauffeurs reden en waar het onderhoud van de vrachtwagens plaatsvond. Onder het kopje ‘overig’ onderzocht de rechter welke tankpas (van *Wemmers* of van de Tsjechische vestiging) de chauffeurs gebruikten, in hoeverre de Tsjechische vestiging opdrachten van *Wemmers* weigerde en in opdracht van wie de chauffeurs hoofdzakelijk reden.

Zoals deze jurisprudentie (*Koelzsch, Schlecker, Van den Bosch en Wemmers*) illustreert, is de vaststelling van het gewoonlijk werkland van een chauffeur essentieel om door een bepaalde constructie heen te kunnen prikken. Om het land te kunnen bepalen “waar of van waaruit een chauffeur het belangrijkste deel van zijn verplichtingen jegens zijn werkgever vervult”,¹² moet rekening gehouden worden met “alle elementen die de werkzaamheid van de chauffeur/werknemer kenmerken”.¹³ Om daar inzicht in te krijgen en om de onderzoeksvraag te beantwoorden wordt in dit onderzoek gebruikgemaakt van dat wat de chauffeurs tijdens de interviews vertelden over een aantal, eerdergenoemde, indicatoren.

6.2.2 Gebruikte indicatoren

Om vast te kunnen stellen waar de chauffeurs gewoonlijk werken, en dús welk recht van toepassing is, en of hun gewoontelijke werkland wordt verhuld, is gebruikgemaakt van de volgende indicatoren:

- waar beginnen en eindigen de chauffeurs hun werk?
- waar wordt het vervoer (hoofdzakelijk) verricht?
- met welke kentekens wordt gereden?
- wie is eigenaar van de vrachtwagens?
- hoe is het bedrijf gestructureerd?
- welk recht is van toepassing op het contract?
- waar worden socialezekerheidsbijdragen, belasting en verzekering betaald?

Deze indicatoren zijn ontleend aan de hiervoor in paragraaf 6.2.1 besproken uitspraken.

¹² HvJ EU 15 maart 2011, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, punt 50 (*Koelzsch*).

¹³ HvJ EU 15 maart 2011, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151, punt 48 (*Koelzsch*).

6.2.3 Categorieën chauffeurs

Een eerste aanwijzing voor het gebruik van een mogelijke constructie is wanneer een chauffeur werkt bij een bedrijf dat niet of mede gevestigd is in zijn woonland. De data worden om die reden weergegeven in drie hoofdcategorieën waarin de chauffeurs gerangschikt zijn. Daarbij wordt steeds als uitgangspunt genomen het woonland van de chauffeur en het land waar het bedrijf waar de chauffeur werkt, (mede) gevestigd is. Onderscheiden worden:

1. Chauffeurs werkzaam bij bedrijven (uitsluitend) gevestigd in het woonland van de chauffeur, waarbij de landen worden onderverdeeld in twee sub-categorieën:
 - a. landen in West-Europa;¹⁴
 - b. landen in Oost-Europa.¹⁵
2. Chauffeurs werkzaam bij bedrijven niet gevestigd in het woonland van de chauffeur.
3. Chauffeurs werkzaam bij bedrijven met hoofdvestiging in een ander land dan het woonland van de chauffeur, maar met (neven)vestiging en/of kantoren in het woonland van de chauffeur.

In de meeste gevallen is het woonland hetzelfde als het land van herkomst van de chauffeur. Bij Ben is dat niet het geval; deze chauffeur is Duits, maar woont (al langere tijd) in Luxemburg en hij werkt bij een Luxemburgs transportbedrijf. Bij Georgi is dat evenmin het geval; hij woont (is geregistreerd) in Hamburg en betaalt daar belasting en sociale zekerheid. Ook betaalt hij *bachelor tax* in Duitsland omdat zijn gezin niet bij hem woont. Zijn vrouw, kinderen en ouders wonen in Bulgarije (Sandanski) en hij gaat tijdens zijn 3 weken rust, na 9 weken werken, naar zijn gezin in Bulgarije en werkt bij een Duits bedrijf dat in Aken gevestigd is. Ook bij Andrei is dat tijdens een deel van zijn werk als chauffeur niet zo; hij is Roemeens, maar woont in Nederland en werkt nu bij een Nederlands bedrijf via een uitzendbureau; daarvoor werkte hij bij R (ook een Nederlands bedrijf), maar toen woonde hij nog in Roemenië.

6.3 RESULTATEN

6.3.1 Chauffeurs (7) die werken bij West-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun West-Europese woonland

6.3.1.1 Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling

De eerste groep chauffeurs die in deze categorie (1a) vallen zijn de vier Nederlandse chauffeurs. Hun verhalen bevatten geen enkele aanwijzing die duidt

¹⁴ Duitsland, Luxemburg en Nederland.

¹⁵ Bulgarije, Hongarije, Litouwen, Moldavië, Oekraïne, Polen, Roemenië.

op een ander land dan Nederland als hun gewoonlijke werkland. Alle vier werken zij in en/of vanuit Nederland en rijden zij met Nederlandse kentekens op de vrachtwagen (trekker en trailer). De vrachtwagens waarmee de chauffeurs rijden, staan tot hun beschikking in Nederland bij de diverse bedrijven. De transportopdrachten worden ofwel alleen in Nederland verricht ofwel ook in andere Europese lidstaten zoals Duitsland, België, Frankrijk, Spanje, Italië en Denemarken. Socialezekerheidsbijdragen en belasting worden afgedragen in Nederland; drie chauffeurs werken op basis van de Nederlandse cao beroepsgoederenvervoer en een chauffeur (Bram) werkt op basis van de cao van het bedrijf (G.) waar hij werkt. Op hun contracten is Nederlands recht van toepassing en ook EU-recht, als het gaat om onder meer de rij- en rusttijden die (op Europees niveau) in Verordening 561/2006 geregeld zijn.

De situatie van Ben is vergelijkbaar met die van de Nederlandse chauffeurs, zij het dat deze (Duitse) chauffeur in Luxemburg woont en hij bij een Luxemburgs transportbedrijf werkt. Hij werkt in en vanuit Luxemburg, begint en eindigt zijn werk daar, en rijdt altijd met Luxemburgse kentekenplaten op de vrachtwagen (trekker en trailer). Op zijn contract is Luxemburgs recht van toepassing, en natuurlijk ook Verordening 561/2006. Socialezekerheidsbijdragen en belasting worden in Luxemburg betaald. Ben vervoert luchtvracht en hij voert zijn transportopdrachten uit in Spanje, Portugal, Frankrijk, Zwitserland, België, Nederland, Duitsland, Oostenrijk en Hongarije. Hij reed ook in Italië en Polen, maar op dit moment niet meer. Dat Luxemburg het gewoonlijk werkland van Ben is, is glashelder.

Ook twee Oost-Europese chauffeurs vallen in deze categorie. Andrei, een Roemeen, woont in Nederland en werkt op basis van Nederlands contract bij een Nederlands uitzendbureau. Via dat uitzendbureau is Andrei door een Nederlands transportbedrijf ingeleend. Andrei werkt in en mogelijk ook vanuit Nederland. Andrei vertelt dat hij met hulp van een Nederlandse vakbond bij zijn huidige werkgever werkt. Voorheen werkte Andrei bij de Poolse vestiging van een Nederlands transportbedrijf op basis van een Pools contract en Poolse arbeidsvoorwaarden, terwijl hij ook toen altijd in en vanuit Nederland werkte. Maar, zo zegt Andrei:

“It’s really weird because at the last company I was working at, which is now very blamed within all the Europe, I used to be paid much more, and here I am paid less even though I have a Dutch contract and everything is legal here.”

Volgens Andrei komt het uitzendbureau het contract niet na en wordt hij voor veel minder uren ingezet en betaald dan overeengekomen. Zijn arbeidsvoorwaarden zijn er bij zijn huidige werkgever, een uitzendbureau, helaas niet op vooruitgegaan, ondanks het feit dat geen sprake is van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie.

In het geval van Georgi bestaan die twijfels evenmin. Bij deze Bulgaar die in Duitsland (Hamburg) woont en bij een Duits transportbedrijf (gevestigd

in Aken) werkt, wijst alles erop dat Duitsland zijn gewoonlijk werkland is. Hij werkt in en vanuit Duitsland en begint zijn werk in Aken. Georgi verricht vervoer in Duitsland, Zwitserland, Italië, België en Nederland. Hij rijdt met een Duits kenteken op zijn trekker en zijn trailer heeft op het moment van het interview een Nederlands kenteken. Soms rijdt hij ook met een trailer met een Duits kenteken. Volgens Georgi is het bedrijf in Duitsland geregistreerd; of het een vestiging van een Nederlands bedrijf is weet hij niet. Het lijkt erop dat het bedrijf waar Georgi werkt soms een transportopdracht van een Nederlandse bedrijf uitvoert. Deze vorm van onderaanneming is een in de transportwereld veel gebruikte constructie. Welk recht van toepassing is op zijn contract, weet Georgi niet, maar zo zegt hij: “They [het bedrijf waar Georgi werkt] are very good, they respect everything, hours, breaks, everything is respected. I am very content. Also the money, I have a German contract.”

Georgi weet zeker dat socialezekerheidsbijdragen in Duitsland (Hamburg) worden betaald door de werkgever, omdat hij daarover brieven ontvangt. Die brieven kan hij niet lezen, maar met behulp van een vertaler begrijpt hij “bits and pieces”. Georgi vertelt dat hij in ieder geval *bachelor tax* (van € 200) in Duitsland betaalt, omdat zijn familie niet bij hem woont. Dit laatste is een duidelijke aanwijzing dat Georgi als werknemer in dienst is bij het Duitse transportbedrijf. In Duitsland wordt deze maandelijkse loonbelasting namelijk geïnd bij werknemers die alleen wonen en een bruto maandsalaris ontvangen van € 1.050 of hoger (*Steuerklasse 1*).¹⁶

Al met al kan bij deze categorie chauffeurs vrij eenvoudig worden vastgesteld wat het gewoonlijk werkland is. Deze chauffeurs werken niet op basis van constructies die opgezet zijn om dat gewoonlijk werkland te verhullen met als doel het besparen op (loon)kosten. Dat er los daarvan ook andere oorzaken kunnen zijn die leiden tot (financiële) benadeling van chauffeurs, blijkt uit het verhaal van Andrei over de niet-nakoming door het uitzendbureau van zijn arbeidscontract.

6.3.2 Chauffeurs (14) die werken bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend gevestigd in hun Oost-Europese woonland)

6.3.2.1 Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling

Voor elf (Hanna, Levente, Alexandru, Matas, Nazar, Yaroslav, Jakub, Luca, Viktor, Aleksander en Stanislaw) chauffeurs in deze categorie (1b) zijn er geen aanwijzingen dat zij werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Voor allen geldt dat zij werken bij een bedrijf dat gevestigd is in hun woonland, al dan niet met meer dan één vestiging in dat woonland.

¹⁶ Zie over belasting in Duitsland voor alleenstaanden: <https://www.smartsteuer.de/online/steuerwissen/steuerklassen/>

Zo werkt Hanna bij een bedrijf dat veel kleine vestigingen in Hongarije heeft en heeft het bedrijf waar Stanislaw werkt vier vestigingen in Polen. Jakub, een Poolse chauffeur, vertelt over het Poolse bedrijf waar hij werkt:

“(...) In our firm, there are 2 forwarders but I drive under a completely different forwarding firm. So I’m seconded to a totally different forwarding firm, where I get a cargo and I drive at the moment to Germany, to Benelux countries and to Italy.”

Ook Aleksander en Stanislaw, eveneens Poolse chauffeurs werkzaam bij Poolse bedrijven, werken onder leiding van *forwarders*. In het geval van Stanislaw gaat het om een Duitse *forwarder* en, zo zegt hij: “The firm separates from me. When I leave Poland, my firm no longer cares about me. I drive under the management of German forwarding firm. They deal with my matters (...).” Aleksander ten slotte zegt dat zijn bedrijf met *large freight forwarding* en *forwarding trade firms* werkt. Hij heeft contact met de *forwarder* met wie hij de ladingen en de routes regelt/bepaalt. Het bedrijf van Aleksander is als (*sub*)*contractor* werkzaam voor de *forwarder* (en andere klanten). Aleksander beschrijft de *forwarder* als:

“(...) a company that deals maybe not with transport but with the logistics of freight and cargo. This company probably has some truck resources, a few trucks. However, it has so much loadings that it can’t deliver it by itself, so it hires subcontractors like my firm. But I don’t know how many subcontractors, like my firm, such firm can have.”

Een *forwarder*, of expediteur, is de tussenpersoon of bemiddelaar tussen de verlader en de transporteur. Deze laatste is alleen verantwoordelijk voor het daadwerkelijke vervoer van goederen. De *forwarder* daarentegen is zoals gezegd bemiddelaar en zorgt ervoor dat de goederen op de meest efficiënte en snelste manier van plek A naar plek B worden vervoerd.¹⁷

De meeste chauffeurs rijden met vrachtwagens met kentekens (op zowel de trekker als de trailer) met de nationaliteit van het woonland. Alleen bij Luca is dat anders: hij vervoert trailers met ofwel een Engels ofwel een Nederlands kenteken. En in het geval van Alexandru, die in een kleine truck zonder oplegger rijdt, komt de nationaliteit van het kenteken niet aan de orde in het interview. De vrachtwagens waar de chauffeurs mee rijden zijn eigendom van of worden beheerd door de bedrijven waar de chauffeurs werken. Het op hun contract toepasselijke nationale recht, voor zover bekend bij de chauffeurs, is dat van hun woonland.

17 Zie over de expediteur en zijn taken uitgebreid: <https://www.twentepoort-logistiek.nl/kennisbank/wat-doet-een-expediteur/> en Van der Merché 2021.

Alle elf chauffeurs beginnen hun werk in hun woonland en van vijf chauffeurs is bekend dat zij hun werk ook daar eindigen. Het vervoer wordt verricht in heel Europa, behalve door Matas, Nazar en Yaroslav. Nazar en Yaroslav, beiden Oekraïense chauffeurs, rijden altijd dezelfde route: van Oekraïne naar Nederland en terug. Matas vertelt dat bij het bedrijf waar hij nu werkt:

“(...) we are driving specifically to the Netherlands. We don’t travel as much in Europe. So Lithuania, Poland, Germany, Belgium and the Netherlands, all the closest ones. We had England sometimes, but that is very rare.”

Opvallend aan de situatie van Levente is wat hij vertelt over het vervoer in Duitsland:

“(...) [Zijn werkgever] claim[s] that we don’t do domestic transportation of goods in Germany.” En “We actually have quite some domestic German work but I don’t know how they can avoid this because we don’t get the German fee for these rides.”¹⁸

Dit zou kunnen duiden op overtreding van de in Duitsland in 2018¹⁹ geldende cabotageregels, een praktijk die (in Duitsland) veel voorkomt.²⁰ In al deze gevallen kan het woonland van de chauffeurs aangemerkt worden als hun gewoonlijke werkland.

Uit wat de chauffeurs vertellen over hun sociale zekerheid, belasting en ziektekostenverzekering blijkt evenmin dat hun arbeid(sovereenkomst) nauwer verbonden is met een ander land dan hun gewoonlijk werkland (tevens woonland). Van toepasselijkheid van het recht van een ander land op hun arbeid(scontract) dan dat van hun gewoonlijke werkland (tevens woonland) is geen sprake. Voor zeven chauffeurs geldt dat socialezekerheidsbijdragen en belasting betaald worden in het woonland van de chauffeurs. Alexandru en Viktor vertellen ook nog dat hun ziektekostenverzekering (door de werk-

18 Levente doet hiermee op de onder meer in Duitsland uitgevaardigde minimumloonwet die toegepast moet worden op chauffeurs die werken op Duits grondgebied. Zie over dit complexe onderwerp dat het bestek van dit onderzoek te buiten gaat: Van Overbeek 2019; <https://www.helex-advocaten.com/duitse-mindstlohn-gesetz-milog-toch-niet-van-toepassing-op-buitenlandse-vervoerders>; <https://www.a-law.eu/en/node/149>.

19 Het interview met Levente vond plaats op 21 oktober 2018. Sinds 14 mei 2010 zijn in Duitsland 3 cabotageritten binnen 7 dagen toegestaan, mits volgend op een grensoverschrijdende rit met hetzelfde voertuig, waarbij eerst de lading bestemd voor Duitsland werd gelost. Eén cabotagerit is toegestaan wanneer het voertuig leeg Duitsland binnenreed in aansluiting op een internationale rit, waarbij goederen werden gelost in een andere EU-lidstaat. CMR-vrachtbrieven van internationale ritten dienen aan boord te zijn. zie: <https://transportnaarDuitsland.nl/transport/cabotage/>.

20 Zie <https://www.ttm.nl/transport/regelgeving/bijna-de-helft-duitse-cabotage-is-illegaal/130558/> en <https://www.nt.nl/wegvervoer/2020/11/17/illegale-cabotage-komt-in-Duitsland-nog-altijd-massaal-voor/> Zie voor een definitie van cabotage artikel 2 lid 6 Verordening 1072/2009 en ook Zwanenburg & Van Overbeek 2021, p. 25.

gever) wordt betaald in hun woonland, respectievelijk Roemenië en Bulgarije. En Luca zegt dat er verzekeringen zijn die door zijn werkgever in zijn woonland, Roemenië worden betaald.

Voor Nazar en Yaroslav worden geen socialezekerheidsbijdragen betaald en Yaroslav benadrukt: “We don’t have this system in Ukraine. (...) Our state still is very out-dated compared to Europe. It’s 50 years behind in development compared to Europe.” Nazar weet niet of zijn werkgever belasting betaalt, maar wel zegt hij: “(...) I mean they have to pay a corporate income tax, it’s obligatory.”

Zoals gezegd wijst bij deze elf chauffeurs niets erop dat een ander land dan hun woonland als het gewoonlijk werkland kan worden beschouwd. In deze gevallen wordt wel geregeld gewerkt op basis van (onder)aanneming (zie hoofdstuk 3, tabel 3.1 onder 1 *contracting*). Een constructie die in de vervoersbranche gebruikelijk is, zeker als bedrijven met *freight forwarders* werken: expediteurs die het vervoeren van ladingen uitbesteden aan derden, zoals de bedrijven van Jakub, Aleksander en Stanislaw. In de vervoersbranche wordt vaak gewerkt met een expediteur die het vervoer van goederen organiseert en de schakel is tussen zijn opdrachtgever en de vervoerder. De expediteur sluit met zijn opdrachtgever een overeenkomst met als doel zorg te dragen voor het doen vervoeren van goederen. De expediteur sluit daartoe – meestal in eigen naam – een overeenkomst met een vervoerder die de goederen van A naar B vervoert.²¹ Ook bij deze specifieke vorm van *contracting* kan sprake zijn van het ook in hoofdstuk 5 genoemde risico: een lange en ondoorzichtige keten. Bij de drie chauffeurs (Jakub, Aleksander en Stanislaw) die expliciet vertellen dat zij (en dus ook het bedrijf waar zij werken) in opdracht van *freight forwarders* vervoer doen, lijkt daarvan geen sprake. Alle drie hebben ze rechtstreeks contact met de *freight forwarder* over het vervoer van de ladingen. Hoewel deze transportbedrijven niet sjoemelen met constructies om op loonkosten te besparen, wil dat niet zeggen dat zij zich op alle vlakken aan de regels houden zoals het verhaal van Levente over het interne vervoer in Duitsland illustreert.

6.3.2.2 Gewoonlijk werkland: wel aanwijzingen verhulling

Bij twee (David en Adam) chauffeurs in categorie 1b zijn er wel aanwijzingen die de conclusie rechtvaardigen dat hun gewoonlijk werkland anders was, dan wel is, dan hun werkgever wil doen geloven. Zo vertelt David, een Roemeense chauffeur werkzaam bij een Roemeens bedrijf gevestigd in Roemenië,

21 Een *freight forwarder* wordt in het Nederlands expediteur genoemd en een logistiek bedrijf kan onder meer diensten als expediteur aanbieden. Zie over deze logistieke definities: <https://www.boltrics.nl/logistieke-definities/>. Zie nader over de juridische relatie tussen opdrachtgever, expediteur en vervoerder: Van der Merché 2021, p. 2. Zie ook over de expediteur: Van de Molen 2015, p. 71.

dat toen zijn bedrijf een contract had met een groot logistiek bedrijf (P) de vrachtwagens steeds in Frankrijk stonden. Hij begon en eindigde zijn werk in Frankrijk en werd vanuit Frankrijk naar alle EU-landen gestuurd, behalve Zwitserland. Volgens David vervoerde zijn bedrijf (en hij als werknemer van dat bedrijf) goederen voor P als onderaannemer. David werd met een busje van de werkgever van Roemenië naar Frankrijk vervoerd (en *vice versa*) en die kosten waren voor rekening van de werkgever.

Op dit moment zegt David, werkt zijn bedrijf voor een ander logistiek bedrijf dat in de UK is gevestigd en waar ze trailers voor vervoeren. Daarover zegt David:

“The subcontractors pay a certain amount of money which is very small, and you are thankful. The thing is that the subcontractor pays to the Romanian firm and then the Romanian firm pays us. For example, the D company, which is a huge one. They provide maritime transportation, land transportation. They have thousands of trucks. Therefore, they need drivers. (...) The big company in the UK we are working for is D and from them we take more trailers.”

David vertelt verder dat het kenteken van de trekker altijd Roemeens is. Het kenteken van de trailer wisselt en is afhankelijk van het land waar de trailer opgehaald wordt. Over het toepasselijke recht op zijn arbeidscontract zegt David: “They only apply the Romanian law. We are not spending a lot of time in a foreign country, because that would oblige them to pay us according to the legislation of that country, and they don’t want it.” Waar David op dit moment zijn werk begint en eindigt is niet duidelijk. David zegt dat hij rijdt in Frankrijk, Engeland, Schotland, Noorwegen, Zweden, Denemarken, Tsjechië en Italië. Socialezekerheidsbijdragen en belasting worden betaald in Roemenië.

Tijdens de periode dat David voor P vervoer verrichtte, is duidelijk dat de aanwijzingen naar Roemenië als gewoonlijk werkland het feitelijke werkland, Frankrijk verhulden. De meest wezenlijke indicatie daarvoor is dat David zijn vervoerswerk in en vanuit Frankrijk verrichtte en dat ook de vrachtwagens waar David mee reed zich daar bevonden. In plaats van de door David genoemde onderaanneming en toepassing van het Roemeense recht is er alle aanleiding om te spreken van transnationale detachering (in het kader van een overeenkomst van (onder)aanneming). David verrichtte de diensten voor P in Frankrijk tijdelijk: op dit moment werkt hij immers niet meer in opdracht van P uitsluitend in Frankrijk, maar in opdracht van D in diverse EU-landen. De detacheringsrichtlijn is dus van toepassing en, in dit geval, de ‘harde kern’ van arbeidsvoorwaarden zoals bepaald in het Franse (arbeids)recht. Beide constructies zijn te vinden in hoofdstuk 3 in tabel 3.1 onder 1 (*contracting*) en 3 (transnationale (schijn)detachering).

Vanaf het moment dat (het bedrijf van) David voor D vervoer verricht, is het gewoonlijk werkland moeilijk vast te stellen temeer omdat niet duidelijk is waar David zijn vervoerswerk begint en eindigt. In ieder geval is duidelijk dat ook hier sprake is van onderaanneming. Gelet op wat David vertelt over

de betaling aan zijn bedrijf door D is aannemelijk dat D de opdrachtgever van David is, maar dat D zelf ook onderaannemer is. De kans is groot dat het hier wél gaat om een lange en ondoorzichtige keten.

Adam, een Poolse chauffeur werkzaam bij een Pools bedrijf gevestigd in Polen, vertelt dat hij eerst als zelfstandige voor dit bedrijf werkte, maar dat hij nu als werknemer in dienst is. Hij rijdt altijd met Poolse kentekens op de trekker en de trailer. Het contract is in het Pools en Adam heeft het gelezen. De vraag welk recht op zijn contract van toepassing is, begrijpt Adam niet. Hij zegt:

“To my contract? I don’t understand exactly. Contract says about firm’s obligations towards me, and my obligations towards the firm. Apart from that, EU law applies because I need to fulfil EU requirements like time of work, various stuff which EU requires. As far as my truck driving work is concerned, EU law applies.”

Adam begint en eindigt zijn werk in Polen. Zijn werkgever vergoedt de reiskosten van zijn huis naar het werk niet. Het bedrijf van Adam heeft een contract met bedrijf X en Adam verricht vervoer in opdracht van X in Nederland en België. Hij reed voor X ook naar de UK, maar dat wil hij niet meer. Het bedrijf rijdt nog wel naar de UK. Zijn werkgever betaalt socialezekerheidsbijdragen en belasting in Polen: *“Everything else, like health contributions, is done and paid by the employer.”* Hoewel deze indicaties naar Polen als gewoonlijk werkland lijken te wijzen, is niets minder waar. Het staat vast dat Adam alleen in Nederland en België vervoer verricht in opdracht van X en dat hij uitsluitend in die landen zijn werk uitvoert. Het is niet aannemelijk dat hij met die feitelijke werkzaamheden in Polen begint en eindigt zoals hij zelf zegt. Adam zal bedoelen dat hij vanuit Polen met zijn reis naar het werk in Nederland en België begint. Dat hij nadat hij klaar is met zijn vervoer voor X ook in Polen eindigt, is logisch, omdat hij in Polen woont. Ook hier wordt, net als bij David tijdens de periode dat hij voor D vervoer verrichtte, het gewoonlijk werkland verhuld. In het geval van Adam is dat Nederland of België en is dus het (arbeids)recht van toepassing van Nederland of België. Van enige tijdelijkheid van de werkzaamheden van Adam blijkt niet en dus is het volledige Nederlandse of Belgische arbeidsrecht op zijn werk van toepassing op grond van artikel 8 Rome I. Om te bepalen welk recht van welk land de doorslag geeft, zijn (nog) meer feitelijke gegevens nodig die hier ontbreken.

In tegenstelling tot bij de hiervoor besproken elf chauffeurs, kan bij deze twee chauffeurs wel worden vastgesteld dat zij werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Voor de betreffende chauffeurs pakt dat nadelig uit: zij krijgen in ieder geval niet het loon waar zij recht op hebben. De werkgever bereikt hiermee het beoogde loonkostenvoordeel en versterkt op die manier zijn concurrentiepositie op de EU-wegtransportmarkt. Kortom: duidelijke voorbeelden van ongewenst werkgeversgedrag ten koste van de (arbeidsvoorwaarden van) de chauffeurs.

6.3.3 Chauffeurs (7) die werken bij een bedrijf niet gevestigd in het land waar zij wonen (Bence, Vasil, Todor, Milán, Kacper, Igor en Filip)

6.3.3.1 Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling

Voor vier (Vasil, Todor, Kacper en Filip) chauffeurs in deze categorie (2) zijn er geen aanwijzingen dat zij werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult. Alle vier chauffeurs (Vasil, Todor, Kacper en Filip) rijden altijd met kentekens van dezelfde nationaliteit (Pools, Nederlands of Duits) op zowel de trekker als de trailer. Alleen Filip weet welk recht van toepassing is op zijn contract; in zijn geval is dat Duits recht. De overige drie chauffeurs weten het niet (zeker). Vasil en Todor, twee Oekraïense chauffeurs, beginnen hun werk in Polen en Todor eindigt zijn werk ook in Polen. Waar Vasil zijn werk eindigt, komt niet aan de orde in het interview. Filip begint en eindigt zijn werk in Duitsland en in het interview met Kacper komt dit aspect niet aan de orde. Vasil, Todor en Kacper rijden in veel verschillende landen in de EU. Filip rijdt sinds vier jaar alleen in Duitsland. Vier jaar geleden reed Filip door heel Europa en Scandinavië. Voor alle chauffeurs worden socialezekerheidsbijdragen (in het geval van Vasil is dat kinderbijslag), belasting en – soms ook – ziektekostenverzekering betaald in het land waar het bedrijf gevestigd is. Van enige het gewoonlijk werkland verhullende constructie blijkt in deze gevallen niet.

6.3.3.2 Gewoonlijk werkland: wel aanwijzingen verhulling

Bij drie (Bence, Milán en Igor) chauffeurs zijn er wel aanwijzingen die de conclusie rechtvaardigen dat hun gewoonlijk werkland een ander land is dan het land waar de werkgever (mede) gevestigd is. Bence en Milán, twee Hongaarse chauffeurs, werken beiden vanuit Oostenrijk. Bence zegt dat zijn bedrijf Oostenrijks is en dat het hoofdkantoor in Wenen zit. Het bedrijf heeft een vestiging in Slowakije, waardoor het bedrijf minder hoeft te betalen dan in Oostenrijk. De chauffeur doelt hier op het feit dat het bedrijf, omdat het in Slowakije gevestigd is, onder meer minder loon hoeft te betalen aan de chauffeurs die bij/via die vestiging werken.

De trucks gaan nooit naar Slowakije, behalve één keer per jaar wanneer de inspectie gedaan wordt. Omdat de trucks Slowaakse kentekens hebben, moet de inspectie in Slowakije worden gedaan; dat duurt een halve dag. Het kantoor in Slowakije bestaat echt (en is dus geen postbusbedrijf). Bence komt alleen in Slowakije voor het kantoor en ook is hij er geweest voor de inspectie (van de trucks). Bence zegt dat hij voor dat Slowaakse kantoor werkt. Bence rijdt met een Slowaaks kenteken op de trekker en zijn trailer heeft altijd een Oostenrijks kenteken. Bence zegt dat volgens hem het recht dat op zijn contract van toepassing is in de hele EU hetzelfde (recht) is. Ook verwijst hij naar de regels over rijtijden die hij moet naleven. Dat staat in zijn contract. Vervolgens

moet hij van zijn werkgever frauderen met de tachograaf. Doet hij dat niet dan kan hij vertrekken; voor hem zijn er veel andere werknemers. Bence begint en eindigt zijn werk in Wenen. Hij begint meestal vanaf Schwechat, het vliegveld in Wenen, omdat het bedrijf luchtvracht vervoert. Bence rijdt in onder meer Engeland, Italië, Nederland en Duitsland. Ziektekostenverzekering wordt volgens zijn werkgever voor hem betaald in Slowakije; hij heeft echter nog steeds geen *insurance card* en als er iets met hem gebeurt, moet hij de artsen zelf betalen. Ook belasting en socialezekerheidsbijdragen worden in Slowakije betaald.

Milán werkt bij een Oostenrijks bedrijf dat veel vestigingen heeft in Europese landen zoals Oostenrijk, Polen, Slowakije, Hongarije, Tsjechië en Roemenië. De trucks staan geregistreerd in Hongarije, omdat dat goedkoper is: ze betalen Hongaars loon aan de chauffeurs en betalen belasting in Hongarije. De trekker van Milán heeft altijd een Hongaars kenteken en de trailer een Oostenrijks of Nederlands kenteken. Registratie hangt af van de belasting die in een bepaald land betaald moet worden:

“If one year it is better in Austria then they register all trucks in Austria. Or they register them in Poland. But it doesn’t matter. In my experience this is the best company in providing social support for drivers. (...) But they don’t pay us Austrian salary so we don’t get 13th and 14th month salary. But in every place where the company has offices, for example in Austria, Luxembourg, or wherever, they provide sites, where we can park the truck and they provide us shower, resting room, diner, mechanics.”

Milán licht toe dat dit gaat om *weight tax* welke afhankelijk is van de trailer. Het bedrijf kiest het goedkoopste regime, volgens Milán:

“There are many trucks so it is worth to change the registration depending where it is cheaper to have trucks. For example now, there are a lot of Polish drivers, because the Polish government provides a huge deduction from the taxes when companies establish employment for Polish citizens. But all the trucks are in Linz. It is so complicated how it works. Not easy to explain (...).”

Het contract van Milán is gebaseerd op het Hongaarse recht:

“We work by the Hungarian rules, we pay taxes in Hungary, we are registered in Hungary. But for the Polish drivers the Polish law applies. The company makes sure that all drivers get approximately the same amount of money. The amount depends on the tax law but they calculate the amount in such way so at the end of the month everyone gets the same amount. The drivers wouldn’t like it if there was difference in it.”

In het contract staat dat het bedrijf transportbussen verzorgt om van Lebeny (plaats in Hongarije) naar het werk dat begint in Linz, Oostenrijk, te komen.

De tolk die tijdens het interview vertaalde, bevestigt dat socialezekerheidsbijdragen in Hongarije worden betaald.

Igor, een Oekraïense chauffeur, werkt bij een heel groot bedrijf, dat in Litouwen is gevestigd. Het bedrijf heeft veel verschillende afdelingen en verricht transport op veel routes. Het verhaal van Igor over onder meer zijn transportroutes doet vermoeden dat het bedrijf ook veel twijfelachtige constructies toepast. Zo vertelt Igor dat zijn werk begint in Vilnius (Litouwen) en dat hij per bus of vliegtuig van Oekraïne naar Litouwen reist. Die kosten betaalt hij zelf. Als hij zijn reis per truck in Europa begint en hij wordt met de bedrijfsbus vanaf Litouwen naar die plek in Europa gebracht dan is zijn dagvergoeding € 68. Als hij met zijn truck in Litouwen begint dan is zijn dagvergoeding € 66. Op de route die hij reed toen hij werd geïnterviewd moest Igor van Litouwen naar Duitsland reizen om vanaf daar met de truck zijn route te beginnen en de truck over te nemen van een andere chauffeur. Daarom is zijn dagvergoeding voor deze route € 68. Het komt voor dat hij een dag met de bus moet reizen om vanaf Vilnius bij de truck te komen en ook weer een dag om van de truck naar Vilnius terug te komen. Igor keert zelden [met de truck] terug naar Litouwen, omdat er nauwelijks ladingen zijn in Litouwen: "So whenever I want to go home and need a substitute, I call the manager" Alleen als er in Litouwen vracht moet worden gelost dan keert hij met de truck terug naar Litouwen. Dit lijkt er dus op dat Igor vaak ergens in Europa zijn werk eindigt en dat hij dan door een andere chauffeur wordt afgelost die verder met de truck rijdt waarna Igor naar huis kan.

Over de landen waar hij vervoer verricht(te) vertelt Igor dat hij aanvankelijk uitsluitend in Frankrijk vervoer verrichtte, maar dat hij volgens EU-recht maar drie routes in Frankrijk mag doen en daarna Frankrijk moet verlaten en vervolgens dan pas weer terug naar Frankrijk kan keren. Igor doelt hiermee op de cabotageregels, die door (het bedrijf van) Igor kennelijk wel worden nageleefd. Deze zomer reed Igor van Rotterdam naar Duitsland en weer terug. Momenteel rijdt Igor een langere route van Nederland naar Italië. Op het moment van het interview reed ook Igor met dezelfde, in zijn geval Litouwse, kentekens op de trekker en de trailer. Maar, zegt Igor:

"(...) if tomorrow they tell me to change the trailer, I will change.(...) I think it [twee verschillende kentekenplaten op trekker en trailer] just depends on the companies that, for example, have only trailers but does not have their own trucks. So instead of spending money on trucks, maintenance and drivers, they just hire other companies, like ours, that carry their trailers (...)."

Igor weet niet welk recht van toepassing is op zijn contract. Pensioenbijdragen worden volgens Igor in Litouwen betaald, maar, zegt Igor:

"(...) regarding the pension I still need to go to the Lithuanian pension fund to clarify certain aspects and provide them with documents that I have children because then the pension is bigger. What I understand for now, I will get my

pension only when I reach the retirement age and retire in Lithuania. But if I decide to go home after some time, then the pension and interest will stop adding up (...).”

In deze drie gevallen is duidelijk sprake van een constructie die de werk- of opdrachtgever gebruikt om te besparen op (loon)kosten.

De constructies gebruikt bij Bence en Milán vertonen veel gelijkenissen. Alle indicatoren wijzen naar Oostenrijk als gewoonlijk werkland en de Oost-Europese vestiging van deze bedrijven wordt gebruikt om dat feitelijke werkland te verhullen. Deze constructie wordt genoemd in hoofdstuk 3, tabel 3.1 onder 2a. Opvallend is dat beide chauffeurs op de hoogte zijn van het gebruik van de constructie, maar er toch voor kiezen om bij het bedrijf te (blijven) werken. In het geval van Bence omzeilt de werkgever niet alleen zijn betalingsverplichtingen, maar verplicht hij Bence ook om te frauderen met de tachograaf. Desondanks is Bence blij met deze baan. Datzelfde geldt voor Milán; hij vindt dit bedrijf het beste waar hij ooit gewerkt heeft als het gaat om de door hem genoemde arbeidsomstandigheden.

In het geval van Igor wijst alles erop dat Litouwen niet zijn gewoontelijke werkland is en dat Litouws (arbeids)recht niet van toepassing is op zijn vervoerswerk is. Hij begint daar nooit met zijn transportwerk en eindigt er ook zelden. Het lijkt erop dat hij steeds voor bepaalde periodes gedetacheerd is bij transportbedrijven, eerst in Frankrijk en later in Nederland, om daar respectievelijk in en vanuit vervoer te verrichten. Op grond daarvan zou hij dan recht hebben op de Franse en Nederlandse harde-kernarbeidsvoorwaarden. Voor zijn vervoerswerk in Frankrijk zou dat op basis van Richtlijn 2020/1057, als die op dat moment van kracht zou zijn geweest, in ieder geval vaststaan.²² Voor zijn werk in Nederland dat op basis van Richtlijn 2002/1057 als *cross trade* wordt gezien, is dat afhankelijk van de werkingssfeerbepalingen van de Detacheringsrichtlijn zelf.²³ Het is ook mogelijk dat het gaat om elkaar voortdurend opvolgende detacheringen in Nederland. In dat geval moet Nederland als het gewoontelijke werkland van Igor worden aangemerkt op grond van artikel 8 Rome I. Dán is het volledige Nederlandse arbeidsrecht op het vervoerswerk van Igor van toepassing.

6.3.3.3 *Ten slotte nogmaals Andrei*

Bij Andrei werd door zijn vorige werkgever een constructie toegepast die lijkt op de bij Bence en Milán gebruikte constructies. De huidige arbeidssituatie van Andrei is besproken bij categorie 1a. Andrei werkte eerder bij een (mede) in Nederland gevestigd transportbedrijf (R) op basis van een Pools contract. Andrei woonde toen in Roemenië. Het interview met Andrei ging hoofdzakelijk

²² Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 25.

²³ Zwanenburg & Van Overbeeke 2021, p. 25.

over zijn werk bij R en om die reden wordt die arbeidssituatie, die in categorie 2 valt, ook besproken.

Andrei had een sollicitatiegesprek en een rijtest bij (een vestiging van) R in Roemenië. Ook volgde hij bij (een vestiging van) R in Nederland een training van twee weken. Andrei begon zijn werk in, dan wel vanuit, Nederland en is nooit in Polen geweest. Andrei reed meestal routes in de UK, maar er waren ook routes naar Frankrijk, Italië, Duitsland en Oostenrijk. Andrei reed bij R soms met een vrachtwagen met Nederlandse kentekens en soms met een vrachtwagen met Poolse kentekens. Andrei:

“The interesting thing was that during the months we were driving the Dutch trucks, there was a paper which said that we have been detached for the R company Netherlands for 28 days. The thing is that I was only working in the Netherlands, I had never been in Poland. So we were fully working in the Netherlands, yet my contracts were for Poland.”

Belasting en socialezekerheidsbijdragen werden in Polen betaald.

Geconcludeerd moet worden dat Nederland, en niet Polen, als het gewone werkland van Andrei moet worden aangemerkt. De werkgever R heeft gedaan alsof Andrei bij de Nederlandse vestiging van het Poolse transportbedrijf gedetacheerd was, maar feitelijk in dienst was bij het Poolse bedrijf. Dit laatste zou dan volgens R de toepasselijkheid van Pools recht op de arbeidssituatie van Andrei meebrengen en dus ook de betaling van een Pools (lager) loon. Allereerst is het bestaan van het Poolse bedrijf twijfelachtig, omdat Andrei zegt nooit in Polen te zijn geweest en dus ook nooit een bezoek aan het bedrijf daar heeft gebracht. Zijn sollicitatieprocedure bij R speelde zich uitsluitend in Roemenië en Nederland af. De kans is groot dat het gaat om niet meer dan een postbusvennootschap (zie voor deze constructie hoofdstuk 3 tabel 3.1 onder 2a) met als enige doel het regelen van de indiensttreding van Andrei op basis van Pools (arbeids)recht. Een situatie die ver afstaat van de feitelijke arbeidssituatie zoals door Andrei weergegeven. Zelfs als de vennootschap wel bestaat, dan nog had Andrei recht op Nederlandse basisarbeidsvoorwaarden op grond van de detacheringsrichtlijn. In dat geval was er immers sprake van intraconderndetachering, zoals ook blijkt uit het hiervoor weergegeven citaat van Andrei. Deze laatste constructie is genoemd in tabel 3.1 onder 3 in hoofdstuk 3.

6.3.4 Chauffeurs (4) die werken bij een bedrijf met de hoofdvestiging in een ander land dan het woonland van de chauffeur, maar met wel een vestiging in dat woonland (Marcell, Dominik, Antoni en Dima)

6.3.4.1 Gewoonlijk werkland: geen aanwijzingen verhulling

Voor één chauffeur (Marcell) in deze categorie (3) zijn er geen aanwijzingen dat hij werkt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult.

Deze Hongaarse chauffeur werkt bij de Hongaarse vestiging van een Frans bedrijf dat in Parijs is gevestigd. Het bedrijf waar Marcell werkt, heeft dezelfde naam als het Franse bedrijf, maar dan met de toevoeging 'Hungaria'. Marcell weet niet wat de relatie is tussen het Hongaarse en het Franse bedrijf. In ieder geval kan hij de site van het bedrijf in Frankrijk gebruiken net zoals de site van het bedrijf in Frankfurt. Het bedrijf heeft ook een site in Oostenrijk. Marcell zegt ook nog: "We are not a transport company; we are a distribution company."²⁴ Volgens Marcell is zijn bedrijf Hongaars en wordt er bijna altijd met Hongaarse kentekens gereden op zowel de truck als de trailer. Soms wordt met trailers met een Frans kenteken gereden: "(...) originally P is in Paris and sometimes we get jobs from them where we have to take their trailers". Marcell heeft dat zelf twee keer gedaan. Over de trailers voegt Marcell later nog toe: "We use three different trailers at the company ... German ones ... sorry, we use four, not three. Also Dutch trailers." Het bedrijf *least* de trekkers en heeft de trailers in eigendom. Op dit moment huurt het bedrijf trailers met Duitse kentekens, omdat de nieuwe [aan te schaffen] trailers nog niet klaar zijn.

Hoe dat zit met de trailers met Nederlandse kentekens licht Marcell niet toe. Een verklaring voor het gebruiken van trailers met Nederlandse kentekens die in Nederland zijn geregistreerd, kan zijn dat het bedrijf op die manier bespaart op de belasting die voor het gewicht van de trailer betaald moet worden. Die zogenaamde *weight tax* en de registratie van trailers in landen die op dat gebied voordelig zijn en dus voor de werkgever (het transportbedrijf) een kostenbesparing opleveren, worden ook door Milán (hiervoor besproken onder categorie 2) en Dominik (zie hierna) genoemd.

Bij deze respondent komt opnieuw naar voren dat in de transportvervoersbranche vaak op basis van (onder)aanneming vervoer wordt gedaan. In dit geval werkt de Hongaarse vestiging in opdracht van het Franse (moeder)bedrijf. Als Marcell arriveert bij de Hongaarse vestiging krijgt hij het kenteken van de trailer waarmee hij op pad gaat. Daar begint hij zijn werk dus; waar hij eindigt komt niet aan de orde. Uit wat Marcell over het bedrijf vertelt, wordt duidelijk dat er geen sprake is van een postbusfirma, maar dat het een actief bedrijf is van waaruit vervoer (distributie) wordt verricht. Marcell en zijn collega's verrichten vervoer in Slovenië, Kroatië, Oostenrijk, Frankrijk, Italië, Engeland, België, Holland, Slowakije en Tsjechië. Chauffeurs die met zijn tweeën op één vrachtwagen rijden, gaan ook naar Roemenië; hijzelf doet

24 Zie over het verschil tussen transport en distributie: <https://www.peterappeltransport.nl/distributie-transport/>: Transport kan op meerdere momenten in de logistieke keten plaatsvinden. Bijvoorbeeld eerst wanneer het halffabrikaat naar de fabrikant gaat om vervolgens als product naar het distributiecentrum te gaan. Zodra het product het distributiecentrum verlaat, is er – zoals de naam al suggereert – sprake van distributie. Wat hier verwarring kan wekken, is dat transport ook een onderdeel is van distributie. Het verplaatsen van het eindproduct naar de winkel of consument is immers ook een vorm van transport. In logistieke zin spreken we hier echter niet meer van transport maar van distributie.

dat niet en gaat nooit naar Roemenië. Op het arbeidscontract van Marcell is het Hongaarse *labour law book* van toepassing. Hij weet niet welk Europees recht van toepassing is op zijn arbeidssituatie; zijn werkgever heeft het nooit over de toepassing van Europees recht. Over de betaling van belasting en socialezekerheidsbijdragen zegt Marcell:

“From a gross minimum wage we pay a pension contribution, a health contribution. We pay tax, we are also paying personal income tax. And even after our gross minimum wage, employers have to pay contributions too. This is automatically deducted from the gross wage in Hungary.”

Uit het verhaal van Marcell over deze aspecten van zijn arbeidssituatie wijst alles erop dat Hongarije zijn gewoonlyke werkland is. Van enige constructie om de (hogere) loonkosten van een ander land te omzeilen, is geen sprake. Wel wordt ook door het bedrijf van Marcell in opdracht van derden distributie verricht en werkt ook dit bedrijf als (onder)aannemer. Zie voor deze constructie hoofdstuk 3 tabel 3.1 onder 1.

6.3.4.2 Gewoonlyk werkland: wel aanwijzingen verhulling

Voor twee chauffeurs (Dominik en Antoni) in categorie 3 zijn er wel degelijk aanwijzingen dat zij werken op basis van eenzelfde het gewoonlyk werkland verhullende constructie. Deze chauffeurs wonen in Hongarije (Dominik) en Polen (Antoni) en hebben de nationaliteit van hun woonland. Dominik werkt bij de Hongaarse vestiging van een Oostenrijks bedrijf. Antoni werkt bij de Poolse vestiging van een Nederlands bedrijf. Hoewel Dominik als naar (de structuur van) het bedrijf gevraagd wordt eerst zegt:

“Well, I don’t really want to talk about it”, vertelt hij toch over het bedrijf dat het “(...) is a very big company, the head office is in Austria and it has locations in many places. Romania, Slovakia, Czech Republic, Poland, Serbia, Hungary ... but there are also more offices in Austria”.

Volgens Dominik wordt er bij elk Hongaars bedrijf veel illegaals gedaan. Hij baseert deze stelling op zijn ervaringen met zijn vorige drie (Hongaarse) werkgevers. Hij zegt dat ook bij zijn huidige bedrijf veel gefraudeerd wordt, maar nu “regulations became stricter this year” het bedrijf de dingen wat serieuzer neemt. Dominik vindt zijn huidige bedrijf tot nu toe het beste. De vrachtwagen waar Dominik in rijdt, is eigendom van het bedrijf. Over kentekens op de vrachtwagens zegt Dominik het volgende:

“For example, our company has trucks with all sorts of different license plates: Hungarian, Czech, Slovak, all sorts. But we only drive with the Hungarian ones because that’s where we are registered. If you are registered in Romania, you drive with Romanian ones. But the trailers are usually Dutch and Austrian. Most likely, it is because perhaps the tax paid after weight is lower here. Everybody knows that it’s about the money. So for example if the company has to pay 500.000 HUF

after a trailer each year and this amount is only 200.000 HUF in Holland then why not?"

Dominik weet niet welk recht(ssysteem) van toepassing is op zijn contract. Dominik begint en eindigt zijn werk in Wenen; hij reist met zijn eigen auto van huis naar Wenen en weer terug naar huis. Bij het bedrijf waar Dominik nu werkt, rijdt hij/verricht hij vervoer in heel Europa: Italië, Frankrijk, België, Nederland, Duitsland, Tsjechië, Polen, Roemenië (niet vaak), Servië, Slovenië en UK (zelden). Dominik zegt: "(...) and I'll tell you a secret ... we do air cargo". Belasting en socialezekerheidsbijdragen worden in Hongarije betaald, zo zegt Dominik: "Of course, this is all done on the Hungarian side. They do everything as it should be done. They file our tax returns for us as well."

Antoni werkt zoals hij zelf zegt "in cooperation" met een Nederlands en een Pools bedrijf. Hij licht dat toe en zegt dat het Nederlandse transportbedrijf: "by merging with Polish firm or by opening their subsidiary in Poland, can have a bigger amount of truck drivers, thus have more trucks and thanks to that, have bigger profits". In zijn geval gaat het om een vestiging in Polen opgericht door het Nederlandse bedrijf. Antoni beschouwt de Poolse vestiging als zijn baas en niet het Nederlandse bedrijf. Ook zegt hij dat alle trekkers in Polen zijn geregistreerd en alle trailers in Nederland. Het kenteken van de trekker is altijd Pools en dat van de trailer is altijd Nederlands. Volgens Antoni is het onmogelijk om, als je bijvoorbeeld een Nederlands contract hebt, een truck met een Pools kenteken te rijden. Als je een Nederlands contract hebt, moet je een truck met een Nederlands kenteken rijden en als je een Pools contract hebt, moet je een truck met een Pools kenteken rijden. Werktijden (rijtijden) worden geregeld door arbeidsrecht voor chauffeurs (niet door het contract) en zijn in alle landen hetzelfde. Antoni bedoelt hiermee Verordening 561/2006. Verder zegt Antoni over zijn contract: "I know all my rights, those which are in my contract, and in Polish labour law. (...) It is a Polish contract and Polish labour law applies." Over waar hij zijn werk begint en eindigt vertelt Antoni:

"When I arrive to work, I drive from Poland to the Netherlands, it's already a part of the work, it takes about 10 hours. This is already counted as work. Later, I must have minimum 9 hour rest. And this is arrival to work. Not by the truck because the truck is in the Netherlands. After those 9 hours of break, I start the work with the truck. (...) Well, it's always like that after second week of work I finish my work in the Netherlands. I always come back to Poland from the Netherlands. And always after that second week, I'm in the Netherlands and I go back to Poland. I cannot be stuck in other country because I always finish my work here."

Antoni vervoert bloemen en rijdt routes van Nederland naar Duitsland, van Nederland naar Frankrijk, van Nederland naar België en soms van Nederland naar Spanje. Belasting en socialezekerheidsbijdragen worden beide in Polen betaald.

Zowel Dominik als Antoni beginnen en eindigen hun werk altijd in een ander land dan hun woonland, namelijk Oostenrijk en Nederland en vanuit daar doen zij hun vervoerswerk. Die omstandigheid is bepalend voor de vaststelling dat Oostenrijk (Dominik) en Nederland (Antoni) als het gewoonlijk werkland moet worden beschouwd.²⁵ Alle andere indicaties die naar het woonland van deze chauffeurs als het gewoonlijk werkland wijzen, zijn bedoeld om de feitelijke situatie te verdoezelen. Daarbij wordt gebruikgemaakt van de Oost-Europese vestigingen van deze bedrijven waar alle administratieve kwesties inzake de arbeidssituatie van deze chauffeurs worden geregeld. Uit niets blijkt dat in of vanuit die vestigingen ook activiteiten op het gebied van feitelijk vervoer plaatsvinden, in ieder geval niet door deze twee chauffeurs. Het gevolg daarvan is dat zowel de arbeidssituatie van Dominik als van Antoni geregeld wordt door een – onjuist – Oost-Europees rechtstelsel dat volgens hun contract van toepassing is. In deze categorie (3) is voor beide chauffeurs duidelijk dat zij werken op basis van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhuult en die leidt tot hun (financiële) benadeling.

6.3.4.3 Gewoonlijk werkland: niet vast te stellen

Met behulp van de toegepaste methodiek is het voor het merendeel van de chauffeurs gelukt te bepalen wat hun gewoonlijk werkland is. Dat geldt ook voor het aan het licht brengen van constructies die verhulden waar of van waaruit de chauffeurs gewoonlijk hun werk verrichten. In twee gevallen lukte dat niet.

Voor één chauffeur in categorie 1b, Gabriel een Roemeen, is het gewoonlijk werkland niet vast te stellen en dus ook niet of al dan niet sprake is van verhulling daarvan. Waar Gabriel zijn vervoerswerk begint is niet duidelijk en uit wat hij vertelt over zijn terugkeer naar zijn woonland Roemenië na het einde van zijn werktijd lijkt het erop dat zijn werk niet in Roemenië eindigt. In welk land zijn werk dan wel eindigt, is ook onduidelijk. Zo vertelt Gabriel dat nadat hij twee maanden in de EU heeft gewerkt: "(...) Afterwards I go ..., a car comes and we change places. And we change drivers and ... Yes, we go home." Door het ontbreken van informatie over deze twee zeer belangrijke aspecten is de vaststelling van Roemenië als gewoonlijk werkland niet mogelijk. Dit ondanks het feit dat andere indicatoren (kenteken en eigendom van de trekker, toepasselijke recht op arbeidscontract, betaling socialezekerheidsbijdragen en medische bijdragen) wel naar Roemenië als gewoonlijk werkland wijzen.

Ook voor Dima, een Moldavische chauffeur in categorie 3, is het gewoonlijk werkland niet vast te stellen, omdat niet duidelijk is waar hij zijn werk begint en eindigt: in Roemenië of Moldova.

25 Zie in dezelfde zin HvJ EU 19 mei 2022, ECLI:EU:C:2022:402, punten 56 tot en met 71 (*INAIL en INPS*).

Deze chauffeur werkt bij een bedrijf dat gevestigd is in Roemenië. Over het bedrijf vertelt Dima dat: “the firm itself is Romanian but the owners are Moldovan. It is a Romanian company where the company is registered but the main offices are in Moldova.” Het kenteken van de trekker is altijd Roemeens, het kenteken van de trailer is meestal Nederlands. Het komt zelden voor dat het kenteken van de trailer Belgisch is. Het bedrijf heeft alleen trekkers in ‘eigendom’ via een *lease*-constructie. De trailers worden gehuurd van andere bedrijven, meestal van een Nederlands bedrijf (Z) dat, zo zegt Dima: “ha[s] the(...) registered office in the Netherlands with the place of management and control in Belgium.” Op de vraag of hij kan verklaren waarom het kenteken van de trailer Nederlands is, antwoordt Dima: “I don’t know maybe because the owner of the company is Dutch and he registered company in the Netherlands but the work is carried out for Belgium because it is cheaper. I don’t know.” In de vervoersbranche is het mogelijk om trailers te huren. Dit kan voor een bedrijf aantrekkelijker (flexibel en daardoor kostenbesparend) zijn dan het hebben van een eigen vloot.²⁶ Dat laatste zal met name zo zijn als het gaat om een klein bedrijf, zoals het bedrijf waar Dima werkt (22-25 trekkers en 25 chauffeurs). Hoewel Dima de Nederlandse kentekens van de trailers niet kan verklaren, lijkt de meest voor de hand liggende reden te zijn de genoemde trailerhuur. Aanleiding om hier iets anders achter te zoeken, is er niet.

Dima weet niet welk recht van toepassing is op zijn arbeidscontract, maar wel zegt hij: “Look, we have a Romanian contract because the firm itself is Romanian but the owners are Moldovan.” Dat het Roemeense recht van toepassing is op het contract van Dima, lijkt aannemelijk. Dima vertelt ook dat zijn contract stopt op het moment dat hij thuiskomt na zijn vervoerswerk van enkele maanden. Hij is dan 3-4 maanden thuis en als hij weer aan het werk gaat, sluiten hij en zijn werkgever een nieuw arbeidscontract af. Dima rijdt in heel Europa: Italië, Frankrijk, Spanje, Zwitserland, Oostenrijk, Duitsland, Nederland, België, UK, Tsjechië en Slowakije. De laatste tijd komen de meeste vervoersorders uit België, Nederland en Frankrijk. Dima zegt dat de werkgever belasting in Roemenië betaalt. Over socialezekerheidsbijdragen weet Dima niets, behalve dat zijn pensioen gebaseerd is op zijn basissalaris. Ook voorziet het bedrijf hem van een ziektekostenverzekering.

Nu onduidelijk blijft waar deze chauffeur zijn werk begint en eindigt en, in het verlengde daarvan, waar de vrachtwagens zich bevinden, kan het gewoonlijk werkland niet worden vastgesteld. Informatie over die meest wezenlijke elementen is nodig om te bepalen waar deze chauffeur gewoonlijk zijn werk doet. Ondanks het feit dat de indicatoren waar de chauffeur wel informatie over geeft, wijzen op Roemenië als gewoonlijk werkland, kan dat laatste ook Moldavië zijn. Temeer nu Dima zelf zegt dat “the main offices” van het bedrijf zich in Moldavië bevinden. Er zijn geen aanwijzingen die erop

26 Zie bijvoorbeeld de website van een bedrijf dat trailers verhuurt: <https://pnorental.com/nl/verhuur/>

duiden dat een ander land dan een van de genoemde Oost-Europese (buur)landen, als het gewoonlijk werkland moet worden beschouwd.

6.4 CONCLUSIE

Bij deze 32 chauffeurs blijkt de toegepaste methodiek effectief om te achterhalen of zij al dan niet werken op basis van een arbeidsrechtelijke constructie die hen financieel benadeelt. Essentieel is om elk geval systematisch te analyseren aan de hand van een aantal indicatoren die gaan over de feitelijke uitvoering van het werk en daarnaast over een aantal financiële aspecten van het werk. Aan de hand van die gegevens is beoordeeld wat het gewoonlijk werkland van deze 32 chauffeurs is en het op hun arbeidsovereenkomst toepasselijke recht. Bij elke chauffeur is meegewogen de door hem of haar gegeven informatie over waar zij hun werk beginnen en eindigen, waar zij hun vervoer (hoofdzakelijk) verrichten, met welke kentekens zij rijden, wie eigenaar van de vrachtwagens is, hoe het bedrijf gestructureerd is, welk recht van toepassing is op hun contract, en waar socialezekerheidsbijdragen, belasting en verzekering betaald worden.

Analyse van het samenstel van deze factoren maakt veel duidelijk over de feitelijke werkzaamheden van de chauffeurs. Essentiële factoren zijn in ieder geval waar het vervoerswerk begint en eindigt en in welk(e) land(en) het vervoer plaatsvindt. Tevens geeft zo'n analyse inzicht in factoren die – bedoeld of onbedoeld – dat gewoonlyke werkland verhullen en hiermee de chauffeurs en ook anderen op het verkeerde been zetten als het gaat om het toepasselijke (arbeids)recht. Een voorbeeld daarvan is de nationaliteit van de kentekens op de vrachtwagens. Op het eerste oog lijkt dat niet relevant, maar sommige chauffeurs verbinden daar wel degelijk conclusies aan als het gaat om het toepasselijke recht op hun arbeidscontract. Ook de rechter neemt de nationaliteit van de kentekens op de vrachtwagens in aanmerking bij de beoordeling van het gewoonlijk werkland in de zaken *Van den Bosch*²⁷ en *Wemmers*.²⁸ Verder wordt duidelijk dat met de kentekens wordt gesjoemeld met als doel registratie van de vrachtwagens in het land met het voordeligste belastingtarief (*weight tax*). Enerzijds is dat vanuit het oogpunt van een transportbedrijf begrijpelijk, anderzijds creëert het veel onduidelijkheid en mogelijk zelfs (verkeers)onveilige situaties²⁹ of oneerlijke concurrentie.

Al met al biedt deze methodiek voldoende houvast om een specifieke arbeidssituatie te ontleden en te ontdoen van die elementen die het wezen van het werk verdoezelen. De meerwaarde hiervan is dat ook praktijkbeoefe-

27 Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206, r.o. 3.18, *JAR* 2021/212, m.n.t. E.J.A. Franssen.

28 Rb. Rotterdam 26 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9943, r.o. 2.13.

29 Vlakveld, Stipdonk & Bos 2012, p. 40-43.

naars, die zich inzetten voor (internationale) vrachtwagenchauffeurs, deze methodiek ook kunnen gebruiken. Op die manier kan (verhulling van) het gewoonlijk werkland en het daaruit voortvloeiende toepasselijke recht sneller worden vastgesteld waardoor ook chauffeurs die niet kunnen of willen procederen er baat bij hebben.

In de arbeidssituatie van deze respondenten heeft toepassing van de methodiek geleid tot de vaststelling dat zeven van hen werken op basis van een constructie waardoor het gewoonlijk werkland wordt verhuld. Als gevolg daarvan is op hun werk – ten onrechte – Oost-Europees arbeidsrecht van toepassing en worden zij (financieel) benadeeld. De constructies die toegepast zijn, komen allen voor in tabel 3.1 in hoofdstuk 3. Echt nieuwe constructies zijn niet aan het licht gekomen. Opmerkelijk is dat de constructies duidelijk konden worden onderkend ondanks dat alleen gewerkt is met mondelinge informatie van de betreffende chauffeurs over diverse aspecten van hun werk. Veel chauffeurs vertelden graag en gedetailleerd over diverse aspecten van hun werk. Tegelijkertijd is dit een factor om rekening mee te houden en er niet al te stellig vanuit te gaan dat de onderkende constructies overeenstemmen met de feiten.

Een tweede punt dat opvalt, is dat niet eens eenderde van deze chauffeurs op basis van een constructie werkt. Gelet op de *framing* van dit probleem in het maatschappelijk debat is dat een onverwachte uitkomst. Deze vrachtwagenchauffeurs zijn in ieder geval níet op grote schaal werkzaam op basis van dubieuze constructies. Het is goed mogelijk dat de situatie in de transportsector, als het gaat om het gebruik van (schijn)constructies, minder ernstig is dan door onder meer de media en vakbonden wordt geschetst. Reden temeer voor beleidsmakers en wetgevers hun aanpak niet teveel te laten beïnvloeden door informatie in de krant en door uitingen van vakbonden, waarin de nadruk ligt op uitwassen en extreme situaties. Nuancering van die informatie is onontbeerlijk en kan worden verkregen door ook met de chauffeurs zélf te praten en hun percepties in aanmerking te nemen. Alleen dan kan beleid en regelgeving worden ontworpen die recht doet aan de internationale (vervoers)praktijk.

Ten slotte is opnieuw duidelijk dat elke arbeidssituatie in het internationale wegtransport anders is en door de vele betrokken partijen ook gecompliceerd. Het achterhalen van constructies zal om die reden altijd casuïstisch zijn, waarbij de in dit onderzoek toegepaste methodiek een bruikbaar hulpmiddel is.

7.1 INLEIDING EN ONDERZOEKSVRAAG

“Twaalf tot vijftien uur in touw, vier dagen per week, ‘vroeg uit laat thuis’, we moeten het hebben van het overwerk.”

Tim, vrachtwagenchauffeur¹

“Als je geen twaalf uur per dag werkt, verdienen je geen moer.”

Tims collega, vrachtwagenchauffeur²

“Ik heb een basisloon van 2.470 euro bruto. Dat wordt aangevuld met de nodige overuren, vaak rond de 500 euro bruto. En ik heb recht op ‘koffiegeld’ (...). Dat je langs de weg koffie kan kopen en naar de wc kan. Ik krijg gemiddeld 250 euro aan vergoedingen, maar ik moet in mijn geval altijd bijleggen. (...) Ik heb nog nooit zoveel verdiend als nu, maar dat komt wel door de overuren die ik maak dat het interessant wordt. (...) Onze cao is heel karig. Geen 13e maand en m’n vervoerskosten worden zelfs niet eens betaald. Ook de jaarlijkse lesuren voor het bijhouden van m’n rijbewijs betaal ik zelf. Dus secundair zit er niet veel in.”

Bart, vrachtwagenchauffeur³

“I’ve been on the road for almost three months now. I’ll drive home in two weeks, together with a friend from Belarus. (...) I get paid €750 (...) a month. At home [Kazakhstan], I could maybe make €100 (...) if I’d be able to make any money at all.”

Fjodor, vrachtwagenchauffeur⁴

Het beeld dat rijst uit deze citaten van Nederlandse en Oost-Europese vrachtwagenchauffeurs, die geïnterviewd werden door journalisten, is dat het werk van vrachtwagenchauffeurs beslist geen baan van negen tot vijf is. De chauffeurs werken vele (over)uren om een loon te verdienen dat voor hen acceptabel is. Hoewel dit laatste voor alle vier geldt, valt wel op dat de arbeidstijd en het loon van Fjodor, de chauffeur uit Kazachstan, aanzienlijk verschilt, in

1 Heijmans, *De Volkskrant* 11 december 2021.

2 Heijmans, *De Volkskrant* 11 december 2021.

3 Rijkhoff, *Algemeen Dagblad (AD)* 26 december 2020, <https://www.ad.nl/werk/vrachtwagen-chauffeur-bart-39-onze-cao-is-heel-karig~acbae887/>

4 Petrus, *Vice* 21 juli 2016, <https://www.vice.com/en/article/ppv3a9/international-lorry-drivers-swiss-truck-stop-876>

negatieve zin, van de arbeidstijd en het loon van de Nederlandse chauffeurs (Tim, de collega van Tim en Bart).

Eenzelfde beeld van lange werkdagen en weinig rust komt naar voren in de internationale (onderzoeks)literatuur over het werk van vrachtwagenchauffeurs. Bovendien wordt hierin veelvuldig gewag gemaakt van onderbetaling van chauffeurs. Zo betoogt Thörnquist dat Oost-Europese chauffeurs, die vervoer in de Scandinavische regio verzorgen, betaald worden op basis van het recht van hun Oost-Europese thuisland. Deze chauffeurs verdienen door de band genomen een (laag) minimumloon en daarbovenop vergoedingen per gereden kilometer- en dagvergoedingen. Die laatste twee vergoedingen worden niet meegeteld bij de berekening van socialezekerheidsbijdragen. Op die manier kunnen transportbedrijven aanzienlijk besparen op loonkosten met als gevolg armzalige arbeidsvoorwaarden en een navenant sociaal vangnet voor de chauffeurs.⁵ Thörnquist benadrukt dat betaling per kilometer of op basis van de hoeveelheid lading in de EU niet is toegestaan op basis van artikel 10 lid 1 van Verordening 561/2006.⁶ In dat artikel staat vermeld dat dergelijke vergoedingen verboden zijn “if such payments challenge road safety and/or encourages of social regulations infringements”. Maar, vervolgt Thörnquist, deze formulering is vaag waardoor de bepaling gemakkelijk door werkgevers te omzeilen is.⁷

Dat betaling per kilometer van Oost-Europese chauffeurs een praktijk is die, ondanks het verbod in Verordening 561/2006, ook na 2006 nog werd toegepast, blijkt uit een door Turnbull genoemde *survey*.⁸ Uit deze *survey* gehouden onder 1.000 Oost-Europese vrachtwagenchauffeurs en gepubliceerd in 2013 blijkt dat 60% van deze chauffeurs per kilometer werd betaald. Verder kwam naar voren dat 60% van hen drie tot twaalf weken onderweg en van huis was. Daarnaast noemt Turnbull nog een ander onderzoek gedateerd 2015. In dat onderzoek onder 225 Bulgaarse, Roemeense en Macedonische chauffeurs werkzaam in Denemarken werd gevonden dat 16% van hen werd betaald op basis van gereden kilometers.⁹

5 Thörnquist 2019, p. 39; zie ook Haidinger 2017; Vitols & Voss 2019.

6 Verordening (EG) nr. 561/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad, *Pb.* 11 april 2006, L 102/6.

7 Thörnquist 2019, p. 39.

8 Turnbull 2017 <https://policybristol.blogs.bris.ac.uk/2017/03/17/cheap-goods-at-what-cost-how-the-eu-road-package-can-address-unfair-payments-to-truck-drivers/>

9 Turnbull 2017 <https://policybristol.blogs.bris.ac.uk/2017/03/17/cheap-goods-at-what-cost-how-the-eu-road-package-can-address-unfair-payments-to-truck-drivers/> De door Turnbull genoemde twee onderzoeken zijn op basis van de referenties in het blog van Turnbull niet gevonden en zijn dus zelf niet bekeken. De vermelde resultaten zijn gebaseerd op de weergave daarvan door Turnbull. Op basis van die weergave wordt aangenomen dat de chauffeurs zelf zijn bevraagd. Over de onderzoeksmethoden is weinig bekend, behalve

Vitols & Voss zijn van mening dat in het algemeen voor chauffeurs opgaat dat zij lange werkdagen maken en dat er vele financiële stimulansen voor hen zijn om meer uren te rijden dan toegestaan. Als voorbeeld van lange werktijden en meer uren rijden dan wettelijk toegestaan door chauffeurs noemen zij een onderzoek onder vrachtwagenchauffeurs werkzaam bij twee havens in Israël (Haifa en Ashdod).¹⁰ In dit onderzoek werd in 1997 bij 160 vrachtwagenchauffeurs een vragenlijst afgenomen en geconcludeerd dat de meeste chauffeurs geregeld meer werkten dan twaalf uur per week. Een andere bevinding was dat 41.9% van de chauffeurs door hun werkgever gedwongen werden om meer uren te werken dan de wettelijk toegestane limiet van twaalf uur per dag.¹¹ Volgens Vitols & Voss is de liberalisering van de transportsector en daarmee gepaard gaande hevige concurrentie de voornaamste reden van de verslechtering van de arbeidsomstandigheden, waaronder arbeidstijd, van vrachtwagenchauffeurs in Europa.¹² Deze auteurs noemen specifiek de trend in de transportsector om vervoerswerkzaamheden op basis van (*sub*)contracting uit te besteden aan (dochter)bedrijven in *low-cost countries*. Deze wijze van bedrijfsvoering is louter gericht op concurrentie op prijzen en (loon)kosten waardoor het voor veel bedrijven steeds uitdagender wordt om rendabel te opereren in de transportsector. Het gevolg daarvan is, aldus Vitols & Voss, dat veel bedrijven: "(...) resort to engaging drivers at low wage rates, and to circumventing laws and regulations governing working time, remuneration and social protection".¹³

Al met al is het beeld dat uit deze onderzoeken, waarin in een aantal ook mét chauffeurs is gesproken, naar voren komt over de arbeidstijd en het loon van vrachtwagenchauffeurs in Europa niet heel rooskleurig. Opvallend is dat het Europese onderzoek allemaal afkomstig is uit andere landen en dat wetenschappelijk onderzoek onder chauffeurs die op de Nederlandse wegen rijden, ontbreekt. In dit hoofdstuk wordt daarom nagegaan in hoeverre dit beeld: veel (over)uren werken, niet of net genoeg verdienen en onvoldoende sociale zekerheid, strookt met wat de 32 chauffeurs in dit onderzoek vertellen over hun loon en arbeidstijd. In het vorige hoofdstuk werd vastgesteld dat een aantal chauffeurs werkzaam is op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult. Aangezien werkgevers zulke constructies doorgaans in het leven roepen om te besparen op loonkosten roept dit de vraag op in hoeverre het werken op basis van zo'n constructie het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs beïnvloedt. In de media wordt regelmatig gesuggereerd dat chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een constructie die het gewoonlijk

dat het in het ene onderzoek om een *survey* gaat en in beide onderzoeken om grote steekproeven en dat de data kwantitatief geanalyseerd zijn.

10 Vitols & Voss 2021, p. 26; Sabbagh-Ehrlich, Friedman & Richter 2005, p. 111.

11 Sabbagh-Ehrlich, Friedman & Richter 2005, p. 111-112; Vitols & Voss 2021, p. 26.

12 Vitols & Voss 2021, p. 26. Zie ook Philips, Naevestad & Björnskau 2015, p. 6-7; Vitols & Voss 2019.

13 Vitols & Voss 2021, p. 26.

werkland verhult, onder erbarmelijke omstandigheden moeten werken. In een recent artikel in *De Groene Amsterdammer* wordt daar ook weer de nadruk op gelegd als het gaat om de arbeidssituatie van in dit geval vooral Oekraïense chauffeurs.¹⁴ De koppen in het artikel liegen er niet om, zoals bijvoorbeeld “De situatie van Oekraïense chauffeurs is verslechterd. Ze staan huilend voor hun auto.”¹⁵ Ook in de tekst zelf wordt herhaaldelijk beschreven dat transportbedrijven Europese wetten overtreden en zich schuldigmaken aan mensenhandel en uitbuiting.¹⁶ De vraag naar de rol die de constructie hierin speelt, is echter nooit systematisch onderzocht. Op deze vraag wordt in dit hoofdstuk daarom eveneens ingegaan. De volgende tweeledige onderzoeksvraag staat in dit hoofdstuk centraal:

Op basis van welke primaire arbeidsvoorwaarden die gaan over het loon en de arbeidstijd¹⁷ werken de chauffeurs en welke rol speelt een arbeidsrechtelijke constructie daarin?¹⁸

7.2 WETTELIJK KADER

Voor dit onderzoek zijn chauffeurs geïnterviewd uit diverse Europese landen. Op hun primaire arbeidsvoorwaarden is dan ook verschillend nationaal arbeidsrecht van toepassing, los van Europese regelgeving die voor alle chauffeurs in de hele EU geldt. Het voert te ver om voor alle landen die wetgeving over het minimumloon en de arbeidstijd te bespreken. Daarom wordt alleen de Nederlandse situatie voor chauffeurs uitgelegd.

Voor de hoogte van het loon in Nederland is de Wml bepalend en daarnaast de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en bedrijfseigen cao's. In Nederland is contante uitbetaling van het loon verboden voor zover dat het wettelijk minimumloon betreft. Het wettelijk minimumloon moet door de werkgever via de bank (giraal) aan de werknemer worden betaald. Alles wat een werknemer meer dan het wettelijk minimumloon verdient, mag wel contact betaald worden. Dat is geregeld in artikel 7a van de Wet minimumloon

14 Van den Braak, Salomons & Woutersen 2022, <https://www.groene.nl/artikel/mensengrijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>

15 Van den Braak, Salomons & Woutersen 2022, p. 2, <https://www.groene.nl/artikel/mensengrijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>

16 Van den Braak, Salomons & Woutersen 2022, <https://www.groene.nl/artikel/mensengrijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>

17 Met arbeidstijden wordt bedoeld de feitelijk door de chauffeurs gewerkte tijd/periode en dus niet de arbeidsduur (de (contractueel) overeengekomen werkuren, bijvoorbeeld 36 of 40 uur per week).

18 In dit onderzoek wordt gefocust op de kennis van de chauffeur over de loonbetaling van de chauffeur bij zijn of haar werkgever die ten tijde van het interview de huidige werkgever was. Negen (van de 32) chauffeurs gaven ook informatie over (een) vorige werkgever(s). Op die informatie wordt soms ook ingegaan.

en minimumvakantiebijslag en wijkt af van de bepaling in het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:620 BW) over de wijze van loonbetaling. Dit verbod op contante betaling is een maatregel opgenomen in de Wet aanpak schijnconstructies (Was) om de schadelijke gevolgen van schijnconstructies tegen te gaan.¹⁹ Zoals in hoofdstuk 3 naar voren komt, is de effectiviteit van deze maatregel twijfelachtig.

De rij- en rusttijden van chauffeurs worden geregeld door Verordening 561/2006 en gelden in de hele EU voor alle chauffeurs werkzaam in het (internationale) wegvervoer. In de artikel 6 (lid 1 tot en met 3) is gedetailleerd bepaald hoeveel uur een chauffeur maximaal dagelijks en tweewekelijks mag rijden:

1. De dagelijkse rijtijd mag niet meer bedragen dan negen uur. De dagelijkse rijtijd mag echter worden verlengd tot ten hoogste tien uur, doch niet meer dan twee keer in een week.
2. De wekelijkse rijtijd mag niet meer bedragen dan 56 uur, waarbij de maximale wekelijkse arbeidstijd als gedefinieerd in Richtlijn 2002/15/EG niet mag worden overschreden.
3. De totale bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken mag niet meer bedragen dan 90 uur.

De artikelen 7, 8 en 9 van deze Verordening bepalen vervolgens, ook weer in detail, de rusttijden waar de chauffeurs zich aan moeten houden.²⁰

In Nederland geldt voor vrachtwagenchauffeurs (ook) de Arbeidstijdenwet of het Arbeidstijdenbesluit vervoer. In het Arbeidstijdenbesluit vervoer zijn de Europese regels over rij- en rusttijden overgenomen. De toepassing van deze regelgeving is afhankelijk van het laadvermogen van de vrachtauto waarin de chauffeur rijdt.²¹

Daarnaast is Verordening 561/2006 ook van belang als het gaat om de wijze van betaling van de chauffeurs. Zoals eerder aangegeven is in de EU betaling per uur of op basis van de hoeveelheid lading in beginsel verboden op basis van artikel 10 lid 1.

7.3 ANALYSEKADER

In dit hoofdstuk worden eerst de lonen van de chauffeurs besproken en vervolgens de arbeidstijden. Naast de vergelijking van het loon en de arbeids-

19 Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/maatregelen-tegen-schijnconstructies#:~:text=Werkgevers%20mogen%20het%20wettelijk%20minimumloon,maken%20naar%20een%20andere%20bankrekening>

20 Artikel 8 van Verordening 561/2006 komt in hoofdstuk 8 uitgebreid aan de orde.

21 Zie daarover uitgebreid: <https://www.evofenedex.nl/kennisbelangenbehartigingarbeidstijdenwet/arbeidstijdenwet-arbeidstijdenbesluit-en-arbeidstijdenbesluit-vervoer-arbeids-rij-en-rusttijden-voor>; <https://www.ilent.nl/onderwerpen/rij-en-rusttijden>

tijd van de chauffeurs in de verschillende groepen wordt ingegaan op de vraag in hoeverre een arbeidsrechtelijke constructie een rol speelt in die twee primaire arbeidsvoorwaarden. Het is dus zaak om te bepalen of de chauffeurs die werken op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult slechter af zijn dan de chauffeurs bij wie dit niet het geval is. In het eerste geval gaat het om een constructie die juridisch gezien niet door de beugel kan en in het tweede geval is de constructie volledig legaal. In hoofdstuk 6 is naar voren gekomen dat bij acht chauffeurs sprake is, dan wel was,²² van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhult. Bij 23 chauffeurs is daarvan geen sprake en bij twee chauffeurs kan het gewoonlijk werkland niet worden vastgesteld. Werkgevers gebruiken dergelijke constructies vooral om de loonkosten te drukken en aldus goedkoper te kunnen werken wat hun concurrentiepositie op de EU-transportmarkt ten goede komt. Het ligt daarom in de lijn der verwachting dat chauffeurs die werken op basis van een illegale constructie minder loon betaald krijgen dan chauffeurs die werken op basis van een legale constructie. Daarnaast is aannemelijk dat deze chauffeurs, die een lager salaris ontvangen en dus goedkoper zijn, meer vervoer(sopdrachten) verrichten en er dus aanzienlijk langere arbeidstijden op nahouden. Of deze twee aannames standhouden, zal hierna blijken.

Voor alle chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, geldt dat zij woonachtig zijn in Oost-Europa en in de praktijk werkzaam zijn in en/of vanuit West-Europa. Dit betekent dat ze betaald zouden moeten worden conform het (arbeids)recht van de West-Europese landen waar ze gewoonlijk werkzaam zijn. Dit betekent dat hun loon vergelijkbaar zou moeten zijn met het loon van de chauffeurs die in West-Europa wonen en werken. Dat is niet zo. In die zin worden de chauffeurs dus benadeeld. Dit is de wijze waarop we er juridisch gezien naar kijken. Vanuit het perspectief van de chauffeurs zelf is dit echter niet per se het meest voor de hand liggende referentiekader. Uit hoofdstuk 5 blijkt ten eerste dat wanneer de respondenten, als het gaat om loonverschillen in het algemeen, Oost-Europese lonen van vrachtwagenchauffeurs afzetten tegen lonen van West-Europese collega's werkzaam bij bedrijven gevestigd in West-Europese lidstaten, zij aangeven dat het ook veel duurder is om in een West-Europees land te wonen. Zij vinden dat het om die reden niet meer dan fair is dat zij minder betaald krijgen. Zij vergelijken zelf dus wel de lonen, maar houden rekening met de context hiervan, in de zin van de levensstandaard in het woonland. Ten tweede vergelijken chauffeurs woonachtig in Oost-Europa hun situatie met andere Oost-Europeanen, ongeacht waar deze precies werkzaam zijn. Dat roept bijvoorbeeld de vraag op of Oost-Europese chauffeurs die werkzaam zijn voor een Oost-Europees bedrijf en vanuit daar hun werk doen nu beter of slechter

22 Dit geldt voor Andrei en de situatie tijdens zijn vorige werk die, zoals toegelicht in hoofdstuk 6 en hierna, ook in aanmerking wordt genomen. Daarnaast wordt de huidige werksituatie van Andrei belicht. In de telling wordt Andrei dus twee keer meegeteld.

af zijn dan chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, bijvoorbeeld via een vestiging van een West-Europees bedrijf in hun Oost-Europese woonland. Daarom wordt in dit hoofdstuk niet gefocust op de zuiver juridische beoordeling van de gevolgen van het werkzaam zijn op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult – die immers altijd negatief uitpakt – maar vergelijken we de situatie van de chauffeurs ook op andere manieren met elkaar. Hierbij hanteren we, ook omwille van de leesbaarheid, voor het loon en de arbeidstijden van de chauffeurs dezelfde categorieën als in het vorige hoofdstuk. Het enige verschil is dat de groepen gebruikt in dit hoofdstuk specifiek naar het vestigingsland (West-Europees of Oost-Europees) van het bedrijf zijn ingedeeld. Het in dit hoofdstuk gebruikte referentiekader is dus ook in lijn met de manier waarop respondenten zelf hun (loon)situatie beoordelen.

7.4 LOON

Alle chauffeurs vertellen in de meeste gevallen gedetailleerd over de samenstelling en wijze van betaling van hun loon. Ook geven allen informatie over hun feitelijke arbeidstijd. Deze bevindingen worden gedetailleerd weergegeven in tabellen 7.1 tot en met 7.5 (zie bijlage d) en hieronder per categorie in grote lijnen beschreven.

De eerste categorie chauffeurs (Andrei, Georgi, Ben, Thijs, Daan, Lotte en Bram) werkt bij een bedrijf dat (uitsluitend) gevestigd is in hun West-Europese woonland. De vier Nederlandse chauffeurs (Thijs, Daan, Lotte en Bram) verdienen allen het cao-loon gebaseerd op de cao Beroepsgoederenvervoer en/of een bedrijfseigen-cao. Het loon van deze chauffeurs varieert van € 2.100 tot € 4.000 netto per maand. Drie chauffeurs vertellen expliciet dat zij allerlei vergoedingen krijgen variërend van reiskostenvergoeding van huis naar het werk tot verteringsgeld voor onderweg. Alle vier de chauffeurs worden extra betaald voor werken in het weekend en 's nachts en een deel van hen vertelt dat zij ook voor overwerk worden betaald. Door deze extra vergoedingen verdienen zij een stuk meer dan het basisloon. Thijs als enige van de vier Nederlandse chauffeurs beklagt zich over zijn basisloon:

“Maar het basissalaris is gewoon vind ik kansloos. (...) stel je voor als je ziek wordt dan houd je nog geen 1.500 of 1.600 euro over in de maand. En daar moet je dan alles van betalen. (...) ik heb altijd gezegd dat basissalaris moet naar boven”.

Bram verdient van deze vier chauffeurs het hoogste salaris (circa € 3.500-€ 4.000 netto/maand). De reden daarvan is zeer waarschijnlijk het feit dat Bram gevaarlijke stoffen (ADR) vervoert en om die reden extra vergoedingen zoals gevaren- en risicogeld ontvangt. Ook Georgi (die in Duitsland woont en daar

(vanuit) werkt) vervoert gevaarlijke stoffen en zegt expliciet: “Because we drive ADR [vervoer van gevaarlijke stoffen], (...) the pay is higher (...) We don’t drive ordinary cargo. (...) The responsibility is higher.”

In deze categorie verdienen de chauffeurs allen een loon dat hoger is dan het Nederlandse, Duitse en Luxemburgse bruto minimumloon per maand.²³ Sommige chauffeurs verdienen aanzienlijk meer en bij anderen bestaat het verschil tussen hun loon en het minimumloon uit een paar honderd euro. Duidelijk naar voren komt dat hoe meer de chauffeurs werken, vooral ook in het weekend en ’s nachts, hoe hoger hun inkomen is. Dat laatste wordt bevestigd door de verhalen van Georgi en Bram over hun verdiensten tijdens respectievelijk vrije tijd en ziekte. Van dát inkomen moeten zij het niet hebben.

Betaling van socialezekerheidsbijdragen is voor de vier Nederlandse chauffeurs geregeld via de cao. Dat betekent dat dit wordt berekend over hun basisloon inclusief de genoten onregelmatigheidstoelagen. Ook voor Georgi en Ben worden socialezekerheidspremies betaald. Andrei heeft over dat socialezekerheidsaspect niets verteld.

Allemaal worden zij betaald op hun bankrekening. Geen van de chauffeurs in deze categorie werkt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult.

Totaal loon	Betaling overuren	Contante betaling
€2.100 tot €4.000	Ja	Nee

De tweede categorie chauffeurs (David, Hanna, Levente, Alexandru, Matas, Nazar, Yaroslav, Jakub, Adam, Gabriel, Luca, Viktor, Aleksander en Stanislaw) werkt bij een bedrijf dat (uitsluitend) in hun Oost-Europese woonland is gevestigd. Van de vijf groepen is dit veruit de grootste groep. Zij verdienen aanzienlijk minder dan de vorige categorie chauffeurs. Deze chauffeurs verdienen allemaal een basisloon dat in veel gevallen het in hun woonland geldende minimumloon is. Dat basisbedrag varieert van € 235 tot € 500 per maand. Naast een basisloon krijgen deze chauffeurs een (onbelaste) vergoeding die berekend wordt per dag, per uur of per kilometer en (soms) een bonus of een vergoeding voor onverwachte wachttijd. Noemenswaardig is de situatie van Levente als het gaat om een vergoeding die hij “petrol saving money” noemt: “there is also something called ‘petrol saving money’ (...). We never know whether we will get it or not.” Wanneer Levente niet zuinig genoeg rijdt of in geval van benzinediefstal, moet Levente opdraaien voor de kosten die op zijn salaris worden ingehouden. Levente is voor de betaling van *petrol saving money* overgeleverd aan de willekeur van zijn werkgever: Levente weet nooit

23 In 2018 bedroeg dat in Nederland €1.594,20, in Duitsland €1.506 en in Luxemburg €1.998,59. In 2019 bedroeg dat in Nederland €1.635,60, in Duitsland €1.561 en in Luxemburg €2.098,75. Zie: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en, geraadpleegd op 21 december 2021.

of hij deze vergoeding wel of niet ontvangt of dat deze, in het ergste geval, op zijn salaris wordt ingehouden. Dit brengt voor Levente onwenselijke onzekerheid mee. In *Rapidsped*²⁴ toetste het HvJ EU of de toekenning van *petrol saving money*, een premie die chauffeur ontvangt als hij of zij weinig brandstof gebruikt in verhouding tot het afgelegde traject al dan niet in strijd is met artikel 10 lid 1 van Verordening 561/2006. De toekenning van zo'n premie is volgens het HvJ EU alleen geoorloofd als deze uitsluitend gekoppeld is aan de brandstofbesparing en de chauffeur niet op enige andere manier aanzet tot rijgedrag dat de verkeersveiligheid in gevaar kan brengen.²⁵ De werkgever van Levente maakt duidelijk misbruik van deze premie, waarvan de *toekenning* onder voorwaarden als geoorloofd, is beoordeeld door het HvJ EU. Niet alleen door onduidelijk te zijn over wanneer deze wel en niet wordt toegekend, maar ook door de premie, als de berekening van de benzinekosten negatief uitvalt, als een soort schadevergoeding in te houden op het salaris van Levente. Dat kan natuurlijk nooit de bedoeling van deze premie zijn die bedoeld is om toe te kennen aan chauffeurs die zuinig rijden en dus brandstof besparen. Voor Levente weegt dit misbruik door de werkgever ongetwijfeld zwaar, omdat hij ook zegt: "What we earn is too little for living such nomadic life." Daarbij komt dat Levente gevaarlijke stoffen vervoert, maar hier, in tegenstelling tot zijn collega's in de vorige categorie die dat ook doen, nauwelijks extra toeslag voor ontvangt. Hij ontvangt vanwege zijn specifieke (ADR-)vervoer alleen een hogere kilometervergoeding van 36 HUF (10 eurocent) in plaats van 34 HUF (9 eurocent).

Geen van de chauffeurs krijgt (extra) betaald voor overwerk of werk in het weekend en 's nachts. Het totale salaris van de meeste van deze chauffeurs (dus basisloon inclusief de vergoeding) varieert van € 1.300 tot € 2.100. Het merendeel ontvangt het volledige loon op de bankrekening. In de meeste gevallen is dat een nettobedrag.

Hoewel de chauffeurs hun dagvergoeding doorgaans als loon beschouwen, is deze uiteraard niet zo bedoeld. De chauffeurs krijgen dagvergoedingen voor het betalen van bewaakte parkeerplaatsen en om te slapen (in een hotel) en te eten (in een wegrestaurant). In het volgende hoofdstuk zullen we zien dat veel chauffeurs ervoor kiezen, of zich door het lage basisloon gedwongen voelen, om de dagvergoeding anders te besteden en dus inderdaad als inkomen te zien.

Socialezekerheidsbijdragen zijn doorgaans gebaseerd op het basisloon. Zo vertelt Hanna: "(...) the sick pay or the benefits are calculated based on the 138 000 HUF which is not much. So for example if I broke my leg I would get 60 000 HUF (appx: 200 EUR) and that amount isn't enough." Ook bij Matas is dat het geval: "but they pay this [socialezekerheidsbijdragen] from the mini-

24 HvJ EU 6 mei 2021, C-428-19, ECLI:EU:C:2021:548 (*Rapidsped*).

25 HvJ EU 6 mei 2021, C-428-19, ECLI:EU:C:2021:548 (*Rapidsped*), punt 55 tot en met 63.

mum wage. So to be sick is not beneficial. It is better to work while being sick.” Wat Matas vertelt over zijn pensioen is zo mogelijk nog schrijnender:

“But imagine when I will get my retirement my pension is going to be, I don’t even want to say how much it will be, maybe around 200 euros because the amount of your pension is calculated from the tax you pay on your minimum living wage. (...) To this day you can earn normally, but then when the retirement age will come you can just leave Lithuania or die because it will be impossible to live with this money.”

Hoewel chauffeurs dus vinden dat hun huidige inkomen door alle extra vergoedingen acceptabel is, zijn zij zich bewust van hun preciaire situatie bij ziekte of pensioen.

Binnen deze categorie van 14 respondenten zijn er twee werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Deze twee chauffeurs werken voor een Oost-Europees bedrijf dat op basis van (onder)aanneming, en in geval van David transnationaal gedetacheerd, wordt ingehuurd om in, dan wel vanuit, West-Europese landen te rijden. Het Oost-Europese woonland van de chauffeurs is dus niet het land (van) waar(uit) ze gewoonlijk werken. Zo begon en eindigde David zijn werk gedurende een bepaalde periode steeds in Frankrijk en werd hij vanuit Frankrijk naar allerlei EU-landen gestuurd. Zijn werkgever zorgde voor een busje dat David van Roemenië naar Frankrijk vervoerde (en *vice versa*) en betaalde dit busje ook. De andere respondent in deze categorie, die op basis van een constructie werkt die het gewoonlijk werkland verhult, is Adam. Hij woont in Polen en werkt voor een bedrijf gevestigd in Polen, maar hij werkt alleen in Nederland en België. Deze chauffeurs verdienen in totaal € 2.100 respectievelijk € 1.327 per maand. Zij verdienen dus een vergelijkbaar loon met dat van andere chauffeurs in deze categorie, maar aanzienlijk minder dan de chauffeurs in categorie 1.

In deze categorie springen drie chauffeurs (Alexandru, een Roemeen en Nazar en Yaroslav, beiden Oekraïners) er in negatieve zin uit. Deze chauffeurs zijn dus allemaal *niet* werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Nazar en Yaroslav verdienen veel minder dan de gangbare € 1.300 tot € 2.100 binnen de categorie: gemiddeld in totaal € 500 per maand (basisloon inclusief dagvergoeding (Nazar) of soms een bonus (Yaroslav)). Voor hen worden helemaal geen socialezekerheidsbijdragen betaald en hun dagvergoeding is laag. Nazar is uiterst sceptisch over zijn dagvergoeding en verzucht: “But what can you buy for 150 hryvni [circa 4 euro]? Absolutely nothing.” Ook Yaroslav is ontevreden met zijn salaris en zegt: “I have my salary only to survive and that’s it.” Bovendien wordt hun loon elke maand contant uitbetaald. Alexandru ten slotte, verdient ook minimaal en wordt bovendien per kilometer betaald wat op grond van Verordening 561/2006 verboden is als een dergelijke betaling de verkeersveiligheid in gevaar brengt of andere inbreuken op de Verordening aanmoedigt. Gelet op zijn schamele salaris zal betaling per kilometer Alexandru zeker aanmoedigen om zoveel

mogelijk kilometers te maken en het met de rij- en rusttijden niet heel nauw te nemen. Ook uit Alexandru zijn onvrede over de hoogte van die vergoeding en zegt: “ (...) he [zijn werkgever] should raise my kilometer fee, this is too little”.

In vergelijking met hun zeven collega's in de eerste groep is het inkomen van deze veertien chauffeurs beduidend lager. Daarbij komt nog dat de financiële situatie van deze (Oost-Europese) chauffeurs in geval van ziekte of als zij met pensioen gaan helemaal te wensen overlaat, zelfs als de economische situatie en de levensstandaard in hun woonland in aanmerking wordt genomen. Dat een aanzienlijk deel van de chauffeurs meer zou willen verdienen, is niet verwonderlijk. Tegelijkertijd valt op dat de chauffeurs die werken op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, geen lager loon hebben dan andere chauffeurs in deze categorie. Sterker nog, drie chauffeurs die werken op een legale constructie springen er in negatieve zin uit en verdienen aanzienlijk minder dan de rest. De werkgevers van deze bedrijven overtreden andere regels. Zo betalen zij per kilometer (Alexandru) of per route (Nazar) en worden Nazar en Yaroslav contant betaald.

Totaal loon	Betaling overuren	Contante betaling
€ 1.300 tot € 2.100	Nee	Bij sommigen

De derde categorie bestaat uit vijf chauffeurs (Marcell, Dominik, Antoni, Milán en Dima) die werken bij een bedrijf met een vestiging in hun Oost-Europese woonland. Alleen in het geval van Dima is dat een vestiging van een Oost-Europees bedrijf; bij de andere drie zijn het vestigingen van West-Europese bedrijven. Het loon van deze chauffeurs bestaat ook uit twee componenten: een basisloon en een belastingvrije dagvergoeding of, in het geval van Dima, een reis(kosten)vergoeding. Het basisloon van Marcell is € 20 per dag en voor de overige vier varieert dat van € 389 tot € 1.000 netto per maand. Antoni krijgt ook nog elke maand een bonus, mits hij zijn werk goed doet en goed voor de vrachtwagen en ander materieel zorgt. Het totale (netto) maandsalaris van deze chauffeurs varieert van € 1.800 tot € 3.000 en is gemiddeld dus wat hoger dan dat van de collega chauffeurs in groep twee.

De situatie rond de sociale zekerheid van deze chauffeurs is echter vergelijkbaar met de chauffeurs in categorie 2. De socialezekerheidspremie wordt berekend over het basisloon wat betekent dat het inkomen bij ziekte of pensioenering mager is. Extra betaling voor overwerk of werk in de nacht is bovendien, net als voor de chauffeurs in categorie 2, niet aan de orde. Van deze chauffeurs wordt alleen Dima contant, en bovendien op eigen verzoek pas na twee of drie maanden werken betaald, de overige vier ontvangen hun salaris op hun bankrekening. Opvallend in dit opzicht is niet alleen Dima, maar ook Milán: hij ontvangt zijn netto salaris op zijn bankrekening in Oostenrijk. Dat laatste is een extra aanwijzing dat de feitelijke werkgever van Milán

zich in Oostenrijk bevindt en niet, zoals de werkgever wil doen geloven, in Hongarije.

In deze categorie werken Dominik, Antoni en Milán op basis van een constructie (vennootschapsrechtelijk in combinatie met (onder)aanneming) die het gewoonlijk werkland verhult. Dominik en Milán werken bij een Hongaarse vestiging van een Oostenrijks bedrijf en Antoni werkt bij de Poolse vestiging van een Nederlands bedrijf. Deze drie chauffeurs beginnen en eindigen hun werk altijd in een ander land dan hun woonland, namelijk Oostenrijk of Nederland en vanuit daar doen zij hun vervoerswerk. Zij verdienen met € 1.800 respectievelijk € 2.500-3.000 per maand niet minder dan andere chauffeurs in deze categorie en zelfs wat meer dan de meeste chauffeurs in categorie 2. Het loon van Antoni is zelfs vergelijkbaar met dat van chauffeurs in categorie 1. De chauffeurs die werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, zijn in deze categorie dus niet slechter af dan anderen, zelfs iets beter.

Totaal loon	Betaling overuren	Contante betaling
€ 1.800 tot € 3.000	Nee	Nee

De vierde groep van twee chauffeurs (Kacper en Filip) werkt bij een bedrijf gevestigd in een West-Europees land dat *niet* hun woonland is. Het gaat in beide gevallen om chauffeurs die wonen in een Oost-Europees land, maar werkzaam zijn voor een bedrijf gevestigd in Nederland of Duitsland. Ook deze chauffeurs verdienen een basissalaris met daarnaast een (onbelaste) dag- of uurvergoeding. Betaling van het loon geschiedt op de bankrekening. De hoogte van het basissalaris varieert van € 1.580 tot € 2.500 (netto) per maand. In totaal verdienen de chauffeurs een (netto) maandsalaris dat varieert van € 2.130- tot (gemiddeld) € 3.950, vergelijkbaar met de chauffeurs uit de eerste categorie. Hieruit blijkt dat het qua loon dus scheelt of een chauffeur direct in dienst is bij een West-Europees bedrijf, of in dienst bij de vestiging van een West-Europees bedrijf in Oost-Europa (categorie 3).

Voor beiden worden socialezekerheidsbijdragen betaald gebaseerd op het basissalaris. Dat leidt wel tot aanzienlijke verschillen in het sociale vangnet van de chauffeurs in vergelijking met hun collega's in categorie 2, 3 en 5, want zo zegt Filip: "In Germany there is a much bigger basic pay. You earn more, and as a basic pay is bigger, later on you get a bigger pension from basic pay in Germany, than the one I would get in Poland." De chauffeurs in deze categorie komen er bij ziekte of pensioen dus een stuk beter vanaf dan genoemde collega's. Hun situatie is wellicht beter te vergelijken met de chauffeurs in categorie 1: West-Europese chauffeurs werkzaam bij bedrijven die eveneens gevestigd zijn in een West-Europees land.

De twee chauffeurs in deze categorie werken niet op een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Kacper is een Poolse chauffeur, hij woont in Polen en werkt bij een Nederlands bedrijf. Kacper wordt extra betaald voor

werken op zaterdag en zondag. Zijn totale maandinkomen is daardoor dan ook hoger (ongeveer € 3.700-4.200) dan dat van Filip die nooit in het weekend werkt en dan altijd thuis is. Filip is een Poolse chauffeur die bij een Duits bedrijf werkt. Wanneer hij zijn inkomenssituatie vergelijkt met die van Duitsers zegt hij: “It is hard to determine it. It depends on the employer. You need to settle that yourself with the employer. You can earn less, you can earn more.” Voor zover er verschillen bestaan, vindt Filip dat enigszins oneerlijk, maar hij blijft erbij dat het vooral de werkgever is die daar in de onderhandelingen de hand in heeft:

“It’s a bit unfair because we all do the same work. We drive and we work in the same way. It could be somehow defined, by some laws, so each driver could earn more or less the same amount of money. But it also hugely depends on the boss, the owner of the transportation firm.”

Het loon en de vergoedingen van Kacper en Filip zijn vergelijkbaar met zowel hoogte als samenstelling van het inkomen van hun collega chauffeurs in de eerste categorie. Het verschil is dat de chauffeurs in deze categorie eerst naar in dit geval Duitsland of Nederland, moeten reizen omdat ze er niet wonen. In het geval van Filip zorgt zijn werkgever ook voor vervoer met een busje van de woonplaats van Filip naar het werk in Duitsland en betaalt deze de brandstofkosten.

Totaal loon	Betaling overuren	Contante betaling
€2.100 tot €4.000	Ja	Nee

De vijfde en laatste categorie bestaat uit vijf chauffeurs (Bence, Vasil, Todor, Igor en Andrei) werkzaam bij een bedrijf gevestigd in een Oost-Europees land dat *niet* hun woonland is. Zo wonen Vasil, Todor en Igor in Oekraïne en werken zij bij bedrijven gevestigd in Polen of Litouwen. Zij zijn, net als Nazar en Yaroslav in categorie 2, zogenaamde derdelanders²⁶ die in de EU met een visum of een werkvergunning werken.²⁷ Derdelanders komen in de literatuur en in de media uitdrukkelijk naar voren als een kwetsbare groep met een aanzienlijk risico op arbeidsuitbuitingspraktijken. Van Gardingen beschrijft drie gevallen waarin Nederlandse transportbedrijven via (vestigingen in) Oost-Europa chauffeurs afkomstig uit derdelanden in en vanuit Nederland transport-

26 Onder derdelander wordt verstaan een persoon met een andere nationaliteit dan die van één van de lidstaten van de Europese Unie, Noorwegen, IJsland, Liechtenstein of Zwitserland zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen/derdelander>

27 Zie uitgebreid over de regels over toegang van derdelanders tot de EU-arbeidsmarkt Van Gardingen 2019, p. 9-30; Lodder 2020, p. 9-18; Lodder 2022, p. 116-138. Bespreking van deze regelgeving valt buiten het bestek van dit proefschrift. Zie verder over de rechtspositie van derdelanders in de EU: Lodder 2022, p. 115-138.

werk laat doen.²⁸ Volgens Van Gardingen zijn al deze chauffeurs – afkomstig uit Moldavië, Oekraïne en Filippijnen – slachtoffer van illegale tewerkstelling en/of uitbuiting. Daarnaast wordt gebruikgemaakt van dubieuze “transnationale wervings- en plaatsingsconstructies”.²⁹ Ook Lodder bevestigt in haar artikel dat de arbeidssituatie van derdelanders werkzaam in Europa niet rooskleurig is en varieert van “onderbetaling en slechte huisvesting of lange werkdagen tot situaties waarin [deze arbeidskrachten] onder dwang aan het werk worden gehouden.”³⁰ De sectoren waarin op ernstige vormen van arbeidsuitbuiting een hoog risico bestaat zijn landbouw, bosbouw, visserij, bouw, horeca en sommige vormen van productie.³¹ Opvallend is dat door Lodder de transportsector niet als zodanig genoemd wordt.

De samenstelling van het loon van deze drie chauffeurs (derdelanders) bestaat, net als bij de meeste Oost-Europese collega’s, uit een basisloon dat vermeerderd wordt met een (onbelaste) dag- of kilometervergoeding. Van die laatste vergoeding, die op grond van Verordening 561/2006 alléén is toegestaan als die de chauffeur niet aanzet tot onverantwoordelijk rijgedrag, is alleen sprake bij Todor. Enige andere extra vergoeding voor bijvoorbeeld overwerk krijgen ook deze chauffeurs niet. Het totale inkomen varieert van € 1.500 tot € 2.100 netto per maand en alleen Vasil krijgt zijn hele maandinkomen op zijn bankrekening. De overige twee worden deels contant betaald. Voor allen worden socialezekerheidsbijdragen betaald.

In deze categorie wordt bij twee derdelanders (Todor en Igor) door de diverse werkgevers de hand gelicht met betalingen, hetzij door het loon deels contant uit te keren, hetzij door de chauffeur per kilometer te betalen. Dit geldt dus zowel voor de chauffeur die niet op basis van een constructie werkt die het gewoonlijk werkland verhuult (Todor), als voor de chauffeur (Igor) waarbij dat wel zo is.

Alleen bij Vasil, een Oekraïner die niet op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie werkt, is geen sprake van een twijfelachtige wijze van loonbetaling. Voor alledrie geldt dat zowel het basisloon als het totale loon vergelijkbaar is met dat van chauffeurs in categorie 2 en 3.

Opvallend is verder dat deze drie Oekraïense derdelanders veel meer verdienen dan hun Oekraïense collega’s uit categorie 2. De twee Oekraïense chauffeurs uit categorie 2 zijn beiden niet werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult en woonachtig in Oekraïne vanuit waar ze ook werken en in de EU vervoer verrichten. Desalniettemin waren zij juist de chauffeurs in categorie 2 die er in negatieve zin uitsprongen. Een constructie waarbij derdelanderchauffeurs in hun herkomstland blijven wonen

28 Van Gardingen 2019, p 16-22.

29 Van Gardingen 2019, p. 16-17.

30 Lodder 2020, p. 3-4.

31 Lodder 2020, p. 3.

en werken bij een bedrijf dat niet in dat woonland is gevestigd, is dus niet per se slechter wat betreft het loon.

In categorie 5 zitten ook nog twee chauffeurs die geen derdelanders zijn. Bence, een Hongaarse chauffeur die bij de Slowaakse vestiging van een Oostenrijks bedrijf werkt, heeft in deze groep het hoogste basissalaris op basis waarvan socialezekerheidsbijdragen worden betaald. Zijn totale netto maandinkomen wijkt echter niet af van dat van de drie Oekraïners. Dat laatste geldt ook voor Andrei,³² een Roemeen, die bij zijn vorige werkgever, een Nederlands transportbedrijf gevestigd in Polen, 10 zloty per uur verdiende. Hij ontving elke maand een ander bedrag variërend van € 1.600 tot € 2.500 per maand. In de maand januari verdiende hij altijd het minst: € 1.200. Hoe het maandelijkse salarisbedrag berekend werd, weet Andrei niet. Op papier waren de gewerkte uren altijd hetzelfde, maar desondanks varieerde het salaris elke maand. Ook vertelt Andrei dat hij vanaf zijn eerste werkdag een zogenaamde *in advance card* ontving. Op die kaart werd een voorschot gestort van maximaal € 500 en dat geld was zo zegt Andrei:

“(...) part of my salary. Because in my papers from home, it was said a certain amount was transferred already on the card, and then they indicated what is the rest of the salary. So basically, we were loaning [de werkgever] for 2-3 weeks for these amount of money which we spend for bridges or motorways, or parking or other similar things. (...)”

Voor Andrei werden socialezekerheidsbijdragen (in Polen) betaald en ook betaalde de werkgever het vliegticket voor Andrei als hij naar huis (Roemenië) ging om daar zijn vrije week door te brengen.

Hoewel het salaris van Andrei in de buurt komt van dat van zijn Oost-Europese collega's, brengt het steeds wisselende bedrag en de volgens Andrei volledig ondoorzichtige berekening ervan, een extra ongewenste onzekerheid voor Andrei mee. Bovendien geeft het de werkgever alle gelegenheid om met het salaris te sjoemelen. Dat Andrei twijfelt aan de betaling door de werkgever van de vliegtickets is niet verwonderlijk, omdat het, zo zegt Andrei, mogelijk is dat de werkgever dat bedrag op zijn salaris inhield: “(...) somehow indirectly, I am not aware of that”.

In deze groep werken drie chauffeurs (Bence, Igor en Andrei) op basis van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhult, maar dat leidt niet tot grote inkomensverschillen met de chauffeurs in deze groep waarbij dat niet zo is. Andrei werd en Bence wordt ingehuurd door het West-Europese moederbedrijf gevestigd in Nederland (Andrei) en Oostenrijk (Bence) via de Oost-

32 Net als in hoofdstuk 6 wordt deze chauffeur (Andrei) ook in dit hoofdstuk in twee groepen (1 en 4) besproken vanwege zijn werk- en woonsituatie ten tijde van het interview. Hij wordt ook in deze groep (4) besproken omdat het grootste deel van het interview met deze chauffeur ging over zijn werksituatie bij zijn vorige werkgever, een Nederlands transportbedrijf. Andrei woonde toen in Roemenië.

Europese vestiging. Beiden werk(t)en echter feitelijk altijd in en/of vanuit Nederland en Oostenrijk. Een constructie die erg lijkt op de constructie op basis waarvan Dominik, Antoni en Milán (chauffeurs besproken in categorie 3) werkzaam zijn. In het geval van Igor is sprake van transnationale(schijn)detachering via het Litouwse bedrijf bij bedrijven in eerst Frankrijk en later Nederland. Al met al is het inkomen van de chauffeurs in deze groep vergelijkbaar met dat van chauffeurs in categorie 2 en 3.

Totaal loon	Betaling overuren	Contante betaling
€ 1.500 tot € 2.100	Nee	Bij sommigen

7.4.1 Tussenconclusie

Het grootste verschil qua hoogte en samenstelling van het salaris en het sociale vangnet van de chauffeurs bestaat tussen enerzijds de eerste en de vierde categorie, en anderzijds categorie 2, 3 en 5. Dit betekent dat chauffeurs, ongeacht waar ze wonen, gemiddeld genomen beter verdienen wanneer zij direct in dienst zijn bij een West-Europees bedrijf gevestigd in een West-Europees land. Zij hebben niet alleen een hoger netto loon, maar hebben ook een beter sociaal vangnet, omdat socialezekerheidsbijdragen berekend worden over hun totale (bruto)loon inclusief alle toeslagen. Alleen de chauffeurs in categorie 1 en 4 ontvangen die toeslagen voor overuren en werken in het weekend of 's nachts. De chauffeurs in groep 1 geven uitdrukkelijk aan dat vooral die verdiensten zorgen voor een goed inkomen. Ook de samenstelling van het inkomen van Kacper, een chauffeur in groep 4, getuigt daarvan. De sociale voorzieningen tijdens ziekte en voor de pensioenopbouw van de Oost-Europese chauffeurs in groep 2, 3, en 5 daarentegen zijn zeer schraal en soms zelfs niet aanwezig. In vergelijking daarmee zijn de chauffeurs in de groepen 1 en 4 verzekerd van een veel beter pensioen en een leefbaar inkomen tijdens ziekte. Toch is een aantal chauffeurs in groep 1 ontevreden over het (te lage) basissalaris of hun financiële situatie tijdens ziekte. Over de hele linie verdienen chauffeurs die werken voor in Oost-Europa gevestigde bedrijven dus aanzienlijk minder dan chauffeurs die direct (niet via een Oost-Europese vestiging) in dienst zijn bij een West-Europees bedrijf. Gezien de economische verschillen tussen deze gebieden is dit niet onverwacht. Als chauffeur woonachtig in Oost-Europa kun je dus beter direct in dienst zijn bij een West-Europees bedrijf, dan bij de Oost-Europese vestiging van zo'n bedrijf. Het lijkt vervolgens dan wel weer zo te zijn dat je als chauffeur beter kunt werken bij een vestiging van een West-Europees bedrijf in je Oost-Europese woonland (categorie 3), dan dat je in dienst bent bij een Oost-Europees bedrijf (categorieën 2 en 5). De verschillen zijn echter minimaal en kunnen, gezien de kwalitatieve steekproef van chauffeurs, ook andere achtergronden hebben.

	<i>Totaal loon</i>	<i>Betaling overuren</i>	<i>Contante betaling</i>
Categorie 1	€2.100 tot €4.000	Ja	Nee
Categorie 2	€1.300 tot €2.100	Nee	Bij sommigen
Categorie 3	€1.800 tot €3.000	Nee	Nee
Categorie 4	€2.100 tot €4.000	Ja	Nee
Categorie 5	€1.500 tot €2.100	Nee	Bij sommigen

Wanneer we de verschillen tussen categorieën 2, 3 en 5 nader beschouwen, zien we dat er verschillen zijn, maar dat die niet heel groot zijn. Zowel de hoogte als samenstelling van het loon en de sociale voorzieningen komen in grote lijnen overeen. In de categorieën 2, 3 en 5 is wel een aantal chauffeurs waarvan de arbeidsvoorwaarden in positieve dan wel negatieve zin opvallen. Zo komen in categorie 2 Nazar, Yaroslav en Alexandru er zeer bekaaid vanaf: een minimaal inkomen, contante betalingen, geen sociale voorzieningen en betaling per kilometer. En Levente op zijn beurt, is onderworpen aan de willekeur van zijn werkgever als het gaat om de betaling van *petrol saving money*.

In groep 3 vallen Dominik en Antoni, beiden werkzaam op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie, in positieve zin op. De werkgever van Dominik betaalt hem ook bij ziekte en tijdens vakantie en Antoni krijgt soms zelfs een bonus. Het netto maandsalaris van Antoni is bovendien aan de hoge kant en komt zeker in de buurt van het salaris van de chauffeurs werkzaam bij een West-Europees bedrijf (groep 1). Hoewel de lonen van chauffeurs in categorie 3 maar marginaal hoger lijken te liggen dan die van chauffeurs uit categorie 2 en 5, lijken sommigen van hen er wat betreft het totale plaatje aan arbeidsvoorwaarden dus beter af te zijn. Wellicht dat de arbeidsvoorwaarden van het West-Europese hoofdkantoor in sommige gevallen toch ook in positieve zin doorsijpelen naar de Oost-Europese vestigingen.

In de vijfde groep valt op dat alle werkgevers in hun voordeel op een bepaalde manier sjoemelen met (de betaling van) het loon van de chauffeurs. Bij een deel gebeurt dat door mede toepassing van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhult en bij een ander deel gebeurt dat louter door betaling per kilometer en/of contant. Al met al lijkt gerommel door werkgevers met het loon van de chauffeurs in de categorieën 2, 3 en 5 eerder regel dan uitzondering en gebeurt dit op verschillende manieren, zoals contante betalingen of per kilometer of route, ongeacht of er sprake is van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. In de eerste en vierde groep komen dit soort praktijken niet naar voren.

7.5 ARBEIDSTIJD

Of een dergelijk patroon ook terugkomt in de arbeidstijd van deze respondenten komt nu aan de orde. Het ligt in de lijn der verwachting dat wanneer werkgevers sjoemelen met het loon van de chauffeurs, zij zich ook niet altijd aan wet- en regelgeving omtrent werk- en rusttijden houden. Hoewel chauffeurs uitgebreid vertellen over hun arbeidstijd, doen alle 32 chauffeurs dit hoofdzakelijk in termen van weken en maanden waarin ze rijden, en de dagen die ze daarna thuis doorbrengen. De arbeidstijd per dag varieert tussen de 10 en 15 uur per dag; lange werkdagen dus voor allemaal. Dit is waarschijnlijk zo gebruikelijk in de sector dat de chauffeurs hier weinig woorden aan vuil maken. Om de arbeidstijd van de respondenten te analyseren, wordt daarom vooral gekeken naar de tijden die in de vrachtwagen en de tijden die thuis worden doorgebracht.

De arbeidstijden van de chauffeurs in groep 1 (werkzaam bij een bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun West-Europese woonland) komen, met uitzondering van één respondent, in grote lijnen overeen. Drie van hen (Andrei, Lotte en Bram) rijden alleen in Nederland. De overigen rijden (ook) internationaal. De vier Nederlandse chauffeurs maken allen lange dagen (tussen de 10 en 14 uur per dag), maar zijn in de regel elk weekend of (in het geval van Thijs) om het weekend thuis. Datzelfde geldt voor Ben, een Duitse chauffeur werkzaam in Luxemburg die nooit een hele week achter elkaar van huis is. Ben zegt expliciet dat zijn werkgever de rijtijden, zoals bepaald in verordening 561/2006, probeert te respecteren, maar dat hij daar soms toch overheen gaat. Volgens Ben komt dat omdat hij luchtvracht vervoert die altijd stipt op tijd op het vliegveld moet worden afgeleverd. De enige uitzondering in deze categorie is Georgi, een Bulgaarse chauffeur werkzaam in Duitsland. Hij werkt zeven weken achter elkaar door en is dan aansluitend drie weken vrij. Bovendien wordt hij gedurende die drie weken *leave* niet betaald.

Bij de chauffeurs in de tweede categorie (werkzaam bij een bedrijf (uitsluitend) gevestigd in hun Oost-Europese woonland) gaat het er heel anders aan toe. Tien chauffeurs (Hanna, Levente, Alexandru, Matas, Nazar, Yaraoslav, Jakub, Adam, Aleksander en Stanislaw) werken periodes variërend van een tot ongeveer drie weken achter elkaar en het merendeel is dan een periode van omstreeks een week vrij. Daarnaast zijn er twee chauffeurs (Levente en Alexandru) in deze categorie die na hun periode werken, maar een of twee dagen thuis zijn. De werkgever van Levente rekent bovendien de reistijd van en naar het werk van soms tien uur tot zijn 45 uur rust in het weekend dat hij thuis is. Van die 45 uur rust blijft dan niet veel over. Levente is ontevreden over zijn arbeidstijden en vertelt dat hij dit werkschema aanhoudt om geld te verdienen om zijn schulden af te betalen. Als zijn schulden afbetaald zijn, houdt hij het voor gezien. Ook Alexandru is over zijn arbeidstijd niet te spreken want, vertelt hij: "I am sick of having 6-7 days of work each week. I cannot do a route in 4 days ... I would be capable of it but circumstances

don't allow me. It takes 5-6-7 days. I am home for a day or two and I have to go back already." Bovendien zijn er in deze categorie vier chauffeurs (David, Gabriel, Luca en Viktor) die twee tot drie maanden achter elkaar doorwerken en de meesten zijn dan een maand vrij. Viktor heeft er uitdrukkelijk voor gekozen om veel buitenlandse transporten te doen omdat hij dan meer betaald krijgt:

"I don't stay more than 10 days because when you stay in Bulgaria they pay you according to the Bulgarian contract these €250/month, subsequently the more you stay in Bulgaria the less money you are going to receive. Because I need the money I don't stay more than 10 days in Bulgaria."

Op deze manier krijgt hij weliswaar meer betaald, maar is hij doorgaans ook langer van huis.

In vergelijking met de arbeidstijd van de chauffeurs in de eerste groep werken de chauffeurs in categorie 2 beduidend meer weken aaneengesloten en zijn zeker niet elk weekend – en als dat wel zo is soms niet eens de verplichte 45 uur – thuis. Een chauffeur heeft bewust gekozen voor een lange aaneengesloten arbeidstijd; al lijkt die keuze vooral ingegeven door financiële prikkels. Voor de meeste chauffeur is geld verdienen ongetwijfeld de drijfveer om veel te werken en noodzakelijk om een bestaan te kunnen leiden dat meer is dan louter overleven. In deze categorie werken twee chauffeurs (David en Adam) op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult en hun arbeidstijd verschilt niet wezenlijk van andere chauffeurs in deze categorie. Opvallend is dat de chauffeurs die er in negatieve zin uitspringen niet werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult.

De arbeidstijd van de chauffeurs in de derde groep (werkzaam bij een bedrijf met vestiging in hun Oost-Europese woonland) is in grote lijnen vergelijkbaar met de arbeidstijd van de tien collega's in groep twee. Dat geldt vooral voor de vier chauffeurs werkzaam bij een vestiging van een West-Europees bedrijf waarvan bij drie (Dominik, Antoni en Milán) sprake is van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie. Zij hebben een arbeidstijd van twee of drie weken en zijn dan een week thuis.

Antoni is tijdens zijn 45 uur rust altijd thuis net als Marcell die zegt: "The company takes me home for the 45 hour rest period. Then I start in the evening." Milán geeft aan dat hij op termijn korter wil werken en dat dat mogelijk is bij zijn werkgever, maar: "(...) the money is less". Om die reden kan hij nu nog niet minder gaan werken, omdat hij het geld nodig heeft voor de verbouwing van zijn tweede huis: "(...) For now I want to finish the weekend house." Milán kiest dus bewust en op financiële gronden voor zijn arbeidstijd. De arbeidstijd van deze vier chauffeurs is niet extreem: zij zijn geen maanden achter elkaar van huis en tijdens hun 45 uur rust vaak thuis. In het geval van Marcell, Antoni en Milán is duidelijk dat dat laatste mogelijk is door inspanningen van hun werkgevers bij het plannen van het werk.

De arbeidstijd van Dima, als enige in deze groep werkzaam bij een Oost-Europese vestiging, springt er in deze categorie in negatieve zin uit, al denkt hij er zelf anders over. Zijn werktijd is lang, maar zijn – door hem zelf te bepalen – periode van rust daarna ook. Dima werkt twee tot drie maanden achter elkaar en als hij na die periode thuiskomt, eindigt zijn arbeidscontract, omdat, zo vertelt hij:

“(...) when I come back I stay home for 3-4 months [or] as long as I wish and it is not profitable for my employer. So the contract (...) stopped when I am at home in order for the employer not to pay taxes for me when factually I am not working. So whenever I come to work again, we make the new working contract.”

Noch de arbeidsduur noch de periodieke stopzetting van zijn contract lijkt voor Dima bezwaarlijk. Buiten kijf staat dat hij een rotsvast vertrouwen heeft in de totstandkoming van een nieuw contract op het moment dat hij weer aan het werk wil bij deze werkgever. In het geval van Dima is sprake van een uitzonderlijk arbeidscontract, mede gelet op de contante en twee- of driemaandelijke betaling van het loon. Onduidelijk is in hoeverre het gebruik van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult daar een rol in speelt. Bij Dima kon immers niet worden vastgesteld of al dan niet sprake was van zo’n constructie.

De arbeidstijd van de chauffeurs in de vierde groep (werkzaam bij een bedrijf gevestigd in een West-Europees land dat niet hun woonland is) loopt sterk uiteen. Kacper en Filip werken geen van beiden op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Het loon van deze twee chauffeurs bleek het meest vergelijkbaar met dat van chauffeurs in categorie 1. De arbeidstijden van Kacper echter zijn beslist niet vergelijkbaar met de arbeidstijd van die collega-chauffeurs. Kacper werkt twee tot vier maanden achter elkaar en is dan een of twee weken thuis. Hij werkt ongeveer 65 uur per week. Deze chauffeur maakt niet alleen lange dagen, maar werkt ook erg lang achter elkaar en is dus beslist niet elk weekend thuis. Kacper kan zijn arbeidstijd zelf bepalen en krijgt daarvoor de ruimte van zijn werkgever. Ook Kacper kiest zelf, en op dezelfde grond als Milán, voor deze lange arbeidstijd.

In deze groep heeft Filip in positieve zin afwijkende arbeidstijden die het dichtst in de buurt komen van de arbeidstijden van de collega’s in groep 1. Hij werkt van maandag tot vrijdag, is elk weekend thuis en rijdt nooit ’s nachts. Wel maakt ook hij lange dagen van tussen de 11 en 14 uur per dag.

Van de chauffeurs in categorie 5 (werkzaam bij een bedrijf gevestigd in een Oost-Europees land dat niet hun woonland is) werkt Igor, een derdelander waarbij sprake is van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, het langst achter elkaar door. Hij werkt drie maanden en is dan minimaal een maand vrij, maar zo vertelt hij: “(...) I can stay longer for 1,5-2-3 months. There is no limitation on the duration of your minimal stay at home (...).” Bence daarentegen, ook werkzaam op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult, heeft in deze groep de kortste arbeidstijd. Hij werkt twee

weken aaneengesloten en is dan een week vrij en thuis. Wel geeft Bence aan dat hij gemiddeld meer uren per dag rijdt dan is toegestaan op grond van Verordening 561/2006. Van zijn werkgever moet hij frauderen met de tachograaf om lading op tijd af te leveren.

De overige chauffeurs in deze categorie (Vasil, Todor en Andrei) werken een tot anderhalve maand achter elkaar en zijn aansluitend een periode vrij en thuis. De werkgever van Todor, ook een derdelander, is, net als die van Igor, flexibel als het om zijn rustperiode gaat: "When I need more time to rest, there is no problem with that." In deze twee gevallen is de werkgever bereid gehoor te geven aan de wensen en behoeften van de chauffeurs als het gaat om hun vrije tijd. Daar staat tegenover dat zowel Todor als Igor zelf opdraaien voor de reiskosten van hun huis (in Oekraïne) naar het werk in respectievelijk Polen en Litouwen. Datzelfde geldt voor Vasil, een derdelander die in Oekraïne woont en in Polen werkt. Pas als Vasil eenmaal in Polen is aangekomen, stelt de werkgever een bedrijfsbus ter beschikking waarmee Vasil naar de plek reist waar hij de truck van een collega overneemt. Bovendien geeft Vasil aan dat hij altijd met een *co driver* rijdt en hun *common workday* 21 uur per dag is. Dit roept de vraag op hoe de dagelijkse rust van deze chauffeur wordt ingevuld. Vermoedelijk slapend in de vrachtwagen terwijl de *co driver* rijdt.

Noch Todor, noch Vasil werkt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhuult; alleen bij Andrei was dat bij zijn vorige werkgever wel het geval. Of de drie derdelanders tijdens hun reis van huis naar het werk ook loon ontvangen, valt te betwijfelen. In ieder geval staat voor Igor vast dat dat niet zo is. Zijn dagvergoeding, waarin ook zijn basisloon is verrekend, begint pas te lopen vanaf het moment dat hij in of vanuit Litouwen met zijn feitelijke vervoerswerk begint.

In vergelijking met hun Oekraïense collega's (Nazar en Yaroslav) in categorie 2 werken de drie Oekraïense chauffeurs in deze categorie aanzienlijk langer. Daartegenover staat een beduidend hoger netto maandsalaris, maar ook een lange (onbezoldigde) reistijd van huis naar de plaats waar Vasil, Todor en Igor hun werk beginnen en *vice versa*.

De meeste chauffeurs in deze categorie werken een lange periode achter elkaar en zijn dus beslist niet elk weekend thuis. Todor en Igor hebben het geluk dat zij zelf kunnen bepalen hoelang zij na hun werkperiode vrij en thuis (willen) zijn. Of hun financiële situatie hen in staat stelt om ook daadwerkelijk van die mogelijkheid gebruik te maken is nog maar de vraag.

Bence is de enige chauffeur die 'maar' twee weken achter elkaar werkt en daarna een week thuis is en dus ook vaker dan de anderen in het weekend thuis is.

De arbeidstijd van deze chauffeurs komt qua diversiteit en gemiddeld toch lange periodes achter elkaar werken het meest overeen met die van hun Oost-Europese collega's in de categorieën 2, 3 en 4. Het verschil met de arbeidstijd van collega's in categorie 1 is het grootst, met uitzondering van Georgi, een Bulgaarse chauffeur, die zeven weken achter elkaar doorwerkt. De arbeidstijd

per dag van de chauffeurs in deze vijfde categorie die daarover vertellen, komt daarentegen overeen met die van de chauffeurs in alle andere categorieën. Geen enkele chauffeur werkt 'van negen tot vijf'.

Uit de arbeidstijden van de drie chauffeurs die werkzaam zijn op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie blijkt dat het werken op basis van zo'n constructie beslist niet altijd gepaard gaat met extreem lange arbeidstijden. Zo werkt Bence een relatief korte tijd aaneen, maar moet hij wel frauderen met de tachograaf. Igor werkt vergeleken met Bence erg lang achter elkaar. De arbeidstijd van Andrei zit tussen die van Bence en Igor in en komt het dichtst in de buurt van die van de chauffeurs die niet op basis van een dergelijke constructie werkzaam zijn.

7.5.1 Tussenconclusie

Opvallend is opnieuw dat de grootste verschillen bestaan tussen enerzijds chauffeurs in categorie 1 en categorie 4, en de chauffeurs in de andere categorieën anderzijds. De meeste chauffeurs die werkzaam zijn voor een West-Europees bedrijf, al dan niet gevestigd in het land waar ze wonen, zijn elk weekend thuis en werken in de regel niet wekenlang, laat staan maanden, achter elkaar door. De uitzonderingen daarop in deze twee categorieën zijn Georgi en Kacper. Deze chauffeurs werken wel een lange periode van minimaal zeven weken achter elkaar. Noch Georgi, noch Kacper werkt op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie.

De andere chauffeurs daarentegen zijn veel langere perioden van huis. De chauffeurs in de categorieën 2, 3 en 5 die op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult werken, lijken niet systematisch langer te werken dan chauffeurs bij wie dat niet het geval is. Belangrijker lijkt het te zijn dat er allerlei financiële prikkels zijn voor chauffeurs die hen stimuleren om lange periodes te werken. Zo betalen sommige bedrijven een vergoeding per kilometer en verdienen vooral Oost-Europese chauffeurs meer als zij vervoer in het buitenland verrichten en ook een dagvergoeding krijgen. Voor de Nederlandse chauffeurs is het lucratief om in het weekend te werken en veel overuren te maken.

Voor sommige chauffeurs geldt bovendien dat zij ver weg wonen van de plek waar zij hun vervoerswerk starten waardoor ze relatief veel reistijd hebben. Deze reistijd wordt door hun werkgevers niet vergoed, wel wordt in sommige gevallen de reis zelf door de werkgever verzorgd. Hoewel de chauffeurs zelf aangeven dat zij ervoor kiezen om lange periodes te werken, lijkt deze keuze dus sterk ingegeven door financiële prikkels. Door de relatief lage basislonen zijn de chauffeurs bijzonder ontvankelijk voor zulke financiële prikkels. Ze geven immers, ongeacht de categorie, allemaal aan dat ze hun basisloon mager vinden en het moeten hebben van de extra's.

Dat alle (zes) chauffeurs uit derdelanden stelselmatig minder verdienen en langer werken dan hun Oost-Europese collega's in de categorieën 2 tot en met 5 is bij de geïnterviewde chauffeurs niet het geval.

7.6 CONCLUSIE

Duidelijk is geworden dat chauffeurs die voor een West-Europees bedrijf dat gevestigd is in West-Europa en die zelf ook in een West-Europees land woonachtig zijn de hoogste lonen hebben en de meest voordelige arbeidstijden. Chauffeurs die woonachtig zijn in Oost-Europa, maar werken in West-Europa voor een (vestiging van een) in West-Europa gevestigd bedrijf bevinden zich in een redelijk vergelijkbare situatie (categorieën 3, 4 en 5). Zij zijn soms langer van huis, maar dat kan ook zo zijn afgestemd met de werkgever vanwege de lange reistijd van huis naar de plek waar hun feitelijke vervoerswerk begint. Daarnaast hebben die langere werktijden ook te maken met financiële prikkels. De lonen en arbeidstijden van alle andere chauffeurs (in categorieën 2, 3 en 5) komen in grote lijnen overeen. Dat neemt niet weg dat er onderling grote verschillen zijn. Opvallend daarbij is dat die verschillen niet lijken voort te komen uit het feit dat gewerkt wordt op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult. Met andere woorden: het maakt voor een Oost-Europese of derdelandchauffeur weinig uit of zijn of haar werkgever wel of niet de regels over het gewoonlijk werkland omzeilt. Gesjoemel los daarvan op het gebied van loon en arbeidstijd lijkt voor de chauffeurs veel belangrijker te zijn. Zo vertelden zij uitgebreid over vergoedingen per kilometer, extreem lage dagvergoedingen, of situaties waarbij er kosten worden ingehouden op het loon. Bij de chauffeurs die er in negatieve zin uitspringen, is er vooral sprake van dit soort praktijken.

Dat er volop gesjoemeld wordt in de transportsector kwam al naar voren in de literatuur en wordt ook hier bevestigd. Opvallend is echter dat wat de chauffeurs vooral hoog zit en hun werkplezier negatief beïnvloedt, niet zozeer te maken heeft met de constructie op basis waarvan ze werken. Dat heeft het uiteraard wel vanuit een juridisch perspectief, maar chauffeurs die op basis van een constructie werken, zijn beslist niet altijd slechter af dan de chauffeurs bij wie dat niet zo is. Enerzijds komt het voor dat chauffeurs die op basis van een constructie werken meer verdienen en een kortere arbeidstijd hebben dan chauffeurs die niet op basis van een constructie werken. In sommige gevallen kan zelfs met de werkgever worden onderhandeld over bijvoorbeeld het werkschema of de vrije tijd. Anderzijds is het omgekeerde ook het geval en hebben chauffeurs die niet op basis van een constructie werken beduidend slechtere arbeidsvoorwaarden dan chauffeurs waarbij dat wel het geval is.

Het beeld dat over het chauffeurswerk in de citaten aan het begin van dit hoofdstuk naar voren komt, strookt met wat deze chauffeurs vertellen. Voor veel chauffeurs werkzaam bij Oost-Europese en derdelandbedrijven gaat op

dat zij met dit werk in hun thuisland het meeste kunnen verdienen. Veel rijden in het buitenland is voor hen extra lucratief gelet op de dagvergoeding die zij dan ontvangen. Voor chauffeurs werkzaam bij West-Europese bedrijven is de financiële prikkel vooral het overwerk en werken in het weekend en 's nachts. Alleen deze categorie chauffeurs wordt daar ruimschoots voor vergoed. Een tweede pregnant verschil tussen chauffeurs werkzaam bij West-Europese bedrijven en chauffeurs werkzaam bij Oost-Europese en derdeland-bedrijven is de afdracht van socialezekerheidsbijdragen. Ook weer alleen bij de West-Europeanen gebeurt dat over het brutoloon inclusief vergoedingen. Bij hun Oostelijke collega's daarentegen wordt alleen het (karige) basisloon in aanmerking genomen waardoor zij ook er op dat vlak bekaaid vanaf komen.

Tot slot is het niet naar voren gekomen dat het bij uitstek de derdelanders zijn die op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie werken of waarvan het loon en de arbeidstijd te wensen overlaten. Ook is duidelijk dat het chauffeurswerk geen baan van negen tot vijf is en dat chauffeurs lange dagen maken.

Deze uitkomsten laten zien dat er voor chauffeurs veel te winnen valt bij het voorkomen van gesjoemel door werkgevers. Bij veel chauffeurs is er sprake van ongeoorloofde praktijken die de chauffeurs benadelen, waarbij het betalen per kilometer het meest in het oog springt. Er wordt geenszins voor gepleit de bestrijding van schijnconstructies een halt toe te roepen. Wel lijkt het opportuun om zich hier niet blind op te staren, en voldoende oog te hebben voor de andere manieren waarop werkgevers in de transportsector ten koste van hun werknemers geld verdienen. Bovendien laat het onderzoek zien dat chauffeurs die op basis van een constructie werken die het gewoonlijk werkland verhult, tevreden kunnen zijn over hun arbeidsomstandigheden. Wanneer zij zichzelf vergelijken met andere chauffeurs in Oost-Europa zijn zij immers niet slechter af, of bevinden zij zich zelfs in een iets betere positie. Voor zulke chauffeurs is er dan ook weinig aanleiding om de werkgever voor de rechter te slepen om de schijnconstructie aan te vechten. Er zal dus aan deze praktijk waarschijnlijk niet zo snel iets veranderen. Waar chauffeurs zich wel druk om maken is het andere gesjoemel. Hier liggen waarschijnlijk dan ook meer aangrijpingspunten om daadwerkelijk wat te verbeteren aan de positie van chauffeurs in het internationale wegtransport.

Opnieuw wordt de meerwaarde bevestigd van de met de chauffeurs gevoerde gesprekken. Hun percepties over het gebruik van schijnconstructies en hun arbeidsvoorwaarden, zijn onontbeerlijk voor de ontwikkeling van op realistische uitgangspunten gebaseerd beleid en wetgeving.

Ter afsluiting van dit hoofdstuk is tabel 7.1 opgenomen met samenvattende informatie over het loon en de arbeidstijd voor de vijf categorieën chauffeurs.

Tabel 7.1: Samenvattende informatie over loon en arbeidstijd per categorie chauffeurs

	Totaal loon	Betaling overuren	Contante betaling	Aaneengesloten arbeidstijd	Arbeidstijd per dag	Elk (tweede) weekend vrij en thuis
Cat. 1	€2.100- €4.000	Ja	Nee	1 week; alleen Georgi werkt 7 weken	10-14 uur	ja
Cat. 2	€1.300 tot €2.100	Nee	Bij sommigen	2 weken - 3 maanden; alleen Alexandru werkt 1 week	10-15 uur	nee
Cat. 3	€1.800 tot €3.000	Nee	Nee	2 weken - 3 maanden	10-12 uur	sommigen
Cat. 4	€2.100 tot €4.000	Ja	Nee	1 week - 2 tot 4 maanden	11-14 uur	Kacper niet en Filip wel
Cat. 5	€1.500 tot €2.100	Nee	Bij sommigen	1 maand - 3 maanden; alleen Andrei werkt 2 weken	10-13 uur	sommigen

8 | Verbetert het cabinekampeerverbod de verblijfsomstandigheden van internationale vrachtwagenchauffeurs tijdens hun rust van 45 uur?

Over de implicaties van de beslissing van het HvJ EU in *Vaditrans*

8.1 WOORD VOORAF

“Er zijn nauwelijks voorzieningen bij zo’n parkeerplek. Als ze er al zijn, zijn ze heel erg slecht. Alsof je een varken bent, echt. Ik heb weleens een douche geweigerd, zo vies was die. Als je al in een hotel zou willen slapen, die zijn er ook nauwelijks.”

Klanderman, vrachtwagenchauffeur¹

“Het tekort aan parkeerplaatsen in West-Brabant is schrijnend, waarschuwt branche-onderneming Transport Logistiek Nederland. In heel Nederland is een gebrek aan truckparkings, maar nergens is het probleem zo groot als hier. Het tekort leidt volgens TLN tot ‘levensgevaarlijke verkeerssituaties’ langs de snelwegen. Bij iedere rustplaats puilt het uit van de vrachtwagens. Ze staan overal, kriskras door elkaar heen. Soms zelfs op de vluchtstrook.”

*BN DeStem*²

“Het Duitse Hegelmann bouwt net over de grens in Polen een eigen hotel voor vrachtwagenchauffeurs. Het hotel met 750 bedden stelt het transportbedrijf beter in staat om te voldoen aan de regels (...). Op de bijna 12 hectare grote ‘Hegelmann Hub’ in Polen, vlakbij de Duitse stad Görlitz, verrijzen behalve het hotel ook kantoren, een werkplaats een truckwash en andere voorzieningen. Het project moet in 2022 klaar zijn.”

Vereniging Transport Ondernemers Nederland³

1 ‘Pointer’, KRO-NCRV, 31 augustus 2020, zie <https://pointer.kro-ncrv.nl/waarom-truckers-soms-noodgedwongen-op-de-vluchtstrook-moeten-parkeren>

2 *BN DeStem* 8 januari 2022, zie <https://www.bndestem.nl/bergen-op-zoom/waar-moeten-truckers-heen-met-hun-vrachtwagen-parkeerplaatstekort-nergens-zo-groot-als-hier-a6f638bd/>

3 Vetron 19 juli 2021, zie <https://vetron.org/hegelmann-bouwt-hotel-met-750-bedden-voor-poolse-truckers/>

“De eerste containerkamers zijn een feit in Duitsland, en dit is geen grap! Is dit nu weer de zoveelste poging om chauffeurs uit de wagen te krijgen? Begrijpt men niet dat veel chauffeurs graag bij hun wagen blijven en zeker geen 49 euro per nacht willen betalen voor een slaapplaats in een container?”

Transporteffect.nl⁴

Zomaar wat impressies uit de periode na het verschijnen begin 2020 in *ArA* van het artikel over het cabinekampeerverbod.⁵ In dit hoofdstuk is dat artikel nagenoeg onbewerkt opgenomen.⁶ Uit de citaten blijkt dat de parkeernood van vrachtwagenchauffeurs nog steeds hoog is en het tekort aan parkeerplaatsen en beschikbare hotels schrijnend. Een situatie waar vrachtwagenchauffeurs in hun werk elke dag mee geconfronteerd worden en die zeker niet bijdraagt aan hun werkplezier en de (verkeers)veiligheid. Op geen van beide punten lijkt het sinds december 2017 geldende cabineparkeerverbod snel en structureel een kentering teweeg hebben gebracht. Dat is spijtig voor de chauffeurs die ervoor zorgen dat onze supermarkten bevoorraad worden en dat we onze pakketjes thuis krijgen. De werk- en rustplek van vrachtwagenchauffeurs is hoofdzakelijk (de cabine van) hun vrachtwagen. Om hun vervoerswerk onder veilige omstandigheden te kunnen doen en geen gevaar te vormen voor zichzelf en anderen in onder meer het verkeer zijn hun rij- en rusttijden gedetailleerd geregeld in Verordening 561/2006. In dit hoofdstuk komt vooral de in die Verordening geregelde 45-urige rust aan bod. De rij- en rusttijden van vrachtwagenchauffeurs zijn een belangrijke arbeidsomstandigheid van vrachtwagenchauffeurs en maken, net als het toepasselijke recht op hun arbeid (scontract), hun loon en arbeidstijd deel uit van hun arbeidssituatie. Hun percepties daarover doen er dus ook toe en zijn, het kan niet vaak genoeg herhaald worden, maatgevend voor de ontwikkeling van beleid en regels die voorzien in de behoefte van de chauffeurs. Een van die behoeften is de beschikbaarheid van voldoende parkeerplaatsen met een goede infrastructuur, zoals de aanwezigheid van toiletten, douches, een keuken of betaalbare eetgelegenheden,

4 Zie <https://transporteffect.com/49-euro-per-nacht-voor-slapen-in-een-container-voor-chauffeurs-waar-gaat-het-heen/>

5 Van der Hoeven & Van Meeteren 2020. Inmiddels is het cabinekampeerverbod gecodificeerd in (de geconsolideerde versie van 20 augustus 2020 van) Verordening 561/2006 in artikel 8 lid 8. Zie voor de tekst van artikel 8 lid 8: <http://data.europa.eu/eli/reg/2006/561/2020-08-20>

6 Alleen het onderdeel dat over de toegepaste onderzoeksmethode gaat, is verwijderd en opgenomen in hoofdstuk 2. De enige uitzondering daarop is tabel 8.1 die als bijlage bij dit hoofdstuk is gevoegd. Tabel 8.1 geeft behalve persoonskenmerken van de respondenten ook het verblijf van de respondenten tijdens hun 45 uur rust overzichtelijk weer. Voor zover het de persoonskenmerken van de respondenten betreft, komt tabel 8.1 overeen met tabel 2.1 in bijlage c bij dit proefschrift. Daarnaast zijn de literatuurverwijzingen in de noten alleen verkort weergegeven en is de volledige referentie in de literatuurlijst terug te vinden. Ten slotte is de tekst in noot 9 in het artikel (in dit hoofdstuk noot 17) voor zover die verwijst naar dit proefschrift verwijderd, omdat een hoofdstuk met die inhoud uiteindelijk niet is opgenomen in dit proefschrift.

waar zij het merendeel van hun verplichte rusttijden kunnen doorbrengen.⁷ Voor de behoeften die zij hebben als het gaat om hun 45-urige rust wordt verwezen naar het in dit hoofdstuk opgenomen al in *ArA* gepubliceerde artikel. Niet alle vrachtwagenchauffeurs zijn positief over de wettelijke verplichting die rust in een hotel door te brengen. Dat kan te maken hebben met het feit dat bij het opstellen van die regel de percepties van chauffeurs niet zijn meegewogen.⁸

8.2 INLEIDING

In Nederland neemt het grensoverschrijdend wegtransport de laatste jaren gestaag toe. Zo werd in 2017 maar liefst 199 miljoen ton goederen over de weg vervoerd van en naar Nederland; een stijging van 4,3% in vergelijking met 2016. Deze stijging komt waarschijnlijk grotendeels op het conto van vrachtauto's uit Midden- en Oost-Europa. Zo is het transport door wegvervoerders uit Midden- en Oost-Europa tussen 2008 en 2017 bijna verdrievoudigd: van 15,4 miljoen ton naar 44,2 miljoen ton. Het grootste deel daarvan komt voor rekening van Poolse vrachtauto's.⁹ Met de toename van vrachtwagenchauffeurs uit Midden- en Oost-Europa verschenen ook krantenkoppen als "Vrachtwagens in de race naar beneden",¹⁰ waarin zorgen werden geuit over de bedreiging die Oost-Europese chauffeurs mogelijk vormen voor de werkgelegenheid van Nederlandse vrachtwagenchauffeurs. Het in dienst nemen van buitenlandse vrachtwagenchauffeurs in de transportsector in Nederland met gebruikmaking van allerlei (schijn)constructies om op loonkosten te besparen, lijkt steeds populairder te worden.¹¹ Zo richten West-Europese transportbedrijven bijvoorbeeld postbusfirma's of dochterondernemingen op in Cyprus of Oost-Europa, en maken vervolgens gebruik van chauffeurs in dienst van die (goedkope) vestigingen.¹² Op deze manier wordt het betalen

7 Zie in dezelfde zin Cassonnet & Ilie 2022, p. 16.

8 Zie in dezelfde zin Cassonnet & Ilie 2022, p. 17-18.

9 <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatschappij/verkeer-en-vervoer/transport-en-mobiliteit/transport/goederenvervoer/categorie-goederenvervoer/continentaal-goederenvervoer/wegvervoer> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/11/eerste-groei-internationaal-wegvervoer-sinds-jaren> (beide geraadpleegd 9 oktober 2019). Recentere cijfers zijn niet beschikbaar. Zie de meest recente cijfers (over 2015) verzameld door Euro Control Route (ECR): <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/pocketbook2017.pdf> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

10 <https://www.groene.nl/artikel/vrachtwagens-in-de-race-naar-beneden> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

11 <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2017/09/06/slovakije-transportsector/> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

12 Cremers 2014, <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Letter-box-companies-and-abuse-of-the-posting-rules-how-the-primacy-of-economic-freedoms-and-weak-enforcement-give-rise-to-social-dumping>

van de relatief hoge Nederlandse lonen en/of sociale premies omzeild. Het leidt geen twijfel dat dit soort (schijn)constructies¹³ kunnen leiden tot sociale *dumping*: oneerlijke concurrentie tussen bedrijven en verdringing van duurdere – vaak lokale West-Europese – arbeidskrachten. De impact van het gebruik van dergelijke constructies op de economie van de lidstaten van de EU, waaronder Nederland, is daarmee een gegeven en wordt bevestigd door genoemde CBS-cijfers.

Waar in berichtgeving aanvankelijk vooral werd ingezoomd op de gevolgen voor de economie en verdringing van lokale werkgelegenheid zijn de buitenlandse vrachtwagenchauffeurs zelf steeds meer in de spotlights komen te staan. Zo verschijnen regelmatig berichten over overlast op parkeerplaatsen in Nederland veroorzaakt door “dronken vrachtwagenchauffeurs”¹⁴ of “barbecueënde, plassende, en poepende chauffeurs”.¹⁵ Bovendien wordt aandacht gevraagd voor de moeilijke situatie waarin deze chauffeurs uit Midden- en Oost-Europa zich bevinden. Zo verscheen onlangs een uitgebreide rapportage in de *Groene Amsterdammer* op basis van maandenlange onderzoeksjournalistiek en gesprekken met meer dan honderd buitenlandse vrachtwagenchauffeurs over hun werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.¹⁶ Hierin wordt een indringend beeld geschetst van “de erbarmelijke werkomstandigheden in het Europese wegtransport” waar grove onderbetaling de standaard lijkt te zijn, en wantoestanden op Nederlandse parkeerplaatsen schering en inslag:

“Campinggasbrandertjes staan naast de vrachtwagencabines. Op de wielkappen van de trekkers staan potten, pannen en afwasteilen. De grond is bezaaid met lege petflessen, drankkartons, bierblikjes, whiskyflessen en een tapijt van sigarettenpeuken. De omgeving is doordrongen van een vuilnisbeltgeur. De oogst van een collectief weekend rust.”

Dat vrachtwagenchauffeurs slapen in hun cabine en verblijven op parkeerplaatsen voor hun dagelijkse en wekelijkse rust is al jaren het geval, en ook al langer onderwerp van discussie. De kwaliteit van de vrachtwagencabines is mettertijd

(geraadpleegd 9 oktober 2019); Poortmans 2018, <https://www.groene.nl/artikel/vracht-wagens-in-de-race-naar-beneden> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

13 De term schijnconstructie wordt veel gebruikt maar zelden gedefinieerd. In dit artikel wordt met de term bedoeld elke constructie die leidt tot het besparen op loonkosten en sociale premies waardoor een tewerksteller op een goedkope(re) manier arbeid kan laten verrichten. Zie uitgebreid over (schijn)constructies in het arbeidsrecht en in het sociale verzekeringsrecht respectievelijk Even & Zwanenburg 2017 en Verschuere 2019.

14 <https://nos.nl/artikel/2225322-dronken-vrachtwagenchauffeurs-zorgen-weer-voor-overlast.html> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

15 <https://www.bndestem.nl/etten-leur/west-brabant-worstelt-met-poepende-vrachtwagen-chauffeurs~a49e0b29/> en <https://brugnieuws.nl/algemeen/gemeente-zoekt-oplossing-voor-overlast-van-barbecueende-en-plassende-chauffeurs-uit-oost-europa> (beide geraadpleegd 9 oktober 2019).

16 Poortmans 2018.

aanzienlijk verbeterd, en er zijn steeds meer regels gekomen om te waarborgen dat vrachtwagenchauffeurs voldoende rusten. De rij- en rusttijden van internationale vrachtwagenchauffeurs zijn gedetailleerd geregeld op zowel Europeesrechtelijk als nationaal niveau. Van groot belang is de Europese Verordening 561/2006/EG (hierna: Verordening 561).¹⁷ Hierin is bijvoorbeeld bepaald dat een vrachtwagenchauffeur maximaal vierenhalf uur mag rijden zonder onderbreking. Daarna moet hij een pauze nemen van minstens 45 minuten of een rustperiode starten van minimaal één uur. Een chauffeur moet dagelijks en wekelijks rusten. In beginsel moet elke vrachtwagenchauffeur in een periode van 24 uur kunnen genieten van een *dagelijkse* rusttijd van minimaal elf achtereenvolgende uren. Deze rusttijd mag in de cabine worden doorgebracht. Dezelfde verordening verplicht chauffeurs minstens om de twee weken een langere *wekelijkse* rust van ten minste 45 uur te nemen (zie artikel 8 lid 6). Jarenlang was onduidelijk of deze rust ook mocht worden genoten in de cabine; in de betreffende bepaling van Verordening 561 (artikel 8 lid 8) staat daarover niets vermeld. Recent, op 20 december 2017, kwam een einde aan de onduidelijkheid en verbood het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) in de zaak *Vaditrans* vrachtwagenchauffeurs hun normale wekelijkse rust van 45 uur door te brengen in de vrachtwagencabine.¹⁸ Deze uitspraak is ook wel bekend komen te staan als het cabinekampeerverbod.

In zijn uitspraak schrijft het HvJ EU dat het verbod op cabinekamperen zal leiden tot betere arbeidsomstandigheden voor de chauffeurs en in het verlengde daarvan tot een verbeterde verkeersveiligheid (zie o. 42, o. 43 en o. 45). Het is maar zeer de vraag of vrachtwagenchauffeurs dit zelf ook zo ervaren. Tot op heden is dit in elk geval niet wetenschappelijk onderzocht. In dit artikel staat daarom de vraag centraal hoe internationale vrachtwagenchauffeurs het cabinekampeerverbod in de praktijk ervaren. Hun ervaringen liggen aan de basis van een kritische analyse van de uitspraak van het HvJ EU en de implicaties hiervan voor het internationale wegtransport.

Het HvJ EU definieert overigens niet wat het verstaat onder 'betere arbeidsomstandigheden'. In Verordening 561 staat evenmin enige definitie van, dan wel toelichting op, dat abstracte begrip. Hetzelfde geldt voor het oorspronkelijke Commissievoorstel van Verordening 561.¹⁹ De enige aanwijzing voor een nadere duiding van 'betere arbeidsomstandigheden' is te vinden in punt 46 van de conclusie van A-G Tanchev bij het *Vaditrans*-arrest. Tanchev verwijst naar de wijzigingsprocedure van de voorganger van Verordening 561 waarin het Europees Parlement concludeert dat het verblijven tijdens de 45 uur rust

17 Zie over de doorwerking van verordeningen in het nationale recht Amtenbrink & Vedder 2017, p. 189-192 en Amtenbrink & Vedder 2022, p. 78-81; zie ook <https://wetten.overheid.nl/BWBV0001506/2013-07-01> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

18 HvJ EU 20 december 2017, C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012 (*Vaditrans BVBA*).

19 Voorstel voor een Verordening van het Europees Parlement en de Raad tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer (COM(2001) 573 def. – 2001/0241 (COD)), *Pb*, 26 februari 2002, 051 E, p. 0234-0257.

in de cabine “onvoldoende garanties biedt voor de gezondheid en het welzijn van de bestuurder.”²⁰ Ook dit brengt ons niet veel verder. Wel maakt het duidelijk dat het begrip arbeidsomstandigheden zeer ruim is en alles betreft wat gaat over de gezondheid en veiligheid op het werk.

Bij gebrek aan een duidelijke definitie van het HvJ EU worden de arbeidsomstandigheden in dit artikel opgevat als de verblijfsomstandigheden van chauffeurs tijdens hun rust van 45 uur. Met verblijfsomstandigheden wordt bedoeld de plek waar chauffeurs tijdens de 45 uur rust hun vrije tijd doorbrengen en slapen. Voor een precieze invulling van dit begrip wordt aangesloten bij wat de chauffeurs hier zelf over hebben verteld en dus onder verstaan.

8.2.1 Onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk wordt daarom op basis van kwalitatief empirisch onderzoek ingezoomd op de belevingswereld van internationale vrachtwagenchauffeurs die in de EU, waaronder Nederland, vervoerswerk verrichten. Zodoende wordt nagegaan wat hun ervaringen zijn met het cabinekampeerverbod in de praktijk en of in hun beleving het cabinekampeerverbod daadwerkelijk hun verblijfsomstandigheden tijdens de normale wekelijkse rust verbetert. De inzichten die met dit materiaal zijn verkregen vormen de basis van een analyse van de uitspraak van het HvJ EU *in context*. Dat wil zeggen, dat deze analyse wordt gedaan in de traditie van *law in action* waarbij niet alleen recht of rechtspraak zelf wordt bestudeerd, maar ook de implicaties hiervan in de praktijk, in dit geval de praktijk van het internationale wegtransport. Voordat ingegaan wordt op de bevindingen van het empirische onderzoek en de analyse wordt eerst het arrest zelf besproken alsmede diverse commentaren die hierop zijn verschenen.

8.3 Het *Vaditrans*-arrest

8.3.1 Feiten

Vaditrans BVBA (hierna: Vaditrans) is een in België gevestigde transportonderneming. Op 8 augustus 2014 heeft Vaditrans bij de Belgische Raad van State beroep ingesteld tot nietigverklaring van het koninklijk besluit van 9 april 2014. In (artikel 2 van) dit besluit is bepaald dat schendingen van het verbod voor (vrachtwagen)bestuurders om hun normale wekelijkse rusttijd in het voertuig door te brengen, kunnen worden bestraft met een geldboete van € 1.800. Vaditrans betwist de uitleg van artikel 8 leden 6 en 8 van Verordening 561

20 Conclusie van A-G Tanchev van 2 februari 2017 in zaak C-102/16, *Vaditrans BVBA*, ECLI:EU:C:2017:82, punt 46.

die impliciet is opgenomen in artikel 2 van het koninklijk besluit. Die uitleg is gebaseerd op de veronderstelling dat de normale wekelijkse rusttijd op grond van Verordening 561 niet in het voertuig mag worden doorgebracht. Vaditrans stelt zich op het standpunt dat Verordening 561 een dergelijk verbod *niet* bevat. De Belgische Staat, vertegenwoordigd door de minister van Mobiliteit, stelt dat uit Verordening 561 duidelijk volgt dat een (vrachtwagen)bestuurder zijn normale wekelijkse rust niet in het voertuig mag doorbrengen.

8.3.2 Oordeel HvJ EU

Het HvJ EU oordeelde dat artikel 8 leden 6 en 8 van Verordening 561 zo moet worden uitgelegd dat de bestuurder de normale wekelijkse rust niet in het voertuig mag doorbrengen. In juridisch-technische zin is nagenoeg niets op de uitspraak aan te merken. Zo keek het HvJ EU ten eerste naar de bewoordingen van artikel 8 leden 6 en 8 (zie o. 21 tot en met o. 33). Het HvJ EU overweegt dan dat artikel 8 leden 6 en 8 dienen te worden gelezen in het licht van artikel 4 dat definities bevat van de in Verordening 561 gebruikte termen. Vervolgens wijst het HvJ EU op het in artikel 4 onder g en h aangebrachte onderscheid in het gebruik van de begrippen dagelijkse en wekelijkse rusttijd. Ditzelfde onderscheid is opgenomen in artikel 8 lid 6 en wordt herhaald in artikel 8 lid 8. Uit de omstandigheid dat artikel 8 lid 8 uitdrukkelijk spreekt van dagelijkse rusttijden en wekelijkse rusttijden volgt dat een bestuurder de normale wekelijkse rusttijden niet in het voertuig mag doorbrengen. Zie o.31. Het HvJ EU koppelt deze tekstuele uitleg vervolgens aan de ontstaansgeschiedenis van artikel 8 lid 8 en oordeelt dat op grond van de gang van zaken bij de vaststelling van artikel 8 lid 8 kan worden vastgesteld dat de wetgever de normale wekelijkse rusttijden wilde uitsluiten van de werkingssfeer van deze bepaling. Zie o. 34 tot en met o. 38. Artikel 4 onder g en h luidt:

- g) “dagelijkse rusttijd”: de dagelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken, en die een “normale dagelijkse rusttijd” en een “verkorte dagelijkse rusttijd” omvat;
 - “normale dagelijkse rusttijd”: een periode van rust van ten minste elf uur. De normale dagelijkse rusttijd kan ook worden opgesplitst in twee perioden, waarvan de eerste ten minste drie ononderbroken uren bedraagt en de tweede ten minste negen ononderbroken uren bedraagt;
 - “verkorte dagelijkse rusttijd”: een periode van rust van ten minste negen uur doch minder dan elf uur;
- h) “wekelijkse rust”: een wekelijkse periode waarin een bestuurder vrijelijk over zijn tijd kan beschikken, en die een “normale wekelijkse rusttijd” en een “verkorte wekelijkse rusttijd” omvat:
 - “normale wekelijkse rusttijd”: een periode van rust van ten minste 45 uur;
 - “verkorte wekelijkse rust”: een periode van minder dan 45 uur die, onder de voorwaarden van artikel 8 lid 6, kan worden bekort tot minimaal 24 uur achtereenvolgende uren.

Artikel 8 lid 6 luidt:

Per periode van twee opeenvolgende weken moet een bestuurder ten minste:

- twee normale wekelijkse rusttijden, of
- één normale wekelijkse rusttijd en één verkorte wekelijkse rusttijd van ten minste 24 uur nemen. De verkorting moet evenwel worden gecompenseerd door een equivalente periode van rust die voor het einde van de derde week na de betrokken week en bloc genomen moet worden.

Artikel 8 lid 8 luidt:

Wanneer een bestuurder dit zo verkiest, mogen dagelijkse rusttijden en verkorte wekelijkse rusttijden buiten de standplaats in een voertuig worden doorgebracht indien dit voor iedere bestuurder behoorlijke slaapfaciliteiten biedt en het voertuig stilstaat.

Ten tweede merkt het HvJ EU op dat de context van artikel 8 lid 8 de voorgaande uitleg bevestigt (zie o. 39 en o. 40). Volgens het HvJ EU verzetten de artikelen 4 onder f en g en 8 lid 6 en 8 zich tegen elke andere uitleg. Bij elke andere uitleg komt de structuur van Verordening 561, die het verband tussen de verschillende bepalingen legt, op losse schroeven te staan.

Ten derde stelt het HvJ EU vast dat het doel van Verordening 561, zoals bepaald in overweging 17 en artikel 1 en volgens vaste rechtspraak,²¹ voorgaande uitleg ook bevestigt (zie o. 41 tot en met o. 48). Een uitleg waarbij een bestuurder op grond van artikel 8 leden 6 en 8 de normale wekelijkse rust niet in het voertuig mag doorbrengen past duidelijk bij de met Verordening 561 nagestreefde doelstelling de arbeidsomstandigheden voor bestuurders en de verkeersveiligheid te verbeteren. Hierover merkt het HvJ EU op dat, ook al is het cabineontwerp de afgelopen jaren nog verder verbeterd, dit niet wegneemt dat een vrachtwagencabine geen geschikte plaats is voor langere rusttijden. Chauffeurs moeten de mogelijkheid hebben hun normale wekelijkse rusttijd door te brengen op een plaats met passende en geschikte accommodatie (o. 44 arrest). Het HvJ EU volgt de conclusie van A-G Tanchev op deze punten nauwgezet.²²

21 Het HvJEU verwijst naar de volgende zaken: HvJ EU 9 februari 2012, C-210/01 (*Urbán*), ECLI:EU:C:2012, 64; HvJ EU 9 juni 2016, C-287/14, ECLI:EUC:2016:420 (*Eurospeed*); HvJ EU 3 oktober 2013, C-317/12, ECLI:EU:2013:631 (*Lundberg*); HvJ EU 13 maart 2014, C-222/12, ECLI:EU:2012:142 (*A. Karuse*); HvJ EU 19 oktober 2016, C-501/14, ECLI:EU:2016:777 (*EL-EM-2001*).

22 Zie de conclusie van A-G Tanchev van 2 februari 2017 in zaak C-102/16, *Vaditrans BVBA*, ECLI:EU:C:2017:82, punten 29-66.

8.3.3 Commentaar op *Vaditrans*

Vaditrans is door diverse auteurs van commentaar voorzien, zowel in Nederland als in het buitenland.²³ De commentaren van de buitenlandse en Nederlandse auteurs komen in grote lijnen overeen met hier en daar een ander accent. Commentatoren prijzen de uitspraak om haar helderheid, begrijpelijkheid en logische en consistente opbouw.²⁴ Ook het feit dat deze zaak nu eindelijk duidelijkheid verschaft wordt als positief beoordeeld. Ondanks het positieve oordeel over de juridisch-technische kant van *Vaditrans*, plaatsen de auteurs wel degelijk kanttekeningen bij de uitspraak. Deze kanttekeningen hebben vooral betrekking op de implicaties van de uitspraak voor de dagelijkse praktijk. Zo wordt ten eerste de feitelijke handhaafbaarheid van het verbod zowel door Sevinga als door Van Drongelen, Franssen, Verhoeven en Spijker & Van Dijk in twijfel getrokken.²⁵ Allen stellen zich de vraag hoe de Inspectie Leefomgeving & Transport (hierna: IL&T) in de praktijk kan controleren of een vrachtwagenchauffeur zijn 45 uur rust al dan niet in de vrachtwagencabine heeft doorgebracht. Mag een chauffeur gedurende 45 uur niet in zijn cabine verblijven of mag hij daar alleen niet slapen? Wat te doen als een chauffeur aangeeft dat hij op een privéadres heeft overnacht en geen hotelkwitantie kan tonen? Wat te doen als een chauffeur in de buurt van zijn vrachtwagen wordt aangetroffen tijdens een controle? Wat te doen als er in de buurt geen hotels zijn of als alle (bereikbare) hotels vol zitten? In het verlengde hiervan wijzen Poliak e.a. erop dat vrachtwagens meestal op speciale parkeerterreinen moeten parkeren die doorgaans buiten de stad liggen en waar geen hotel of motel in de buurt is. Poliak e.a. hebben drie transportroutes vanuit Tsjechië naar drie landen in de EU onderzocht op de aanwezigheid van verblijfsfaciliteiten in de buurt van truckparkings. Op basis van hun onderzoek concluderen zij dat er inderdaad in de buurt van truckparkings meestal geen hotel of motel in de buurt is. De meeste verblijfsfaciliteiten liggen in een stad waar het verboden is de vrachtwagen te parkeren. De chauffeur moet dan zorgen dat hij of zij op de een of andere manier bij het dichtstbijzijnde hotel of motel komt.²⁶ Als er wel verblijfsfaciliteiten in de buurt van een truckparking zijn dan hebben die een beperkte kamercapaciteit.

23 De commentaren zijn verkregen door literatuuronderzoek. Hierbij speelt onvermijdelijk een taalbarrière een rol waardoor het hier gepresenteerde overzicht van commentaren niet uitputtend is.

24 Cempirek, Nachtigall & Široký 2016; Van Drongelen 2018; Franssen 2018; Gundt 2018; Poliak e.a. 2018; Sevinga (2018); Spijker & Van Dijk 2018, <https://www.sva.nl/weg-en-wagen/rechter-zegt-nee-tegen-normale-wekelijkse-rusttijd-de-cabine> (geraadpleegd 9 oktober 2019); Verhoeven 2018.

25 Van Drongelen 2018; Franssen 2018; Sevinga 2018, noot 10; Verhoeven 2018; Spijker & Van Dijk 2018.

26 Poliak e.a. 2018, p. 29-33.

Een tweede kanttekening is dat het HvJ EU niet heeft aangegeven wat dan wél een geschikte en passende accommodatie is. Franssen verwijst in dat verband naar de definitie van rust in artikel 4 onder f van Verordening 561 en concludeert dat de vrachtwagenchauffeur eigenlijk mag doen wat hij wil in die tijd. Zij vraagt zich af of een vrachtwagenchauffeur dan ook een tentje naast zijn truck mag opzetten om daarin te overnachten. Bovendien is Franssen er allerminst zeker van dat in de EU voldoende parkeerterreinen zijn waar de vrachtwagen veilig staat én waar voldoende overnachtingsmogelijkheden voor de chauffeurs zijn.²⁷

Ten derde betwijfelen Spijker & Van Dijk of de verkeersveiligheid erop vooruit gaat als vrachtwagenchauffeurs eens in de twee weken buiten hun cabine slapen. Zij benadrukken dat chauffeurs elke 24 uur goed moeten slapen en niet slechts eens in de twee weken. Waarom is het dan voor de dagelijkse en verkorte wekelijkse rust wel toegestaan om in de cabine te slapen als dat zo slecht zou zijn voor hun (nacht)rust? Bovendien is slapen in de cabine niet per se minder comfortabel dan in kantoren van transportbedrijven of in een tentje naast de vrachtwagen. Door slapen buiten de cabine te verplichten, wordt de normale wekelijkse rust voor vrachtwagenchauffeurs potentieel minder aangenaam wat de verkeersveiligheid niet ten goede komt.²⁸

Ten vierde wijzen meerdere auteurs op de economische gevolgen van de uitspraak van het HvJ EU. Als vrachtwagenchauffeurs de normale wekelijkse rust niet meer in de cabine mogen doorbrengen, heeft dit gevolgen voor de planning van ritten en de flexibiliteit van de transportonderneming.²⁹ Beide zijn potentieel kostenverhogende aspecten. Volgens Poliak e.a. belemmert het cabinekampeerverbod bovendien het gebruik van een aantal belangrijk transportroutes in de EU omdat daar geen parkeerplaatsen beschikbaar zijn met nabijgelegen verblijfsmogelijkheden. Ook heeft het verbod mogelijk een impact op transportbedrijven die actief zijn op de West-Europese markt en die gebruikmaken van chauffeurs die lange tijd van huis zijn.³⁰ Sinds *Vaditrans* moeten transportbedrijven voor die chauffeurs zorgen voor een verblijfplaats buiten de cabine tijdens de 45 uur wat kosten meebrengt en het plannen mogelijk ingewikkelder maakt. Cempírek, Nachtigall & Šíroký geven bovendien aan dat het cabinekampeerverbod leidt tot een kostenverhoging voor transportbedrijven die vervoer over de weg in de EU verrichten, en dat het verbod³¹

27 Franssen 2018, p. 187-188.

28 Spijker & Van Dijk 2018; zie ook het antwoord van de toenmalige minister van Infrastructuur en Milieu op Kamervragen over het verbod op cabinekamperen in *Aanhangsel Handelingen II* 2016/17, 2137, antwoord 4. De minister merkt op dat vrachtwagens tegenwoordig voldoende comfortabel ingericht zijn om een prettige nachtrust te genieten en chauffeurs hun lading vaak liever niet onbeheerd achterlaten.

29 Gundt 2018

30 Poliak e.a. 2018, p. 33.

31 Op het moment van schrijven en publicatie van het artikel werd het cabinekampeerverbod in België en in Frankrijk overwogen (zie Cempírek, Nachtigall & Šíroký 2016, p. 638).

daarmee een bedreiging vormt voor de concurrentiemogelijkheden die het wegvervoer in de EU biedt.³² In het verlengde hiervan is het gezien de jarenlange tendens in de transportsector om zo kostenbesparend mogelijk te opereren – met allerhande schijnconstructies als gevolg – waarschijnlijk dat transportbedrijven deze negatieve economische gevolgen opvangen door regels te omzeilen.³³

8.4 VRACHTWAGENCHAUFFEURS EN HET CABINEKAMPEERVERBOD IN DE PRAKTIJK

8.4.1 De praktijk van de normale wekelijkse rust

Uit de analyse van de data blijkt dat de geïnterviewde vrachtwagenchauffeurs hun 45 uur rust op verschillende manieren doorbrengen. Slechts één chauffeur (Adam, *Polen*) verblijft tijdens de 45 uur rust altijd in een hotel dat door de werkgever wordt vergoed. Voor acht chauffeurs geldt dat hun werkgever het werkrooster zo inricht dat ze hun 45 uur rust thuis kunnen doorbrengen (Marcell, Antoni, Filip, *Polen*, Milán, *Hongarije*, Thijs, Daan, Lotte, Bram, *Nederland*). Zes chauffeurs (Viktor, *Bulgarije*, Aleksander, Stanislaw, *Polen*, Dima, *Moldavië*, Gabriel, *Roemenië*, Igor, *Oekraïne*) geven aan dat zij soms in een hotel verblijven dat dan door hun werkgever wordt vergoed. Drie chauffeurs (Dominik, Marcell, *Hongarije*, Ben, *Duitsland*) verblijven thuis of in de vrachtwagencabine en incidenteel op een terrein van de werkgever. En vijftien chauffeurs vertellen dat zij hun 45 uur rust altijd in de vrachtwagencabine spenderen. Daarmee verblijft meer dan de helft (18) van 32 geïnterviewde chauffeurs nagenoeg altijd in de cabine tijdens hun normale wekelijkse rust.

De chauffeurs die wel eens overnachten op een terrein van de werkgever zijn hierover tevreden omdat er doorgaans allerlei faciliteiten zijn voor chauffeurs. Dominik (*Hongarije*) zegt:

“The sleeping conditions? They are perfect (...) if I go to our site, there is a bed there, there is air conditioning which is also a heating device and there are maximum two people per room. If I am there by lunch time, they give me food as well.”³⁴

Ook chauffeurs die hun normale wekelijkse rust thuis doorbrengen zijn zeer tevreden, en blij dat hun werkgever dit zo inricht. Zo geeft Filip (*Polen*) aan het prettig te vinden om tijdens zijn 45 uur rust thuis bij zijn familie te zijn.

32 Cempírek, Nachtigall & Široký 2016, p. 638. Zie ook Šimurková & Poliak 2019, p. 1190.

33 Gundt 2018.

34 Alle opgenomen citaten dienen ter illustratie. Citaten zijn gekozen omdat ze een bepaalde mening of situatie goed weergeven. Niet van alle 32 respondenten zijn citaten gekozen.

De chauffeurs die wel eens in een hotel slapen, hebben uiteenlopende meningen over deze ervaring. Zo vindt Aleksander (*Polen*) het bijvoorbeeld erg prettig om in een hotel te verblijven omdat hij dan kan slapen in een normaal bed, wat hij meer ontspannen vindt. Stanislaw (*Polen*) daarentegen vindt het niet fijn om in een hotel te verblijven en doet dit alleen omdat hij anders een boete krijgt. Sommige chauffeurs die wel in een hotel slapen hebben hier niet altijd positieve ervaringen mee gehad. Zij hebben het idee dat ze worden afgescheept met de slechtste kamers. Bovendien waarderen ze bepaalde aspecten van het verblijf in de cabine. Zo preferereert Stanislaw zijn vrachtwagencabine omdat hij daar naar eigen zegge “alles heeft”. Chauffeurs geven aan dat zij hun ‘eigen’ rijdende huis hebben waar zij zich met al hun ‘eigen’ spullen prettiger voelen dan in een anoniem hotel. De mogelijkheid om in de cabine te verblijven geeft ze bovendien een gevoel van autonomie omdat ze zelf kunnen koken en niet afhankelijk zijn van het aanbod van restaurants. Zo zegt Stanislaw (*Polen*):

“As far as living in the truck cabin is concerned, I don’t complain. Sometimes it’s better to sit in the truck cabin than to stay in a hotel. Of course, in a hotel I’ve got a shower, my own toilet and bigger bed. But it’s not fully convenient for me because I have everything in my truck cabin, e.g. coffee, food. So I would have to go back and forth to my truck to get the stuff I need and usually the truck is 3 or 4 kilometers away from the hotel. In no country there is a hotel where I could park the truck next to it.”

Ook de chauffeurs die nagenoeg altijd (en dus ook hun 45 uur rust) in hun cabine doorbrengen, vinden het verblijf in de vrachtwagencabine over het algemeen comfortabel. Todor (*Polen*) zegt uitdrukkelijk dat hij liever in zijn cabine verblijft dan in een hotel. Twee van hen geven aan dat zij het verblijf in de cabine comfortabel vinden omdat zij daar alles hebben wat nodig is. Vasil (*Oekraïne*) zegt bijvoorbeeld: “Inside we [Vasil rijdt altijd samen met een andere chauffeur] have two beds, a fridge, two stoves, air conditioner and a heater. It’s good.” En Jakub (*Polen*) geeft aan:

“I have everything I need in my truck, a shower is at the petrol station, (...) In my truck I have my own bed, my own sheets, my own cutlery, my own stuff so I don’t have to go anywhere to buy things. I cook my own food, my own dinners which are far better than the ones offered here at McDonald’s.”

Ook Bence en Levente (*Hongarije*) vinden de cabine van hun vrachtwagen comfortabel, maar zij zien ook de beperkingen van het leven in de cabine: Bence: “The truck is comfortable, there is heating, fridge, but for 2 weeks or 6 weeks to live in this few square meters and you get out only when you go to the bathroom so you spend your life in the driving cabin”. Levente:

"I have everything in my truck. I told you that this seat that we are sitting on right now was more comfortable because my bed is a little bit worn. But otherwise everything is given for spending 1-2 weeks in the trucks. And I'm saying 1-2 weeks only because you can only bring so much stuff with you with regard to food and drinks."

Ondanks het verbod slaapt meer dan de helft van de geïnterviewde vrachtwagenchauffeurs dus vrijwel altijd in de vrachtwagencabine. De groep vrachtwagenchauffeurs die op het terrein van hun werkgever of thuis hun rust doorbrengen lijken nog het meest positief. Dit roept de vraag op waarom het merendeel van de chauffeurs toch in de cabine slaapt, en of dit iets met de voorkeuren van de chauffeurs te maken heeft, of dat er ook andere redenen in het spel zijn.

8.4.2 Waarom toch in de cabine?

De chauffeurs die soms in een hotel overnachten, noemen verschillende redenen waarom ze soms toch hun 45 uur rust in de cabine doorbrengen. Zo zegt Viktor (*Bulgarije*) dat hij alleen in landen waar het cabinekampeerverbod geldt in een hotel verblijft: "We do this depending on the country where we are. For example if I am in Luxembourg, there is no such restriction, I sleep in the cabin. But if I am in France I always go to a hotel." Voor drie andere chauffeurs geldt dat het in de praktijk niet altijd lukt om daadwerkelijk in een hotel te overnachten. Aleksander (*Polen*) geeft aan dat zijn werkgever zijn hotelkosten wel betaalt, maar dat hij er niet altijd in slaagt een hotel te vinden omdat niet bij alle parkeerplaatsen hotels zijn of dat er een verbod is om ergens langer dan 24 uur te parkeren. Aleksander: "Thus, I cannot go and stay here in the hotel, and leave my truck for two days here because they will tow it away. (...) One regulation excludes the other regulation." Stanislaw (*Polen*) geeft aan dat als er wel een hotel bij een parkeerplaats is, er niet altijd een kamer beschikbaar is. Om die reden kort Stanislaw zijn rustperiode soms in. Stanislaw zegt bovendien dat hij bang is voor inbraak en diefstal als hij zijn vrachtwagen achterlaat.

Ook Dima (*Moldavië*) brengt zijn 45 uur rust normaal gesproken in een hotel door dat door de werkgever wordt betaald. In het weekend waarin het interview gehouden is, heeft de werkgever ook voor een hotel gezorgd. Dima: "They are paying for the hotel because they are obliged to provide us with hotels for 45 resting hours. (...) If not, then the company is going to be fined." Het is voor Dima echter moeilijk dat hotel te bereiken omdat het drie kilometer verwijderd ligt van de parkeerplaats waar hij zijn vrachtwagen geparkeerd heeft, en het hotel geen geschikte parkeerplaats heeft voor vrachtwagens. Om die reden verblijft Dima dit weekend in zijn cabine. Twee chauffeurs (*Gabriel, Roemenië, Igor, Oekraïne*) verblijven het liefst in de cabine, en als de werkgever hen daartoe verplicht, in een hotel. Beiden vinden de cabine zeer comfortabel

en vinden het onprettig de vrachtwagen achter te laten. Zij zijn verantwoordelijk voor de lading en de vrachtwagen en bang voor inbraak en diefstal. Deze twee chauffeurs zeggen ook dat hotels vaak niet beschikbaar en/of moeilijk bereikbaar zijn. Sommige werkgevers houden er rekening mee dat de lading waardevol kan zijn en treffen dan extra maatregelen. Zo vertelt Igor: “So in general, we sleep in the cabin. But whenever there are loadings with expensive cargo, we are taken to the paid and guarded parking spots, most of them have hotels, so we are put in the hotel.” Uit het relaas van Igor blijkt dat het zijn werkgever niet per se te doen is om goede arbeidsomstandigheden voor Igor, maar vooral om het veiligstellen van de lading die hij transporteert.

Georgi (*Bulgarije*) noemt dezelfde praktische complicatie die het voor hem onmogelijk maakt om in een hotel te slapen, namelijk dat hij vaak een gevaarlijke lading vervoert:

“(...) mostly I drive cisterns ADR loads. This is an explosive cocktail. And it is a dangerous load. I cannot leave the truck with this dangerous load and go to a hotel. (...) it’s not safe to leave it in a parking place unattended and go to a hotel (...) in practice that’s not possible.”

Georgi geeft in het interview niet aan of zijn werkgever, net als bij Igor, zeker stelt dat hij als hij een gevaarlijke lading vervoert, op een beveiligde parkeerplaats staat met een hotelfaciliteit. Mogelijk zou dat voor Georgi de praktische belemmering om zijn truck achter te laten, wegnemen.

Chauffeurs noemen dus allerlei bezwaren die het in de praktijk niet goed mogelijk maken om in een hotel te slapen. Deze bezwaren hebben te maken met het gebrek aan beveiligde parkeerplaatsen waar zij met een gerust gevoel hun vrachtwagen met lading kunnen achterlaten. Ook het ontbreken van bereikbare hotels en de beperkte beschikbaarheid van hotelkamers wordt geregeld genoemd.

Hoewel de meeste chauffeurs, die hun 45 uur rust nagenoeg altijd in hun cabine doorbrengen, aangeven dat zij liever in de cabine slapen dan in een hotel, lijkt er voor een deel van deze chauffeurs geen sprake te zijn van een keuze; de werkgever vergoedt simpelweg geen hotel. Een chauffeur (*Luca, Roemenië*) geeft bijvoorbeeld aan dat zijn werkgever hem nog nooit heeft aangeboden de 45 uur rust in een hotel te verblijven. Luca lijkt niet eens te weten van die optie. Drie Hongaarse chauffeurs (*Bence, Hanna en Levente*) zeggen bovendien dat hun werkgevers het cabinekampeerverbod niet naleven. En Hanna en Levente worden zelfs gedwongen te frauderen met de tachograaf om te verdoezelen dat zij met hun 45 uur rust bezig zijn. Een chauffeur (*Ben, Duitsland*) is er zeker van dat hij nooit in een hotel zal verblijven. Volgens Ben heeft zijn werkgever die kosten niet ingecalculeerd in de bedrijfsvoering. Ben zegt:

“That will never happen. Not as long as I am driving. Because if you imagine the money that the company gets for the transport, there is not 45 euro calculated or

50 or 100 for a hotel. It is calculated very, very, this is for the driver, this is for the gasoline, this is for the truck, this is for that, and if an amount remains, this is for the boss.”

Voor de andere chauffeurs is er op papier wel sprake van een keuze omdat zij een dagvergoeding ontvangen. In de praktijk voelen de chauffeurs zich om financiële redenen toch genoodzaakt om in de cabine te slapen. Vier chauffeurs (Dominik, Hongarije, Nazar, Igor, Oekraïne, Jakob, Polen) vertellen dat zij niet in een hotel verblijven tijdens hun 45 uur rust omdat zij dat van hun povere dagvergoeding niet kunnen betalen. Zo vertelt Dominik:

“You have to understand what the 60 EUR is for. The 60 EUR daily fee should provide for your food and your accommodation. You don’t eat in restaurants because you will quickly spend all of it and then in the end you only earn 600 EUR. Usually, these are the things we can save on. You go to the store and buy food. You buy ingredients and you cook your own food. You don’t go to a hotel but sleep in the bed in the truck.”

En Nazar zegt over zijn dagvergoeding:

“Yes, everything I pay by myself, including food. (...) When I am on the road, they pay me 150 hryvni per day. It also sounds funny to you, right? That’s like 4 euros, a bit more. (...) But what can you buy for 150 hryvni? Absolutely nothing.”

Jakob legt uit dat zijn dagvergoeding bij lange na niet toereikend is om in West-Europa een hotelovernachting en eten te betalen:

“When we drive abroad, we have to get a daily fee according to the legal provisions, the daily fee is now apparently 52 euros per day (...) In those 52 euros – 24 euros are a night’s lodging lump sum, so it is how much the 24 hours in the hotel cost, in some cheap-jack hotel (...) You need to buy food on your own, with your own money. It’s not paid by anyone. No one is paying for any hotel or stuff like that.”

De werkgevers van deze vier chauffeurs betalen een minimum dagvergoeding en leggen de verantwoordelijkheid bij de chauffeurs om al dan niet in een hotel te overnachten. Omdat deze dagvergoeding bij lange na niet de daadwerkelijke kosten voor verblijf in een hotel dekt, kiezen de chauffeurs ervoor in de cabine te slapen.

Daarnaast geven sommige chauffeurs aan dat hun basisloon zo laag is dat zij zich genoodzaakt zien om de dagvergoedingen als een vorm van salaris te beschouwen. Op deze wijze weten ze hun schamele basisloon aan te vullen tot een voor hen acceptabel niveau. Als ze wel zouden kiezen voor verblijf in een hotel hebben ze het gevoel dat ze dit van hun eigen geld moeten betalen en zouden ze dit werk wellicht niet meer willen doen.

Dan zijn er chauffeurs die liever in de cabine verblijven tijdens hun 45 uur rust simpelweg omdat ze alle comfort die ze wensen in de cabine hebben en/of niet van hotels houden. Todor (*Oekraïne*) geeft aan: "I don't want to go to a hotel. I prefer sleeping in the truck. I don't like hotels. For me it's better to sleep in the truck." Ook Jakub (*Polen*) prefereert zijn vrachtwagencabine: "I don't like hotels. I have far better conditions in my truck cabin than in a hotel. I have a shower and a toilet at the petrol station near me so I don't have to go to a hotel to sleep there." En Marcell (*Hongarije*) zegt:

"There is also a hotel here. I would not go spend the 45 hour break in the hotel, why should I leave the car here, I have everything in it. So there is my comfort in terms of having a fridge, my food is there, I bring frozen ready-to-eat meals from home that I prepare ... or we prepare. For example, for me, personally, to spend the 45 hours at the hotel, is absolutely not appealing."

Thijs (*Nederland*) is ook zeer te spreken over het comfort in zijn cabine:

"De auto is gewoon perfect. Ik heb pas een nieuwe wagen. En ik mag het niet zeggen, maar ik slaap bijna beter dan thuis. Een lattenbodem die op allerlei manieren versteld kan worden. Een magnetron zit erin. Ik heb een televisie met satelliet. Ik kan gewoon het NOS journaal om 8 uur kijken waar ik ook ben in Europa. Dus ik heb toch altijd een stukje Nederland bij me. Ja, er zit een kachel in (...) Koelkast, ik heb alles. Het is gewoon een rijdend huis. (...) Ik heb een heel goed en breed bed. Een goed matras erin. Nee, daar wordt niet op bezuinigd. De auto is helemaal airconditioned in de zomer ook."

Voor de geïnterviewde chauffeurs geldt dus dat zij toch vaak in de cabine slapen om vier redenen. Ten eerste zijn er werkgevers die een hotel niet vergoeden. Ten tweede zijn er allerlei praktische belemmeringen rondom de beschikbaarheid van parkeerplaatsen en nabijgelegen hotels. Ten derde zijn er redenen van financiële aard die te maken hebben met dagvergoedingen. Ten vierde geven sommige chauffeurs aan dat zij een verblijf in de cabine comfortabeler achten dan in een hotel.

8.4.3 Vrachtwagenchauffeurs over het cabinekampeerverbod

De meeste chauffeurs zijn op de hoogte van het verbod om hun 45 uur rust in de vrachtwagencabine door te brengen. Slechts een enkeling kent het niet of denkt ten onrechte dat het niet op hem van toepassing is of nog niet in werking is getreden. Ongeveer de helft van de chauffeurs gaf expliciet hun mening over het cabinekampeerverbod. Zeven van hen (vier Nederlandse en drie Poolse chauffeurs) vinden het cabinekampeerverbod een goede regel die zorgt voor een meer ontspannen normale wekelijkse rust thuis of in een hotel. De Nederlandse chauffeurs geven aan dat zij het verbod met name ook goed

vinden omdat dit tegengaat dat Oostblokkers maanden in hun vrachtwagen bivakkeren. Een Poolse chauffeur (Adam) zegt: "It's a very good regulation. (...) you sleep in the truck, but it's good that during the weekend, during that 45 hour break you sleep in the hotel. It's really good." Een andere Poolse chauffeur (Aleksander) is ook blij met het verbod maar plaatst kanttekeningen bij de praktische uitvoerbaarheid ervan:

"That is a good regulation, that those long breaks we cannot do in the cabin, so during those 3 weeks I try to sleep during one weekend in the hotel somewhere. If there is a possibility of course. Because at most parking places, there is no hotel."

Ook Dima (*Moldavië*) vindt de *Vaditrans* beslissing erg goed ("amazing"), maar merkt op: "that these hotels should be made adaptable for trucks". Daarnaast heeft ook hij behoefte aan beveiligde parkeerterreinen:

"I left my truck at this parking spot and usually here there are no robbers but there are some parking spaces without gas stations or anything else so you can't leave your truck without supervision. So you can come back and the cargo can be stolen and the cabin can be open."

Dima concludeert daarom dat hotels bereikbaar moeten zijn voor vrachtwagenchauffeurs en bij voorkeur in de buurt moeten zijn van beveiligde parkeerplaatsen voor vrachtwagens. Helaas is dit nu vaak nog niet het geval.

Een Oekraïense chauffeur (Igor) is eveneens gematigd positief over de regel maar wijst ook op problemen met de praktische uitvoerbaarheid: op het gebrek aan bereikbare hotels en parkeerplaatsen die voldoen aan de behoeften van vrachtwagenchauffeurs. Igor zegt: "So yes, I understand that this law is good, but it's not perfect. (...) So instead of this new law, they should have introduced better conditions for the parkings." Igor geeft aan dat in veel gevallen er geen hotel in de buurt van een parkeerplaats is en dat hotels die in de stad liggen voor hem onbereikbaar zijn, omdat het verboden is om de truck in de stad te parkeren. "So this law at the end is impractical and contradictory. (...) In general, in the Netherlands there is a big problem with parking places for trucks, it's not enough."

Vier chauffeurs waren uitgesproken negatief over het cabinekampeerverbod. Milán (*Hongarije*) zegt bijvoorbeeld: "I don't think that any of the drivers are happy with this rule. For us it is trouble. This rule is a huge mistake by the decision makers. To pack all our stuff in a hotel room and then after 45 hours pack it back." Ook Stanislaw (*Polen*) vindt het een hoop gedoe om zijn spullen heen en weer te brengen:

"I have everything in my truck cabin, so when I would stay in the hotel I would have to go back and forth to my truck to get the stuff I need. No hotel is suitable to park the truck next to it. (...) For me this decision is stupid (...) What does such hotel give me? I will rest there but I leave my truck in the parking place, and I

wonder whether my truck will not be robbed. There is a need for more protected parking places.”

Een chauffeur (Bram, *Nederland*) zegt dat hij aan de ene kant mee kan gaan met het verbod en aan de andere vindt hij dat het niet klopt. Bram vindt dat het cabinekampeerverbod met name van toepassing is op chauffeurs die in oude vrachtwagens rijden, van de andere kant van Europa komen, maanden van huis zijn en heel lang op een parkeerplek staan. Als je daarentegen als Nederlandse chauffeur in het buitenland bent en je gedraagt je netjes dan kun je gewoon tijdens de weekendrust in de vrachtwagencabine verblijven. Daar is volgens hem niks mis mee want je hebt alles in de cabine wat nodig is. Het cabinekampeerverbod is volgens Bram niet voor Nederlandse chauffeurs bedoeld omdat, zoals Bram impliceert, het niet de Nederlandse chauffeurs zijn die maandenlang in de cabine op parkeerplaatsen bivakkeren.

Ook Milán vraagt zich af of de werkelijke motieven geen andere zijn dan arbeidsrechtelijke bescherming van internationale vrachtwagenchauffeurs: “This rule was made for those Romanian and Bulgarian drivers who wash their clothes and leave them out to dry and use the parking place as a toilet.” Daarmee insinueren beide chauffeurs dat het verbod niet bedoeld is om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, maar om overlast op parkeerplaatsen tegen te gaan. Uiteraard zegt dit niets over de daadwerkelijke achtergronden van het cabinekampeerverbod, maar wel over hoe dit wordt geïnterpreteerd door degenen die er in het dagelijks leven mee te maken hebben.

8.5 DE BALANS OPMAKEN: WAT TE VINDEN VAN HET CABINEKAMPEERVERBOD?

In het voorgaande zijn ervaringen met en meningen over het cabinekampeerverbod in de praktijk besproken, en wel van vrachtwagenchauffeurs zélf. Nu wordt ingezoomd op de vraag wat op basis hiervan kan worden geconcludeerd over de vraag in hoeverre *Vaditrans* de verblijfssituatie tijdens de 45 uur rust voor vrachtwagenchauffeurs nu daadwerkelijk heeft verbeterd.

Vaststaat dat het merendeel van de geïnterviewde vrachtwagenchauffeurs hun normale wekelijkse rust nog steeds in de vrachtwagencabine doorbrengt. Van de chauffeurs die expliciet hun mening gaven over het cabinekampeerverbod is slechts de helft positief. De andere helft vindt dat het verbod veel praktisch ongemak en gedoe oplevert. Sommigen insinueren dat het verbod niet primair bedoeld is om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren, maar vooral om de overlast van kamperende Oost-Europese chauffeurs op parkeerplaatsen tegen te gaan. Bovendien ervaart een deel van de chauffeurs het overnachten in een hotel sowieso niet als verbetering ten opzichte van slapen in de cabine. Daarmee ervaart een aanzienlijk deel van de geïnterviewde chauffeurs het cabinekampeerverbod niet als bescherming, maar als last.

Alleen op basis van dit gegeven kan al worden geconcludeerd dat het verbod anders wordt ervaren door de vrachtwagenchauffeurs dan de bedoeling was van het HvJ EU. Dat is ook niet zo verwonderlijk aangezien het HvJ EU alleen door verwijzing naar de wetgevingsprocedure (arrest o. 35 tot en met o. 38), die leidde tot het huidige artikel 8 lid 8 van Verordening 561, rekening heeft gehouden met de behoeften van de chauffeurs zelf. In die procedure is dat laatste indirect gebeurd door raadpleging van de Europese en nationale vertegenwoordigers van de lidstaten en door advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC)³⁵ uitgebracht aan de Commissie en het Parlement.³⁶ In het EESC zijn de werknemers (in dit geval de chauffeurs) vertegenwoordigd door de vakbond. Dit, niet erg stellige, EESC-advies luidde: “De wekelijkse rusttijd zou *bij voorkeur* buiten het voertuig doorgebracht moeten worden.”³⁷ Dit advies hield dus veel meer rekening met de diversiteit aan belangen en wensen van internationale vrachtwagenchauffeurs dan dat het cabinekampeerverbod dat doet.

De uitspraak van het HvJ EU in de zaak *Vaditrans* is door diverse auteurs becommentarieerd.³⁸ Deze auteurs wijzen met name op een aantal praktische haken en ogen voor de chauffeurs om hun 45-urige rusttijd door te brengen. Deze haken en ogen worden ook door de vrachtwagenchauffeurs in de praktijk zo ervaren. Wat consequent in het relaas van de geïnterviewde chauffeurs naar voren komt is het parkeerplaatsenprobleem. Bijna alle chauffeurs klagen over het gebrek aan parkeergelegenheid die in hun behoeften voorziet in zowel Nederland als in andere EU-lidstaten. Er zijn veel te weinig beveiligde parkeerterreinen met genoeg parkeerplaatsen voor vrachtwagens en met goede voorzieningen, zoals toiletten, douches, betaalbare eetgelegenheden en overnachtingsmogelijkheden buiten de cabine voor de chauffeurs. Daarnaast zijn er te weinig hotels die in de buurt liggen van de wel beschikbare, en meestal niet beveiligde, parkeerterreinen. Dit gebrek maakt dat het cabinekampeerverbod praktisch niet goed uitvoerbaar is. De benodigde randvoorwaarden, waardoor het verbod ook daadwerkelijk zou kunnen leiden tot een verbetering van de verblijfsomstandigheden, zijn momenteel niet voldoende aanwezig.

Het cabinekampeerverbod zou nog op een andere manier kunnen leiden tot een verbetering van de verblijfsituatie rondom de wekelijkse rust. Het zou namelijk een sterke stimulans kunnen zijn voor transportondernemingen

35 Zie https://www.europa-nu.nl/id/vh7dovmh93zq/europees_economisch_en_sociaal_comite (geraadpleegd 3 september 2019).

36 Zie de conclusie van A-G Tanchev van 2 februari 2017 in zaak C-102/16, *Vaditrans BVBA*, ECLI:EU:C:2017:82, punten 43-52 en noot 17.

37 Zie <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52002AE0678&from=NL> punt 3.14 (geraadpleegd 3 september 2019). Cursivering aangebracht door de auteurs.

38 Cempírek, Nachtigall & Široký 2016 (betreft commentaar op een eventueel cabinekampeerverbod vóór de *Vaditrans*-uitspraak); Van Drongelen 2018; Franssen 2018; Gundt 2018; Poliak e.a. 2018; Sevinga 2018; Verhoeven 2018; Šimurková & Poliak 2019; Spijker & Van Dijk 2018.

om routes zo in te plannen dat chauffeurs hun normale wekelijkse rust thuis of op een terrein van de werkgever kunnen doorbrengen. Het waarborgen van dit specifieke aspect van de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs valt (ook) onder verantwoordelijkheid van de diverse werk- en opdrachtgevers en getuigt van goed werkgeverschap (zie voor Nederland artikel 7:611 BW). Voor de chauffeurs zou de *Vaditrans*-uitspraak hiermee een positief effect hebben. Voor een deel van de geïnterviewde chauffeurs was dit inderdaad het geval. De chauffeurs voor wie de werkgever dit zo regelde, leken bovendien het meest tevreden te zijn over hun verblijfssituatie. Een kritische kanttekening daarbij is dat het hier vaak ging om Nederlandse chauffeurs, en niet om bijvoorbeeld chauffeurs uit Roemenië, Bulgarije of Hongarije. Voor veel Oost-Europese chauffeurs geldt dat hun werkgever niks regelt en ook geen hotel vergoedt, dat de dagvergoeding niet afdoende is, of chauffeurs deze noodzakelijkerwijs beschouwen als loon. Voor transportondernemingen brengt het aanpassen van de planning in genoemde zin extra kosten mee en doet het af aan de flexibiliteit. Gelet op in de transportsector geconstateerde misstanden als onderbetaling en ‘erbarmelijke werkomstandigheden’ van chauffeurs ligt het niet voor de hand dat transportbedrijven bereid zijn deze stap te zetten.

De slotsom is dan dat het *Vaditrans*-arrest vooralsnog niet zorgt voor een oplossing maar eerder heeft geleid tot een impasse. Het is dus zeer de vraag of met deze uitspraak en de uitleg van artikel 8 leden 6 en 8 van Verordening 561 het belang van de chauffeurs gediend is. De reacties van de geïnterviewden maken duidelijk dat het verbod op cabinekamperen en een gedwongen verblijf in een hotel voor hen niet per se leidt tot een betere rustsituatie en in het verlengde daarvan een verbetering van de verkeersveiligheid. Dit is opmerkelijk omdat de bescherming van de *werknemer* toch een van de doelen van Verordening 561 is en bovendien uitgangspunt van het Europese (en Nederlandse) arbeidsrecht. Al met al kan enerzijds worden geconstateerd dat het HvJ EU in *Vaditrans* onvoldoende rekening heeft gehouden met de praktische implicaties van zijn uitspraak terwijl deze cruciaal blijken voor de daadwerkelijke mogelijkheid voor betrokkenen om het cabinekampeerverbod na te leven. Anderzijds ligt het op de weg van de lidstaten te waarborgen dat het cabinekampeerverbod in de nabije toekomst wél uitvoerbaar is. Een stimulans voor zowel chauffeurs als transportondernemingen om *Vaditrans* na te leven, zal zonder meer zijn de beschikbaarheid van voldoende beveiligde, geoutilleerde en makkelijk bereikbare parkeerplaatsen. Op grond van artikel 4 lid 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie hebben de lidstaten zich verbonden “alle algemene en bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van de (...) uit de handelingen van de instellingen van de Unie voortvloeiende verplichtingen te verzekeren”. De aanleg van genoemde parkeerfaciliteiten kunnen in dit geval worden bestempeld als maatregelen die de bereidheid én de mogelijkheid het door het HvJ EU opgelegde verbod na te leven aanzienlijk zal vergroten. Het *Vaditrans*-arrest is dus in ieder geval

voor de overheden van de lidstaten een signaal om – op korte termijn – tot actie over te gaan.

8.6 DISCUSSIE

In dit verband is niet hoopgevend dat in de EU-wijzigingsprocedure van Verordening 561 het Europese Parlement op 4 april 2019 heeft ingestemd met het voorstel waarin een uitdrukkelijk verbod staat om de normale wekelijkse rust in de cabine door te brengen.³⁹ Dit voorstel is onderdeel van het EU-mobiliteitspakket waarin onder meer de rusttijden voor vrachtwagenchauffeurs worden geregeld.⁴⁰ Dit voorstel van het Europese Parlement moet nu aan de Raad, de Commissie en de nationale parlementen worden voorgelegd. Van een definitief gewijzigde Verordening 561 met daarin opgenomen genoemde inspanningsverplichting voor de lidstaten is voorlopig geen sprake. Hoewel in ditzelfde voorstel in de amendementen 359 tot en met 363 wordt bepaald dat de lidstaten moeten zorgen voor de beschikbaarheid van voldoende veilige parkeerterreinen die zijn afgestemd op de behoeften van de vrachtwagenchauffeurs, is het parkeerprobleem hiermee voorlopig zeker nog niet opgelost.⁴¹ In dit voorstel is bovendien geen rekening gehouden met het verzet daartegen van Polen, Bulgarije, Litouwen, Hongarije en Malta. De vijf lidstaten voerden daartoe aan dat “deze beperkende oplossing geen rekening houdt met het gebrek aan geschikte rustplaatsen met passende accommodatie in Europa.” In de visie van deze lidstaten zullen met dit verbod om die reden de arbeidsvoorwaarden van vrachtwagenchauffeurs er niet op vooruitgaan.⁴²

De door deze lidstaten geuite bezwaren zijn in lijn met wat uit de interviews met de chauffeurs naar voren is gekomen. Niet alleen houdt een totaalverbod geen rekening met de afwezigheid van geschikte parkeerplaatsen met passende accommodatie, het gaat ook voorbij aan de discussie over de cabine als geschikte rustplaats. Uit dit onderzoek is naar voren gekomen dat een deel van de chauffeurs de cabine als een betere plaats beschouwt om de normale wekelijkse rust door te brengen dan een hotel. De diversiteit aan opvattingen hierover hangt waarschijnlijk voor een deel samen met de kwaliteitsverschillen tussen de cabines. In plaats van een totaalverbod zou men ook kunnen kiezen

39 Zie [http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2019/04-04/0340/P8_TA-PROV\(2019\)0340_NL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/seance_pleniere/textes_adoptes/provisoire/2019/04-04/0340/P8_TA-PROV(2019)0340_NL.pdf) (geraadpleegd 28 augustus 2019)

40 Zie <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/04/04/eu-parlement-stemt-in-met-betere-arbeidsvoorwaarden-voor-chauffeurs-a3955776> en <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20190402IPR34671/mobility-package-parliament-adopts-position-on-overhaul-of-road-transport-rules> (beide geraadpleegd 9 oktober 2019).

41 Zie <https://www.transport-online.nl/site/101227/veel-meer-veilige-parkeerplaatsen-voor-vrachtwagenchauffeurs-in-eu-nodig/> (geraadpleegd 9 oktober 2019).

42 Zie https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_15084_2018_ADD_1&from=EN, p. 2 (geraadpleegd 9 oktober 2019).

voor een meer gedifferentieerde oplossing waarbij een verblijf in een hotel bijvoorbeeld alleen wordt verplicht als bepaalde kwaliteitscriteria niet worden gehaald.

Ook Transport en Logistiek Nederland (TLN), de belangenbehartiger van de transport en logistiek sector in Nederland en Europa is van mening dat de arbeidsvoorwaarden van vrachtwagenchauffeurs er met een totaalverbod niet op voorruit zullen gaan. Op de website van TLN staat het volgende:

“(...) TLN betreurt dat het voorstel van Europarlementariër Wim van de Camp – om een uitzondering te maken voor het genieten van de 45 uur rust in de cabine op een beveiligde parkeerplaats met goede voorzieningen – niet is aangenomen. De uiteindelijke uitkomst, een totaalverbod op het doorbrengen van de 45 uur rust in de cabine, vormt voor de sector een ernstige inperking van de flexibiliteit en een groot praktisch probleem. Het is heel spijtig dat het Europees Parlement hiermee geen rekening heeft gehouden en niet heeft geluisterd naar de transport-ondernemers. (...)”

TLN doelt hiermee op de door de Commissie in 2016 georganiseerde openbare raadpleging over de versterking van de sociale wetgeving van de EU op het gebied van wegvervoer.⁴³ Onder meer TLN antwoordde ontkennend op de vraag of het verbod op cabinekamperen “would contribute to improving the functioning of the social rules in road transport”.⁴⁴

In Nederland is de overheid zich bewust van het ‘parkeerprobleem’ en er ook mee bezig. De Minister heeft in een brief van 12 juli 2018 aan de Tweede Kamer te kennen gegeven in het kader van het programma Goederencorridors te streven naar een uitbreiding van het aantal beveiligde vrachtwagenparkeerplaatsen in Nederland.⁴⁵ Dat is een eerste lichtpunt in deze nijpende situatie. Een tweede lichtpunt is dat in november 2018 in de logistieke hotspot West-Brabant achttien West-Brabantse gemeenten en de gemeente Tholen besloten hebben een intentieovereenkomst te ondertekenen met als doel binnen twee jaar meer slaapplekken voor vrachtwagenchauffeurs te creëren. In de intentieverklaring staat dat de partijen binnen twee jaar openstelling willen van extra parkeer- en verblijfsvoorzieningen bij de A16-A17 (Moerdijk en omgeving)

43 Zie <https://www.tln.nl/actueel/nieuws/Paginas/Europarlement-spreekt-zich-uit-over-Mobiliteitspakket.aspx> (geraadpleegd 28 augustus 2019).

44 Zie voor de resultaten van die raadpleging: https://ec.europa.eu/transport/modes/road/consultations/2016-social-legislation-road_en. Zie voor een samenvatting van de resultaten <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2016-social-legislation-road-specialised-summary.pdf> (beide geraadpleegd 9 oktober 2019). Zie voor de reactie van onder meer TLN en drie Nederlandse vakbonden p. 51-52 van deze samenvatting. Zie ook de conclusie van A-G Tanchev van 2 februari 2017 in zaak C-102/16, *Vaditrans BVBA*, ECLI:EU:C:2017:82, punt 63 en noot 39.

45 Brief van 12 juli 2018 van de Minister van Infrastructuur en Waterstaat aan de Voorzitter van de Tweede Kamer, kenmerk IENW/BSK-2018/122810, p. 3-4.

en de A58-A4 (Bergen op Zoom en omgeving).⁴⁶ Daarnaast is er in samenwerking met de overheid ook een app ontwikkeld die vrachtwagenchauffeurs naar veilige parkeerplaatsen leidt.⁴⁷ Dat is nuttig, maar die plekken moeten er dan wel zijn. In de interviews heeft in elk geval geen van de chauffeurs iets over een dergelijke app gezegd.

Het beschikbaar zijn voor vrachtwagenchauffeurs van voldoende, goed geoutilleerde en beveiligde parkeervoorzieningen in de EU-landen waar zij transport verzorgen, is van groot belang. Als dit soort parkeerplaatsen voorhanden is, is de kans groot dat hun praktische bezwaren tegen het doorbrengen van hun normale wekelijkse rusttijd buiten hun cabine voor een groot deel wegvallen. Of dit werkelijk zo is, kan boven water komen door het doen van vervolgonderzoek waarin met vrachtwagenchauffeurs wordt gesproken. Hoe het ook zij, het doel van (artikel 8 lid 6 en 8 van) Verordening 561 – de verbetering van de verblijfsomstandigheden tijdens de normale wekelijkse rust van vrachtwagenchauffeurs – komt alleen binnen handbereik wanneer bij de interpretatie en aanpassing van Verordening 561 rekening gehouden wordt met de diversiteit in de behoeften van de betrokkenen zelf én de realisatie van de randvoorwaarden die het mogelijk maken om het daadwerkelijk in de praktijk te kunnen brengen.⁴⁸ Realisatie van deze randvoorwaarden is, zoals betoogd, een verantwoordelijkheid die op de schouders van de lidstaten rust. Als dit op orde is, blijft het de vraag of in een sector waarin werkgevers met gebruikmaking van allerlei constructies concurreren op loonkosten, de bereidwilligheid zal bestaan om de cabinekampeerpraktijk tijdens de normale wekelijkse rust daadwerkelijk te veranderen.

46 Zie <https://opsinfo.nl/nieuwsberichten/meer-slaapplaatsen-voor-vrachtwagenchauffeurs/> (geraadpleegd 28 augustus 2019).

47 Zie <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2013/12/13/app-leidt-vrachtwagenchauffeur-naar-beschikbare-parkeerplek> (geraadpleegd 28 augustus 2019).

48 In de door de Commissie in 2016 georganiseerde openbare raadpleging over de versterking van de sociale wetgeving van de EU op het gebied van wegvervoer staan ook reacties van vrachtwagenchauffeurs op vragen die gaan over het cabinekampeerverbod. Zie https://ec.europa.eu/transport/modes/road/consultations/2016-social-legislation-road_en (vraag 20); Zie ook <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2016-social-legislation-road-specialised-summary.pdf> (p. 20-22) (geraadpleegd 28 augustus 2019). Van degenen die in het wegtransport werken en antwoordden, woonde 42% in Zweden; 14% in Tsjechië; 5% in Polen; 5% in Litouwen. De respons van werknemers uit Nederland, Roemenië, Letland en Bulgarije was 0% (zie p. 2-3 van de samenvatting). Het voert te ver om de resultaten hier inhoudelijk te bespreken.

8.7 BIJLAGE

Tabel 8.1: Overzicht respondenten naar kenmerken

<i>Fictieve naam</i>	<i>Leeftijd</i>	<i>Geslacht</i>	<i>Nationaliteit</i>	<i>Verblijf tijdens 45 uur rust: cabine/hotel/terrein werkgever/thuis</i>
Andrei	51	man	Roemeens	cabine
David	30	man	Roemeens	cabine
Bence	47	man	Hongaars	cabine
Hanna	34	vrouw	Hongaars	cabine
Levente	42	man	Hongaars	cabine
Georgi	58	man	Bulgaars	cabine
Marcell	40	man	Hongaars	thuis of terrein werkgever
Alexandru	47	man	Roemeens	cabine
Dominik	52	man	Hongaars	terrein werkgever of cabine
Matas	42	man	Litouws	cabine
Nazar	42	man	Oekraïens	cabine
Yaroslav	35	man	Oekraïens	cabine
Vasil	37	man	Oekraïens	cabine
Antoni	28	man	Pools	thuis
Jakub	43	man	Pools	cabine
Adam	61	man	Pools	hotel
Todor	50	man	Oekraïens	cabine
Gabriel	42	man	Roemeens	meestal cabine
Luca	43	man	Roemeens	cabine
Ben	60	man	Duits	thuis, terrein werkgever
Milán	39	man	Hongaars	thuis
Viktor	39	man	Bulgaars	hotel of terrein werkgever
Aleksander	42	man	Pools	meestal hotel
Stanislaw	39	man	Pools	meestal hotel
Kacper	53	man	Pools	cabine
Dima	29	man	Moldavisch	meestal hotel
Igor	36	man	Oekraïens	meestal cabine
Filip	52	man	Pools	thuis
Thijs	57	man	Nederlands	thuis
Daan	31	man	Nederlands	thuis
Lotte	41	vrouw	Nederlands	thuis
Bram	52	man	Nederlands	thuis

9.1 WOORD VOORAF

“How can we imagine what our lives should be without the illumination of the lives of others?”¹

Dit citaat geeft precies weer wat met dit onderzoek is beoogd. Niet alleen hebben de gesprekken met de chauffeurs geleid tot meer kennis over hun werk en specifieke arbeidssituatie, ook verhalen over hun persoonlijke leven waren daarvan onderdeel. Sommige verhalen en momenten tijdens de interviews staan in het geheugen gegrift, net als sommige chauffeurs.

Zo vertelden twee chauffeurs over hun ernstige ziekte en de impact daarvan op hun leven en het chauffeurswerk. Ook de chauffeur die teveel gedronken had en daar open over sprak, liet indruk achter. Zo ook de chauffeur die aanbod borscht te koken en ons, onderzoeker en tolk, uitnodigde dat op de parkeerplaats te komen eten. En de chauffeur die over de hem aangeboden koffie zei: *“This coffee warms my hart.”* Of de chauffeur die zichzelf als *“lone wolf”* karakteriseerde en de chauffeur die vol trots zijn cabine liet zien en de onderzoeker aanbod om zelf een stukje te rijden. Maar ook de chauffeur die over zijn hobby ‘traintrucks’ vertelde en daarover filmpjes op zijn telefoon liet zien.

Zomaar wat impressies die tekenend zijn voor de sfeer tijdens het veldwerk dat in grote mate heeft bijgedragen aan meer inzicht in het leven van vrachtwagenchauffeurs en de ogen van de onderzoeker voor die bijzondere wereld voorgoed heeft geopend.

9.2 INLEIDING

Zoals in hoofdstuk 1 beschreven, is de focus in de juridische literatuur over (schijn)constructies hoofdzakelijk gericht op definities en juridische analyses van (schijn)constructies en bestaande regelgeving. Ook wordt aandacht besteed aan de ontwikkeling van nieuwe regelgeving ter voorkoming en bestrijding van (schijn)constructies. Het uiteindelijke doel dat juristen daarmee voor ogen hebben, is de bescherming en waarborging van de rechten van de werkers

1 James Salter *Light Years*. Geciteerd door Margot Vanderstraeten op titelpagina in Minjan 2012.

en op die manier verbetering van hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Een essentieel onderdeel dat met deze strikt juridische benadering onderbelicht is, zijn de percepties van degenen die in hun werk te maken hebben met dergelijke constructies. Dit proefschrift heeft laten zien dat om te weten of deze verbetering nodig is en zo ja, op welke manier die het beste bereikt kan worden, kennis over het werk in de praktijk van deze arbeidskrachten onontbeerlijk is. Datzelfde geldt voor het effect van regelgeving op hun dagelijkse werk. Die kennis kan alleen verkregen worden door met de werkers in gesprek te gaan en door de percepties van de betrokkenen ook in beschouwing te nemen.

In de sociaalwetenschappelijke literatuur daarentegen komen de werkers zelf, voornamelijk migranten, wel aan het woord als het gaat over hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Uit die in hoofdstuk 1 besproken literatuur komt naar voren dat deze arbeidskrachten in veel gevallen werken op basis van een (schijn)constructie. Het blijft in die gevallen bij het (be)noemen van geconstateerde constructies zonder daar verder nader op in te gaan. Van enige juridische duiding of analyse is geen sprake. In de sociaalwetenschappelijke literatuur wordt slechts zijdelings aandacht besteed aan het politiek en maatschappelijk relevante fenomeen (schijn)constructies. Precisie in het bespreken van de constructies ontbreekt.

Beide perspectieven, het sociaalwetenschappelijke en het juridische staan in de praktijk nog te veel los van elkaar, terwijl een combinatie van beide perspectieven het doorgronden en aanpakken van (schijn)constructies bevordert. Een juridische analyse van (schijn)constructies in combinatie met de percepties van de arbeidskrachten daarover en hun wensen en behoeften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden maakt het wérkelijke probleem duidelijker. Dit proefschrift onderstreept dat. Door genoemde gecombineerde aanpak wordt de kans vergroot op het ontwikkelen van effectief en aan de sociale werkelijkheid rechtdoend beleid en regelgeving op het gebied van (schijn)constructies in het algemeen en in specifieke arbeidssituaties van intra-EU-arbeidskrachten, met inbegrip van migranten.

In dit proefschrift is de arbeidssituatie van intra-EU-arbeidskrachten, waaronder de juridische bases op grond waarvan zij onder meer in Nederland werkzaam zijn, onderzocht vanuit verschillende perspectieven. Die perspectieven worden met elkaar in verband gebracht. Een belangrijk aspect dat is onderzocht, is op basis van welke (schijn)constructies deze arbeidskrachten hun werk doen en in hoeverre zij daarvan (financieel) nadeel ondervinden. Het juridische perspectief van dit alles komt uitgebreid aan bod. Bij deze juridische benadering wordt steeds betrokken wat de arbeidskrachten zelf vinden van hun werksituatie met als bijzonder aandachtspunt (schijn)constructies. De percepties van de betrokken arbeidskrachten over het gebruik van (schijn)constructies in het algemeen komen aan bod net als hun visie op de eigen arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. In dit proefschrift is dus sprake van een geïntegreerde benadering van (schijn)constructies.

In dit onderzoek is de transportsector gekozen als casestudie en de geanalyseerde percepties zijn die van internationale vrachtwagenchauffeurs die goederenvervoer over de weg in de EU verrichten.

9.3 CENTRALE ONDERZOEKSVRAGEN

De in paragraaf 9.2 genoemde onderzoeksfocus leidde tot de volgende twee overkoepelende onderzoeksvragen.

In hoeverre werken intra-EU-arbeidskrachten in Nederland op basis van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies die hen (financieel) benadelen?

Wat zijn de percepties van intra-EU-arbeidskrachten over het gebruik van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies en over hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden op basis waarvan zij in Nederland en andere EU-lidstaten werken?

Deze twee vragen en de daaraan in de diverse hoofdstukken gerelateerde specifiekere onderzoeksvragen zijn in dit onderzoek beantwoord. Dit hoofdstuk bevat de belangrijkste conclusies.

9.4 BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

9.4.1 Werken als intra-EU-arbeidskracht in Nederland

In hoofdstuk 3, een juridische inventarisatie van de mogelijkheden voor intra-EU-arbeidskrachten om in Nederland te werken en de in dat verband gebruikte schijnconstructies, komt naar voren dat zij dat op verschillende manieren kunnen doen. Intra-EU-arbeidskrachten hebben de mogelijkheid om in Nederland werkzaamheden te verrichten op basis van het vrij verkeer van werknemers of het vrij verkeer van diensten. Deze arbeidskrachten kunnen permanent in Nederland werken, maar ook het doen van tijdelijke werkzaamheden is een optie, al dan niet gekoppeld aan permanent of tijdelijk verblijf in Nederland. Welk recht op een arbeidsrelatie van toepassing is, is afhankelijk van de EU-vrijheid op basis waarvan de arbeidskracht in Nederland werkt en wordt in grensoverschrijdende situaties mede bepaald door het internationaal privaatrecht. Gebleken is dat bij de tewerkstelling van intra-EU-arbeidskrachten in Nederland (ook) sprake is van gebruik van (schijn)constructies. Een aantal (schijn)constructies is hardnekkig en keert steeds terug, maar daarnaast duiken zo nu en dan ook nieuwe constructies op. Een en ander komt naar voren in de geanalyseerde rapportages van de Inspectie en in de onderzochte jurisprudentie. In diverse sectoren maken werkgevers gebruik van (schijn)constructies met als doel het besparen op (loon)kosten. De betreffende arbeidskrachten

die op basis van dergelijke constructies werken, ondervinden daar (financieel) nadeel van. De sectoren waar het om gaat zijn de bouw, de scheepsbouw, het transport, de schoonmaak, de uitzendsector en kwekerijen. Werkgevers omzeilen niet alleen wet- en regelgeving wat leidt tot illegale constructies, maar werken ook met legale constructies waarbij zij hetzelfde doel voor ogen hebben: besparen op (loon)kosten. In hoeverre deze laatste constructies onwenselijk zijn, is voor discussie vatbaar. Over de omvang van het gebruik van (schijn)-constructies kan in het onderhavige onderzoek niets gezegd worden. Desondanks kan wel worden aangenomen dat echt niet alle in Nederland werkzame intra-EU-arbeidskrachten op basis van een (schijn)constructie werken.

In dit onderzoek is het gelukt een ordening aan te brengen in de in de juridische wereld bestaande diversiteit op het gebied van (schijn)constructies. De steeds terugkerende (schijn)constructies zijn ondergebracht in een typologie (zie hoofdstuk 3 tabel 3.1) met vijf hoofdcategorieën. Die categorieën zijn *contracting* (1); vennootschapsrechtelijke constructies (2); transnationale (schijn)-detachering (3); verrekenen kosten met loon en contante terugbetalingen van loon/onkostenvergoedingen (4); en uitzendwerk via Nederlandse uitzendbureaus (5). Het opstellen van zo'n typologie was nodig, omdat een eenduidig en duidelijk overzicht van (schijn)constructies die wel en niet toelaatbaar zijn, ontbrak. De definiëring verandert steeds en soortgelijke (schijn)constructies worden voortdurend anders genoemd en beschreven. Ook is niet altijd duidelijk of het om legale of illegale constructies gaat; een duidelijk onderscheid tussen beide ontbreekt vaak. Daardoor lijkt het alsof er veel verschillende soorten constructies in diverse sectoren omgaan. De geconstrueerde typologie laat zien dat een aantal duidelijk te karakteriseren (schijn)constructies steeds terugkomt, al dan niet in combinatie met elkaar.

Uit de literatuur komt een negatief beeld naar voren over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van deze intra-EU-arbeidskrachten. Het werken op basis van een (schijn)constructie zou altijd leiden tot (financiële) benadeling van deze werkers. Opvallend is dat in dit voornamelijk politieke en juridische denkkader de visies van de werkers zelf op hun werk en de gevolgen voor hen van de gebruikte (schijn)constructies niet meegewogen worden. Veel wordt geschreven over de nadelen van bijvoorbeeld transnationale detachering en (*sub*)*contracting*. De nadruk wordt daarbij gelegd op de ruimte die deze constructies bieden voor gesjoemel door werk- en opdrachtgevers met als gevolg financiële benadeling van intra-EU-arbeidskrachten. Ook effecten als oneerlijke concurrentie en verdringing van lokale arbeidskrachten worden vaak genoemd. In het algemeen wordt ingezet op het aanpakken van het gebruik van (schijn)-constructies door het ontwikkelen van steeds meer en gedetailleerdere regels. Dit ondanks de constatering dat de betreffende regelgeving niet effectief (genoeg) is en zelfs leidt tot het ontstaan van nieuwe (schijn)constructies.

De mogelijkheid dat het werken op basis van een dergelijke constructie niet per definitie nadelig voor de werker is dan wel niet zo door hem of haar wordt ervaren, wordt niet geopperd. Dat genoemde constructies ook voordelen

kunnen bieden voor intra-EU-arbeidskrachten wordt slechts in een uitzonderlijk geval onder de aandacht gebracht. Gedacht kan worden aan vergroting van de kans op werk in een andere EU-lidstaat dan het woonland en daarmee uitbreiding van kennis en werkervaring.

Het is bijna alsof de mogelijkheden die de intra-EU-arbeidsmarkt biedt niet gezien worden als gevolg van een fixatie op misbruik en slachtofferschap.

Daarnaast wordt in de strijd tegen schijnconstructies veel belang gehecht aan het voeren van juridische procedures. Nadeel daarvan is dat deze procedures soms jaren duren en kostbaar zijn en dat slechts een klein deel van dit soort kwesties de rechter bereikt. Het zogenaamde topje van de ijsberg. Voor dit (kleine) deel van de werkers betekent het dat, als zij al in het gelijk worden gesteld, zij lang moeten wachten op bijvoorbeeld hun achterstallige loon. Voorbeelden van dergelijke langdurige procedures zijn de zaken *Hongaarse werknemers/Silo-Tank* en *FNV/Van den Bosch*, besproken in respectievelijk hoofdstuk 3 en hoofdstuk 4.

Deze aanpak via schaarse rechtszaken en het belichten van hoofdzakelijk de negatieve kanten van het werken op basis van (schijn)constructies zonder daadwerkelijk na te gaan in hoeverre daar sprake van is, doet geen recht aan de sociale werkelijkheid. Vaak wordt gesuggereerd dat alle Oost-Europese arbeidskrachten, en dus ook vrachtwagenchauffeurs, werkzaam zijn op basis van een schijnconstructie. De assumptie is vervolgens dat ze daarmee altijd zeer slecht af zijn.

Door voorbij te gaan aan de percepties van intra-EU-arbeidskrachten zelf blijft onduidelijk in hoeverre de politieke en juridische aannames kloppen dat schijnconstructies altijd nadelig zijn voor de arbeidskrachten en dus moeten worden aangepakt. Datzelfde geldt voor het ontbreken van oog voor de kansen die de intra-EU-arbeidsmarkt biedt. In de sociaalwetenschappelijke literatuur over informeel werk, *semi-compliance* en mensenhandel kwam naar voren dat de arbeidskrachten veelal meer de positieve kant van het werken op basis van constructies benadrukken. Zij zien vooral de mogelijkheid die het hen biedt om inkomen te genereren en te (over)leven.² Dat sociaalwetenschappelijke onderzoek richt zich, zoals gezegd, echter niet specifiek op (schijn)constructies. Uit het onderhavige onderzoek, waarin wel op dergelijke constructies wordt ingezoomd, blijkt dat dezelfde inzichten van toepassing zijn. De bevindingen laten zien dat niet al deze arbeidskrachten hun arbeidssituatie als negatief ervaren en/of zichzelf als slachtoffer zien. Beslist niet iedereen herkent zich in genoemd juridisch denkkader.

De juridische blik op (schijn)constructies richt zich vooral op definitiekwesties, het analyseren van regelgeving en jurisprudentie en het ontwikkelen van

2 Hiah & Staring 2013; Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997, p. 53-54; Van der Leun 2010, p. 84-85. Zie ook Van der Leun 2003; Lestrade 2018; Lodder 2022, p. 67-68; Portes 1983; Portes & Haller 2005; Ruhs & Anderson 2006; Ruhs & Anderson 2010; Lutz & Palenga-Möllenbeck 2010; Van Meeteren & Hiah 2019.

meer (aanvullende) regelgeving gebaseerd op genoemde aannames.³ Het gevolg daarvan is een overvloed aan gecompliceerde nationale en Europese regels die zelfs voor juristen, waaronder rechters, moeilijk te begrijpen zijn. Laat staan dat de betrokkenen zelf (arbeidskrachten zowel als werk- en opdrachtgevers) daar nog iets van begrijpen. Om die reden is aannemelijk dat zeker niet altijd sprake is van het bewust toepassen van een (schijn)constructie, maar dat ook de veelheid aan moeilijk te begrijpen regels een rol speelt.

Hiermee is niet gezegd dat juridische analyses van (schijn)constructies op basis waarvan intra- EU arbeidskrachten werk doen overbodig zijn. In tegendeel, een gedetailleerde ontleding van dergelijke constructies is nodig om duidelijkheid te krijgen over hoe een constructie precies in elkaar zit en wat de nadelige kanten voor werkers ervan (kunnen) zijn. Ook die aspecten zijn van belang om een effectieve aanpak te kunnen ontwikkelen. Zoals ook in hoofdstuk 1 naar voren kwam, ontbreekt juist die precieze kijk op (schijn)constructies in sociaalwetenschappelijk onderzoek. In dit proefschrift is getracht aan te tonen dat het fileren van (schijn)constructies in combinatie met de visie van de betrokken werkers op het gebruik van dergelijke constructies essentieel is voor de ontwikkeling van recht dat (beter) aansluit bij de praktijk en het dagelijkse werk van betrokkenen.

In dit onderzoek is niet alleen een typologie met steeds terugkerende (schijn)constructies opgesteld. Ook is een methodiek toegepast waarmee kan worden ontsluitend of sprake is van een verhulling van het gewoonlijk werkland. Die verhulling kan plaatsvinden door toepassing van verschillende soorten (schijn)constructies. In veel gevallen is het lastig (schijn)constructies te ontrafelen onder meer als het gaat om ingewikkelde grensoverschrijdende constructies of constructies waarbij veel partijen zijn betrokken. In de jurisprudentie zijn wel criteria ontwikkeld die een handvat bieden om te bepalen wat het gewoonlijk werkland van een arbeidskracht is, maar ook dan blijft het altijd een casuïstische beoordeling op basis van de feiten en omstandigheden van een specifieke arbeidssituatie. In hoofdstuk 6 is aangetoond dat het mogelijk is op basis van de verhalen van de arbeidskrachten en met behulp van deze criteria het gewoonlijk werkland vast te stellen en op die manier het gebruik van een (schijn)constructie te achterhalen.

3 Cremers 2016; Cremers 2017; Cremers 2018; Darvas 2017; Even 2018; Even & Zwanenburg 2017; Van Gardingen 2017; Van Gardingen 2019; Houwerzijl 2015; Houwerzijl 2015b; Houwerzijl 2021; Lodder 2016; Morsa 2015; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021; Zwemmer 2015.

9.5 INTERMEZZO: LEESWIJZER CONCLUSIE

Na de weergave van de centrale onderzoeksvragen en beschrijving van de bevindingen over intra-EU-arbeidskrachten en hun werksituatie in Nederland in algemene zin zoomt deze conclusie in op de casestudie. Begonnen wordt met conclusies over percepties in het algemeen van de respondenten, waarna specifieke onderwerpen (percepties over het gewoonlijk werkland, het loon en de arbeidstijd en het cabinekampeerverbod) aan de orde komen. Vervolgens wordt ingegaan op het dominante beeld over (schijn)constructies en de implicaties van het onderhavige onderzoek voor de wetenschap. Daarna komen respectievelijk de onderzoeksbeperkingen, suggesties voor vervolgonderzoek en de toekomst van de Europese transportsector aan bod. Als laatste worden diverse aanbevelingen gedaan waarna een laatste woord volgt.

9.6 PERCEPTIES IN HET ALGEMEEN

In hoofdstuk 5 hebben we gezien dat de geïnterviewde chauffeurs op de hoogte zijn van het gebruik in het algemeen van een aantal (schijn)constructies in het wegtransport. Zij horen daarover van collega's en hebben daar zelf ook bij (vorige) werkgevers mee te maken gehad. Door de band genomen leidt het gebruik van dergelijke constructies ertoe dat op loonkosten bespaard wordt. De chauffeurs lijken niet erg onder de indruk te zijn van deze praktijk en constateren dat de laatste tijd de regels steeds meer worden nageleefd. Niet iedere chauffeur is daar overigens blij mee. Sommigen vinden het werken voor een bedrijf dat de hand met de regels licht zelfs een stuk lucratiever.

Naast het gebruik van (schijn)constructies, zijn er ook andere manieren waarop financieel gebruik of misbruik van chauffeurs gemaakt kan worden. Daarbij wordt vaak ingespeeld op het tekort aan chauffeurs in West-Europa en het grote aanbod van chauffeurs uit Oost-Europa die bereid zijn te werken voor bijvoorbeeld een lager loon dan Nederlandse collega's.

De chauffeurs bleken goed op de hoogte van de loonverschillen tussen Oost- en West-Europese chauffeurs. Niet altijd zien zij een verband met het gebruik van een (schijn)constructie. Bovendien is hun algemene indruk dat die verschillen steeds kleiner worden of er niet zoveel toe doen gelet op de lagere levensstandaard in hun woonland. Ook wordt gewezen op de marktwerking en de concurrentie in de EU tussen West- en Oost-Europese transportbedrijven. Buiten kijf is dat in sommige gevallen de loonverschillen getuigen van slecht werkgeverschap en misbruik van de kwetsbare positie van Oost-Europese chauffeurs. Vooral als die bij een West-Europees bedrijf werken. Die verschillen moeten, ook volgens de chauffeurs, bestreden worden. In de andere gevallen is het loonverschil een gegeven inherent aan de economische positie van de betreffende lidstaat dat door de chauffeurs wordt geaccepteerd. Dit

laatste laat onverlet dat ook zij, net als Nederlandse chauffeurs, positief staan tegenover een verhoging van het (basis)loon.

Het werk als internationaal vrachtwagenchauffeur kan zeker gekwalificeerd worden als *precarious work*. Het is *dangerous*, *dirty* en – wordt door velen gezien als – *demeaning*. Het werk is *dangerous*, omdat de chauffeurs met grote zware vrachtwagens over de weg rijden en verkeersdeelnemers zijn waar terdege rekening mee moet worden gehouden. Bovendien vervoeren sommige vrachtwagens gevaarlijke (brandbare) lading waardoor rijden met een vrachtwagen extra risicovol is. Ook het laden en lossen van de lading kan gevaren meebrengen voor de veiligheid van de chauffeur en anderen. Dat laatste aspect maakt het werk ook zwaar en soms zelfs *dirty*. Ten slotte wordt het beroep van vrachtwagenchauffeur in het algemeen niet als maatschappelijk hoogstaand gezien en worden de chauffeurs afgeschilderd als verkeersduivels die parkeerplaatsen bevuilen. Bovendien hebben de chauffeurs (te) weinig invloed op en controle over het loon, de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden.⁴ Tóch lijkt het erop dat de chauffeurs zelf hun werk niet op die manier ervaren. Het merendeel is uitermate gepassioneerd en zeer te spreken over het gevoel van vrijheid en onafhankelijkheid dat dit werk hen biedt. Ook de mogelijkheid om veel te reizen en verschillende landen te zien, vinden de meeste chauffeurs een aantrekkelijk aspect van hun werk. Daarnaast kunnen zij – en dat geldt vooral voor Oost-Europese chauffeurs – met het werk als internationale chauffeur in hun woonland aanzienlijk meer verdienen dan als bijvoorbeeld bus- of taxichauffeur. Ook komt naar voren dat de keuze voor het werk onder bepaalde, niet optimale arbeidsvoorwaarden, willens en wetens is aangegaan. Hierbij wordt aangetekend dat een individu altijd kiest binnen bepaalde mogelijkheden en beperkingen.

Slechts een enkeling doet dit werk uitsluitend uit financieel oogpunt om te overleven en vindt het een *hell of a job*. De chauffeurs benadrukken de (financiële) kansen die dit werk biedt waaronder de beste manier om een welvarender leven te creëren in hun woonland. Deze motieven zijn in lijn met de motieven van migranten die naar voren komen in de literatuur over *semi-compliance*,⁵ de informele economie⁶ en mensenhandel waaronder het door Lestrade geïntroduceerde begrip *mutually advantageous exploitation*.⁷ Deze

4 Anderson 2010; Anderson 2015; Anderson 2017; Campbell & Price 2016; Florczak & Otto 2019, p. 10: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00008.xml>; Holgate 2011; Thörnquist 2015; Wagner 2018. Anderson 2001; Chin 2019; Harrison, Collins & Bahor 2020; Favell 2008; Hunt 2014; Pljevaljcic Simkunas & Thomsen 2018; Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017; Taran 2012; Tham & Fudge 2019.

5 Ruhs & Anderson 2006, abstract en p. 26-32.

6 Portes 1983; zie ook Portes & Haller 2005.

7 Van Meeteren & Hiah 2019, p. 6, p. 8, p. 9-12; zie ook De Jonge van Ellemeet 2007; Lestrade 2018; Lodder 2022, p. 67-68.

observaties impliceren niet dat dan alles geoorloofd is, maar ze nuanceren wel het dominante beeld.

9.7 PERCEPTIES OVER HET GEWOONLIJK WERKLAND

De in hoofdstuk 6 toegepaste methodiek blijkt effectief om te achterhalen of gewerkt wordt op basis van een het gewoonlijk werkland verhullende constructie. De chauffeurs benoemen niet met naam en toenaam een bepaalde constructie, maar zijn specifiek genoeg over diverse aspecten van hun arbeidssituatie om daaruit met vrij grote zekerheid het al dan niet bestaan van genoemde constructie te destilleren.

Ondanks dat uit journalistiek onderzoek en onderzoek door vakbonden blijkt dat het gebruik van (schijn)constructies in de transportsector aan de orde van de dag is, waardoor chauffeurs stelselmatig financieel worden benadeeld, komt die bevinding in dit promotieonderzoek niet naar voren. Integendeel: slechts een minderheid van de in dit onderzoek betrokken en geïnterviewde 32 chauffeurs werkt op basis van een constructie die hun gewoonlijk werkland verhuult. In die gevallen is, zoals in hoofdstuk 6 is gebleken en hierna uitvoeriger wordt toegelicht, ook niet altijd sprake van een (financieel) nadelige werksituatie. Dat betekent echter niet dat werk- en opdrachtgevers niet allerlei andere (arbeidsrechtelijke) regels omzeilen.

Een en ander bevestigt de noodzaak om te spreken met individuele chauffeurs over hoe hun werksituatie er in hun beleving uitziet. Die percepties zijn essentieel om dichterbij de sociale werkelijkheid te komen op basis waarvan zinvol beleid en regelgeving ontwikkeld kan worden.⁸ Regels die op die manier tot stand zijn gekomen, zullen in de praktijk beter toepasbaar zijn en meer recht doen aan de belangen van degenen waarvoor de regels geschreven zijn.

Het alleen afgaan op algemene assumpties, zoals (te) vaak gebeurt in de besproken juridische literatuur, leidt tot een overvloed aan complexe regels waarvan te twifelen valt aan de effectiviteit.⁹ Een ander negatief effect kan zijn dat er onder betrokkenen onvrede heerst over een bepaalde regel. Een voorbeeld daarvan is de casus *Vaditrans*.

Datzelfde geldt als eenzijdige berichtgeving in de media en een vakbondsperspectief als enige of voornaamste uitgangspunt voor de aanpak wordt genomen. Aannemelijk is dat dergelijke uitingen vooral de uitwassen in de

8 De Koster 2022.

9 Cremers 2014; Cremers 2014a; Cremers 2014b; Cremers 2015; Cremers 2016; Cremers 2017; Cremers 2018; Darvas 2017; Even 2018; Even & Zwanenburg 2017; Van Gardingen 2017; Van Gardingen 2019; Houwerzijl 2015; Houwerzijl 2015b; Houwerzijl 2017; Houwerzijl 2017a; Houwerzijl 2021; Houwerzijl & Kullman 2011; Van Kampen 2012; Kullmann 2015; Laagland 2012; Laagland 2016; Lodder 2016; Morsa 2015; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

transportsector, die zich ongetwijfeld voordoen, voor het voetlicht brengen. Alleen beleid maken op basis van uitwassen is echter ook niet effectief.

Hiermee is overigens niet gezegd dat de percepties van betrokkenen over hun arbeidssituatie in alle gevallen maatgevend zijn voor het (juridische en maatschappelijke) oordeel of sprake is van uitbuiting of een andere (ernstige) misstand.¹⁰ Ook als de arbeidskrachten zelf dergelijke situaties zien als acceptabel en als een kans op een beter en welvarender leven, wil dat niet zeggen dat een strafrechtelijke of andere aanpak achterwege moet blijven. Situaties waarin sprake is van het plegen van strafbare feiten of anderszins handelen waardoor de veiligheid en/of gezondheid van de arbeidskracht in gevaar komt en/of waardoor aantoonbaar maatschappelijke schade optreedt, zijn niet aanvaardbaar. Dat optreden daartegen aan de orde is, spreekt voor zich.

Dit laat onverlet dat in dit onderzoek door genoemde gesprekken met chauffeurs een ander, aanvullend beeld is verkregen van het werken en het gebruik van schimmige constructies in de wegvervoerspraktijk dan vaak geschetst wordt.

9.8 PERCEPTIES OVER HET LOON EN DE ARBEIDSTIJD

In hoofdstuk 7 is uitgebreid en gedetailleerd ingegaan op het loon en de arbeidstijd van de 32 chauffeurs. De meest pregnante bevinding is dat er geen verband lijkt te zijn tussen het werken op basis van een constructie die het gewoonlijk werkland verhult en de hoogte van het loon en de lengte van de arbeidstijd. Kortom: niet alle chauffeurs die op basis van een dergelijke constructie werken, doen dat op basis van slechtere voorwaarden dan zij die niet op basis van zo'n constructie werken. Dit in tegenstelling tot wat verwacht was op basis van de literatuur. Het maakt voor hen – Oost-Europeaan of derdelander – niet uit of hun werkgever de regels die het gewoonlijk werkland bepalen wel of niet omzeilt. Dit is een belangrijke constatering die overigens niet afdoet aan het feit dat er onderling grote loonverschillen bestaan. Daarbij springt in het oog dat de sociale verzekering van Oost-Europese en derdelandchauffeurs die op basis van Oost-Europese arbeidsvoorwaarden betaald worden zeer minimaal is of zelfs helemaal ontbreekt. Bij ziekte of na hun pensioen is hun inkomen minimaal en kunnen zij met moeite overleven. Ook is bij de Oost-Europese en derdelandchauffeurs geen sprake van een cao die zorgt voor loon op een gelijk niveau. Iedere werkgever kan zelf de hoogte en samenstelling van het loon bepalen wat grote loonverschillen in de hand werkt.

Voor alle chauffeurs geldt in grote lijnen dat zij lange dagen maken, waarbij vooral Oost-Europese en derdelandchauffeurs langere tijd aaneengesloten van huis zijn, ongeacht of zij in (en/of vanuit) West- of Oost-Europa werken. Soms

10 Zie in vergelijkbare zin HR 27 oktober 2009, ECLI:NL:HR:2009:B17099, r.o. 2.6.1.

is dat op eigen verzoek en afgestemd met de werkgever, maar ook financiële prikkels kunnen een rol spelen.

Anders dan het gebruik van een (schijn)constructie, waar de chauffeurs in het algemeen niet zo mee zitten, zijn er andere misstanden die hen wel hoog zitten. Voorbeelden daarvan zijn betalingen per kilometer, lage dagvergoedingen en inhoudingen van kosten op hun loon. Specifiek voor de Nederlandse chauffeurs is het volgens hen te lage basisloon en het daarop gebaseerde pensioen.

Het aanpakken van het gebruik van (schijn)constructies, in ieder geval voor zover dat bewust gebeurt en de arbeidskracht daarvan op enige manier benadeeld wordt, is zeker nodig, maar niet afdoende om de arbeidssituatie van chauffeurs structureel te verbeteren. Minstens zo belangrijk is dat nagedacht wordt over oplossingen voor misstanden die in de visie van de chauffeurs voor hen veel nadeliger zijn. Daartoe horen bijvoorbeeld het uitbetalen per kilometer en de magere sociale verzekering. Voor de Nederlandse chauffeurs is dat vooral de verhoging van hun basisloon.

Niet alleen de lange arbeidstijd en de minimale sociale verzekering, maar ook de hoogte van het (basis)loon, zijn voorbeelden van aspecten die het chauffeurswerk bestempelen als *precarious work*.¹¹

9.9 PERCEPTIES OVER VADITRANS

In hoofdstuk 8 zijn de arbeidsomstandigheden van de chauffeurs aan de orde gekomen en is specifiek ingegaan op hun verblijfsomstandigheden tijdens hun (verplichte) rust van 45 uur. De belangrijkste conclusie is dat het cabinekampeerverbod in de ervaring van de meeste geïnterviewde chauffeurs hun verblijfsomstandigheden niet heeft verbeterd. Dit in tegenstelling tot wat de Europese rechter (HvJ EU) voor ogen had met zijn uitspraak in de zaak *Vaditrans*. Volgens het HvJ EU zou het genoemde verbod wél leiden tot een verbetering van die omstandigheden en, in het verlengde daarvan, de verkeersveiligheid van henzelf en andere weggebruikers. Het HvJ EU bepaalde over het hoofd van de chauffeurs dat het doorbrengen van hun 45-urige rust in de cabine niet is toegestaan en dat die tijd in een hotel moet worden doorgebracht. Onbedoeld is hiermee het hebben van weinig invloed op en controle over hun arbeidsomstandigheden verergerd. Dat is nu juist een van de aspecten die het werk van internationale vrachtwagenchauffeurs als *precarious* kwalificeert.¹²

11 Anderson 2010; Berntsen 2015; Berntsen 2016; Bernsen & Lillie 2014; Campbell & Price 2016; Caro e.a. 2015; Forde e.a. 2015; Kalleberg 2009; Kalleberg & Hewison 2013; Kalleberg & Vallas 2018; Pollowska 2019; Strauss & McGrath 2017; Thörnquist 2015; Wagner 2018; Wagner & Berntsen 2016.

12 Anderson 2010; Anderson 2015; Anderson 2017; Campbell & Price 2016; Florczak & Otto 2019, p. 10: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00008.xml>; Holgate 2011; Thörnquist 2015; Wagner 2018.

Dit is een illustratie van het belang van een gecombineerde aanpak gericht op een juridische analyse waarin de percepties van betrokkenen worden meegewogen. Een wezenlijk inzicht dat in dit promotieonderzoek is verkregen.

Uit de interviews met de chauffeurs blijkt dat het merendeel het verblijf in de cabine prefereert boven het verblijf in een hotel. De redenen hiervoor zijn uiteenlopend. Voor sommigen is een hotel te kostbaar, omdat de werkgever daarvoor geen vergoeding biedt. Anderen vinden hun cabine comfortabel en/of willen hun vrachtwagen (en de lading) niet achterlaten, ongeacht of de werkgever het verblijf in een hotel vergoedt. Een ander punt dat bij bijna allemaal naar voren komt, is dat er te weinig hotels beschikbaar zijn die de chauffeurs met hun vrachtwagen kunnen bereiken. Daarnaast is er in veel EU-lidstaten, waaronder Nederland, een tekort aan beveiligde parkeerplaatsen waar de chauffeurs hun vrachtwagen wel onbeheerd achter zouden willen laten. Dat tekort is iets waar zij elke dag, en dus niet alleen tijdens hun rust van 45 uur, mee geconfronteerd worden en wat hun arbeidsomstandigheden negatief beïnvloedt. De chauffeurs hebben dus veel meer behoefte aan beveiligde parkeerplaatsen met toiletten, douches, wasmachines en een keuken of (betaalbaar) restaurant dan aan (verplicht) verblijf in een hotel.

Het oordeel van het HvJ EU staat veraf van de visie van de chauffeurs zelf. Het merendeel ziet het cabinekampeerverbod niet als een verbetering van hun verblijfsomstandigheden. De uitspraak doet onvoldoende recht aan de (vervoers)praktijk en het dagelijkse werk van de chauffeurs. Dit leidt tot weinig acceptatie van deze beslissing waardoor ook de naleving te wensen overlaat. Desondanks is de beslissing inmiddels door de EU-wetgever gecodificeerd in Verordening 561/2006. Het heeft er veel van weg dat ook deze nieuwe regel de plank misslaat en voorbijgaat aan wat de chauffeurs écht nodig hebben om hun dagelijkse werkomstandigheden te verbeteren. Deze bevindingen roepen de vraag op in hoeverre de EU-wetgever zich heeft laten informeren over de percepties van de chauffeurs over het cabinekampeerverbod. Een tweede vraag die rijst is of de EU-wetgever zich op de hoogte heeft gesteld van de beschikbaarheid van voor chauffeurs bereikbare hotels en de aanwezigheid van beveiligde parkeerplaatsen.

Voor de effectieve uitvoerbaarheid van het cabinekampeerverbod is essentieel dat er voldoende voor chauffeurs bereikbare en betaalbare hotels in de EU beschikbaar zijn. Ten tweede is er behoefte aan meer beveiligde en geoutilleerde parkeerplaatsen in de EU waar in veel lidstaten, waaronder Nederland, een groot tekort aan is. Van deze randvoorwaarden is tot op heden geen sprake waardoor de chauffeurs geen baat hebben bij de nieuwe regel die uiteindelijk in hún belang is opgesteld.

Deze regel heeft mogelijk meer kans van slagen als genoemde twee randvoorwaarden worden aangepakt door bijvoorbeeld de EU-lidstaten gezamenlijk of de lidstaten afzonderlijk. Benadrukt wordt dat er, los van het cabinekampeerverbod, sowieso behoefte bij de chauffeurs is aan meer beveiligde en geoutilleerde parkeerplaatsen in de EU. Daarbij kan gedacht worden aan

parkeerplaatsen die qua voorzieningen vergelijkbaar zijn met de Autohöfe in Duitsland, waar de chauffeurs in dit onderzoek zeer over te spreken waren.

9.10 NAAR EEN MEER GENUANCEERD BEELD OVER SCHIJNCONSTRUCTIES

De bevindingen in dit onderzoek zijn niet in lijn met de negatieve *framing* door de media en de vakbonden van en de juridische visie op het werken in de transportsector en het gebruik van (schijn)constructies. Wel is er overeenstemming met sociaalwetenschappelijke inzichten afkomstig uit onderzoek naar *precarious work*, *semi-compliance*, de informele economie en aan arbeid gerelateerde onderwerpen in de criminologie. Hoewel er ongetwijfeld excessen op dit gebied zullen voorkomen, laat dit onderzoek een genuanceerder beeld zien.

Dat stelselmatig sprake zou zijn van (financiële) benadeling van de chauffeurs door het gebruik van (schijn)constructies komt niet tot uiting. Slechts eenderde van de 32 in dit onderzoek betrokken chauffeurs werkt op basis van een (schijn)constructie. Bij de chauffeurs die op basis van zo'n constructie werken, is lang niet altijd sprake van slechte en voor hen nadelige arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Niet kan worden ontkend dat er loonverschillen bestaan tussen Oost-Europese en West-Europese chauffeurs en evenmin dat het gebruik van een aantal constructies leidt tot – opzettelijke – onderbetaling van Oost-Europese chauffeurs. In die gevallen krijgen de chauffeurs niet het loon waar zij recht op hebben en dát is onwenselijk. Er zijn ook gevallen waar het loonverschil te herleiden is tot het verschil in welvaart en sociale omstandigheden tussen Oost-Europa en West-Europa. Het uitbesteden van vervoer in West-Europa aan een goedkoper Oost-Europees transportbedrijf via onderaanneming ligt dan voor de hand. Zeker beredeneerd vanuit het economisch oogpunt van de interne markt in de EU. Van onderbetaling als gevolg van het bewust omzeilen van arbeidsrechtelijke regels is dan geen sprake, wel van (eerlijke) concurrentie. Een deel van de respondenten percipieert de bestaande loonverschillen als relatief of niet heel groot. Bovendien is een aantal van mening dat de verschillen tussen Oost en West steeds minder worden doordat de economische situatie in hun thuisland verbetert. Een deel legt de verantwoordelijkheid voor het blijven werken in Oost-Europa voor een lager Oost-Europees loon bij zichzelf en erkent dat er mogelijkheden zijn die situatie te verbeteren. Een ander deel vindt dat de EU, vakbonden of werkgevers de partijen zijn die de meeste invloed hebben op het in stand houden dan wel bestrijden van de loonverschillen.

Ook is naar voren gekomen dat door de band genomen elke chauffeur gepassioneerd is voor het werk dat hij of zij doet. Bovendien zijn het geen 'klagers' en accepteren de meesten de nadelen die hun vak meebrengt. De door hen ervaren voordelen wegen klaarblijkelijk zwaarder. De chauffeurs zijn bovendien goed op de hoogte van wat er speelt in hun sector op het

gebied van kostenbesparende constructies. Hun kijk op de loonverschillen tussen Oost en West is over het algemeen realistisch en een aantal noemt zelfs oplossingen gericht op het verbeteren van de eigen of de algemene loonsituatie in de EU. Al met al kan van deze chauffeurs niet gezegd worden dat zij zich opstellen als passieve uitgebuite slachtoffers zonder enige visie op of kennis van de eigen en algemene arbeidssituatie. In dát beeld dat van hen in het maatschappelijk debat wordt geschetst, passen zij beslist niet.

Het aanpakken van (schijn)constructies is zonder twijfel ook van belang. Denk bijvoorbeeld aan de gevallen waarin chauffeurs werken op basis van een constructie die hen financieel of op enige andere wijze benadeelt of die de markt verstoort. Het jagen op dergelijke constructies door steeds meer (ingewikkelde) regels in het leven te roepen, lijkt niet de meest geëigende, en is zeker niet de enige, weg om de werksituatie van chauffeurs te verbeteren. Temeer omdat het huidige stelsel van regels, dat toepasselijk is op het werk van chauffeurs die grensoverschrijdend vervoer in de EU doen, nu al zo complex is dat zelfs gespecialiseerde juristen er hun weg moeilijk in kunnen vinden. Laat staan dat het voor burgers zoals de chauffeurs en hun werk- of opdrachtgevers, de uiteindelijke 'gebruikers' van deze regels, duidelijk is wat wel en niet toelaatbaar is. In dit onderzoek zijn de bestaande regels beschreven en toegelicht wat heeft geleid tot de benodigde helderheid. Het ontwikkelen van nóg meer regels zorgt voor meer verwarring en complexiteit en is niet aan te bevelen.

Sowieso moet altijd eerst nagegaan worden of verbetering van arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden ten opzichte van de bestaande nodig is, en zo ja, op welke wijze. In dit onderzoek is gebleken hoe essentieel het is dat daarbij de visie van betrokkenen zelf een rol speelt. Door met de chauffeurs te spreken zijn in dit onderzoek (schijn) constructies in een ander licht komen te staan. Ook is een aantal specifieke wensen en behoeften naar voren gekomen die losstaan van de aanpak van (schijn)constructies. Tegemoetkoming daaraan zou voor de chauffeurs wel een verbetering van hun arbeidssituatie betekenen.

9.11 IMPLICATIES VOOR WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK EN DE PRAKTIJK

9.11.1 Interviews met chauffeurs

Zoals gezegd gaat de juridische literatuur over (schijn)constructies uit van aannames over de schaduwkanten, waaronder financiële benadeling, voor intra-EU-arbeidskrachten van het werken op basis van dergelijke constructies. Die aannames en de daarop gebaseerde aanpak steunen op geen enkele manier op de percepties van de arbeidskrachten zelf. De kans is aanzienlijk dat dit leidt tot ineffectieve en door betrokkenen ongewenste regelgeving en beleid wat de naleving negatief beïnvloedt. Deze regels blijven papieren tijgers die

te ver van de praktijk afstaan en niet de bedoelde bescherming bieden aan de betrokkenen.

Eerder is al aangegeven dat het juridische denkkader op het gebied van (schijn)constructies zeker ook meerwaarde heeft. Het gedetailleerd ontleden van deze constructies en de relevante regelgeving biedt waardevol inzicht in de voetangels en klemmen van deze, vaak ingewikkelde, constructies en navenante regels. Dat inzicht is nauwelijks aanwezig in de sociaalwetenschappelijke literatuur. In die literatuur worden schijnconstructies zijdelings aangestipt, maar krijgen deze geen inhoudelijke (juridische) aandacht. In het sociaalwetenschappelijke denkkader gaat de aandacht hoofdzakelijk uit naar de percepties van arbeidskrachten over andere werk gerelateerde kwesties.

In dit onderzoek zijn beide perspectieven samengebracht. (Schijn)constructies zijn geanalyseerd vanuit juridisch perspectief, maar tegelijkertijd is gevraagd naar de percepties onder meer daarover van de betrokken arbeidskrachten, in dit geval internationale vrachtwagenchauffeur. De leemte op dat laatste gebied in de juridische literatuur is daarmee aangevuld. Tegelijkertijd zijn deze constructies nauwgezet ontleed en met een juridische blik bekeken. Ook aan dát aspect, dat in de sociaalwetenschappelijke literatuur niet vooropstaat, wordt in dit onderzoek aandacht besteed. Al met al biedt deze gecombineerde aanpak een nieuwe kijk op het gebruik van (schijn)constructies.

In ieder geval is bij deze respondenten niet stelselmatig sprake van werken op basis van een (schijn)constructie. Als dat wel zo is, leidt dat niet per definitie tot slechte(re) arbeidsvoorwaarden en/of -omstandigheden dan die van chauffeurs die niet op basis van zo'n constructie werken.

9.11.2 Interdisciplinaire onderzoeks karakter

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van een interdisciplinaire methode (in dit geval ELS) en is een brug geslagen tussen het juridische en het sociaalwetenschappelijke denkkader. Deze twee wetenschappelijke benaderingen zijn gecombineerd en geïntegreerd toegepast wat heeft geleid tot een andere, nieuwe en/of aanvullende, blik op het gebruik van (schijn)constructies bij de tewerkstelling van intra-EU-arbeidskrachten. Hierdoor ontstond een ander, nieuwer en meer genuanceerd, beeld over genoemd onderzoeksonderwerp. Op wetenschappelijk vlak is hierdoor verdieping (meer kennis over beide disciplines) zowel als verbreding (kennis uit beide disciplines kan over en weer worden gebruikt) ontstaan. Daarnaast vergroot een brede disciplinaire blik de kans dat de resultaten uit wetenschappelijk onderzoek of nieuwe wet- en regelgeving aansluiten bij maatschappelijke behoeften. Succesvolle implementatie daarvan in de maatschappij is dan aannemelijker.¹³

13 Zie ook De Jonge Akademie 2015, p. 8 en p. 47 e.v..

9.11.3 Toegepaste methodiek

Door in dit onderzoek gebruik te maken van deze interdisciplinaire methode kon in een individuele arbeidssituatie vastgesteld worden of het gewoonlijk werkland van een intra-EU-arbeidskracht wel of niet verhuld wordt. En, zo ja, met toepassing van welke (schijn)constructies.

In dit onderzoek zijn de verhalen van de 32 chauffeurs over hun werk en de deels in de jurisprudentie ontwikkelde criteria gecombineerd en op die manier toegepast op de individuele arbeidssituatie van deze chauffeurs. Met behulp van deze methodiek kon voor bijna elke chauffeur worden bepaald of zijn of haar gewoonlijk werkland al dan niet werd verhuld. Tevens werd duidelijk dat bij verhulling diverse soorten (schijn)constructies werden gebruikt. Behalve dat deze methodiek in dit onderzoek functioneel bleek, kan deze ook door praktijkbeoefenaars worden gebruikt in individuele grensoverschrijdende arbeidssituaties. Als uit dat vooronderzoek blijkt dat (mogelijk) sprake is van het gebruik van (schijn)constructies kan deze informatie nuttig zijn in bijvoorbeeld een bemiddelingsgesprek met de werkgever. Als bemiddelaar kan optreden een juridisch adviseur, een advocaat of *mediator*, of een vakbond. De kans is aanwezig dat de werkgever eieren voor zijn geld kiest en stopt met het gebruik van de constructie waardoor een gerechtelijke procedure kan worden voorkomen. Genoemde methodiek is dus in bredere zin toepasbaar in de ingewikkelde wegvervoerspraktijk. Ook in dat opzicht heeft dit onderzoek bijgedragen aan de juridische literatuur.

Deze methodiek biedt inzicht in de criteria die bepalend (kunnen) zijn voor het antwoord op de vraag of het gewoonlijk werkland van een arbeidskracht al dan niet wordt verhuld en zo ja, welke (schijn)constructies daartoe worden gebruikt. Dit vergroot de mogelijkheid het gebruik van deze specifieke (schijn)constructies bloot te leggen, die ook door de grensoverschrijdende complexe situatie vaak *hidden phenomena* blijven.¹⁴ Deze juridische analyse is een waardevolle aanvulling op de sociaalwetenschappelijke literatuur over *precarious work* dat bij uitstek door migranten wordt gedaan. Er zullen dus ook zeker grensoverschrijdende arbeidssituaties zijn die meer aandacht verdienen dan tot nu toe in die literatuur het geval is.¹⁵ Datzelfde geldt voor werk door migranten op basis van *semi-compliance* zoals naar voren komt in de onderzoeken door Ruhs & Anderson en Lutz & Palenga-Möllnbeck.¹⁶ Ook kan deze analyse meer helderheid bieden voor activiteiten in de informele economie

14 Jupp 2006, p. 204; zie ook Vande Walle 2002, p. 279; Berntsen 2015, p. 374-375; Brinkmann 2015, p. 241; Hunt 2014, p. 133; Sitkin 2015.

15 Anderson 2001; Berntsen 2015; Berntsen 2016; Bernsen & Lillie 2014; Boccagni 2016; Caro e.a. 2016; Harrison 2022. Rekenkamercommissie Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017; Pljevaljcic Simkunas & Thomsen 2018; Tham & Fudge 2019; Wagner 2018; Wagner & Berntsen 2016.

16 Zie respectievelijk Ruhs & Anderson 2010, p. 195; zie ook Ruhs & Anderson 2006 en Lutz & Palenga-Möllnbeck 2010.

waarbij sprake is van grensoverschrijdende arbeid met gebruikmaking van (schijn)constructies. In het voorbeeld dat Kloosterman, Van der Leun & Rath geven en waarbij een Nederlands bedrijf werkzaamheden laat verrichten in lagelonenlanden, kan heel goed sprake zijn van een (schijn)constructie.¹⁷ Ook voor sociale wetenschappers kan deze methodiek nuttig zijn om meer (juridisch) inzicht te krijgen in (schijn)constructies. Dit maakt het mogelijk voor hen hun aandacht specifiek te richten op het gebruik van dergelijke constructies in het kader van *precarious work* en *semi-compliance*.

9.11.4 Inventarisatie (schijn)constructies en tewerkstellingsvormen intra-EU-arbeidskrachten en typologie

In veel gevallen genoemd in de sociaalwetenschappelijke literatuur gaat het niet om grensoverschrijdende arbeid maar is er sprake van het doen van werk door vooral migranten in een ander land dan hun land van herkomst. Dit soort voorbeelden komt geregeld voor in de sociaalwetenschappelijke literatuur over *precarious work*,¹⁸ *semi-compliance*,¹⁹ *informele economie*,²⁰ *white collar crime*²¹ en mensenhandel.²² Vaak is dan sprake van arbeidsvoorwaarden en/of omstandigheden waarbij arbeidsrechtelijke regels omzeild, en soms zelfs overtreden worden. De percepties van de arbeidskrachten zelf over hun werksituatie worden in die literatuur wel in aanmerking genomen, maar de aandacht gaat veel minder uit naar het gebruik van (schijn)constructies. Van dat laatste is zonder twijfel sprake.

In dit proefschrift is een juridische analyse verricht van de manieren waarop intra-EU-arbeidskrachten in Nederland kunnen werken, op basis van welke (schijn)constructies dat gebeurt, en welke constructies steeds terugkomen bij de tewerkstelling van intra-EU-arbeidskrachten. Op basis daarvan is een typologie geconstrueerd van laatstgenoemde constructies (te weten: *contracting*; vennootschapsrechtelijke constructies; transnationale (schijn)detachering; verrekenen en inhouden van kosten met c.q. op loon; en uitzendwerk via Nederlandse uitzendbureaus). Genoemde analyse en typologie kan een stimulans zijn en/of een handvat bieden om ook in sociaalwetenschappelijke onderzoeken op genoemde gebieden meer te focussen op (schijn)constructies. In ieder geval geeft het juridische deel van het onderhavige onderzoek meer

17 Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997, p. 19.

18 Zie bijvoorbeeld Tham & Fudge 2019; Berntsen 2015; Harrison 2022.

19 Ruhs & Anderson 2006; Ruhs & Anderson 2010; Lutz & Palenga-Möllnbeck 2010.

20 Kloosterman, Van der Leun & Rath 1997, p. 53-54; Van der Leun 2010, p. 84-85; Zie ook Van der Leun 2003; Portes 1983; Portes & Haller 2005; Kalleberg & Vallas p. 13-16.

21 Friedrichs 2010, p. 53-58; Van Wingerde, Verhage & Beckers 2018, p. 408-409, p. 412.

22 Van de Bunt, Huisman & Van Wingerde 2011, p. 92-96; Van Meeteren & Hiah 2019, p. 6, p. 8, p. 9-12; Van Meeteren & Wiering 2019, p. 115-121. Zie ook Van Meeteren & Heideman 2021 en De Jonge van Ellemeet 2007.

helderheid over en (juridisch) inzicht in dergelijke constructies. Deze informatie kan, zoals eerder gezegd, zinvol zijn in sociaalwetenschappelijk onderzoek en wetenschappers op dat terrein stimuleren meer en preciezere aandacht te besteden aan (schijn)constructies. Daarbij is de vergrote juridische kennis over (schijn)constructies van sociale wetenschappers een zinvol en noodzakelijk hulpmiddel.

9.12 BEPERKINGEN ONDERZOEK

Naast de genoemde meerwaarde van dit onderzoek, zijn er vanzelfsprekend ook beperkingen. Allereerst is de gebruikte onderzoeksmethodiek (documentanalyse) in hoofdstuk 3 ter beantwoording van de eerste overkoepelende onderzoeksvraag beperkt tot twee bronnen: Inspectierapporten en gepubliceerde Nederlandse rechtspraak. Met de interpretatie van de bevindingen in hoofdstuk 3 moet daarmee rekening gehouden worden en kan er sprake zijn van *bias* door de selectie van genoemde twee specifieke bronnen. Het is mogelijk dat bij analyse van meer bronnen de vraag *In hoeverre werken intra-EU-arbeidskrachten in Nederland op basis van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies die hen (financieel) benadelen?* tot een ander en/of vollediger antwoord leidt.

Ten tweede is, voor zover het de casestudie betreft, alleen de transportsector onderzocht en zijn andere sectoren, zoals bijvoorbeeld de bouw en de tuinbouw, geen onderwerp van onderzoek. De transportsector is voortdurend onderwerp van veel discussie over het gebruik van (schijn)constructies en misbruik van vooral chauffeurs uit Oost-Europa en derdelanden zoals bijvoorbeeld Oekraïne. Deze actualiteit en maatschappelijke relevantie heeft onder meer geleid tot de in hoofdstuk 4 toegelichte keuze voor de transportstudie als casestudie.

In hoofdstuk 3 zijn schijnconstructies in het algemeen geïnventariseerd en komen ook andere sectoren aan bod. De bevindingen in dat hoofdstuk zien dus ook op andere sectoren en zijn breder toepasbaar. Niet alle bevindingen die de transportsector betreffen, zijn toepasbaar op andere sectoren, gelet op het specifieke grensoverschrijdende en mobiele karakter van het werk van intra-EU-vrachtwagenchauffeurs.

Ten derde is geen representatief kwantitatief onderzoek verricht dat, zoals eerder vermeld, onderzoek kan doen onder grote(re) groepen respondenten en meer cijfermatig inzicht kan bieden. Een dergelijk onderzoek zou een grotere externe validiteit meebrengen. Externe validiteit wil zeggen dat de bevindingen ook gelden buiten de onderzochte groep respondenten, en gegeneraliseerd kunnen worden naar (representatief zijn voor) alle internationale chauffeurs werkzaam in de wegtransportsector.²³ Zoals in hoofdstuk 2 beschreven, is

23 Bijleveld 2009.

externe validiteit en generaliseerbaarheid van de bevindingen niet het doel noch aan de orde bij kwalitatief onderzoek. De bevindingen in het onderhavige onderzoek gelden uitdrukkelijk alleen voor de 32 geïnterviewde chauffeurs en zijn niet generaliseerbaar. Met andere woorden: genoemde bevindingen gaan niet op voor de hele populatie, in dit geval álle internationale vrachtwagenchauffeurs die wegvervoer in de EU verrichten. Kwalitatief onderzoek geeft echter meer diepgaande informatie door in te gaan op achterliggende motivaties, meningen, wensen en behoeften van de specifieke doelgroep, in dit geval de geïnterviewde 32 vrachtwagenchauffeurs.

Een ander punt van aandacht is de mogelijke vertekening van deze steekproef van 32 respondenten. Het kan zijn dat door de manier van werven (mondeling en in persoon en met uitgebreide uitleg over het doel van het onderzoek²⁴) chauffeurs die in een slechte arbeidssituatie verkeerden minder geneigd waren om daarover te praten dan chauffeurs die op basis van goede voorwaarden en omstandigheden werkten.

Ten vierde zijn andere betrokkenen, zoals werk- en opdrachtgevers, niet betrokken in dit onderzoek. Evenmin zijn schriftelijke documenten, zoals arbeidscontracten, onderzocht. Deze keuzes zijn gemaakt om het onderzoek te beperken in tijd en aan te passen aan de (logistieke) onderzoeksmogelijkheden. Een mogelijke implicatie van deze keuze is dat de informatie van de chauffeurs onvolledig is of anders is dan wat uit schriftelijke stukken blijkt. Bij de interpretatie van de bevindingen moet dat in het achterhoofd meespelen. Een plan voor vervolgonderzoek dat hierna aan bod komt, is uitbreiding van het onderhavige onderzoek met meer relevante informatiebronnen.

Ten vijfde is tijdens de interviews en bij het transcriberen van de op *voice-recorders* opgenomen interviews gebruikgemaakt van niet professionele tolken. Deze tolken waren studenten en allen *native speakers*. Zoals in hoofdstuk 2 uitvoerig toegelicht, leidt het gebruik van tolken tot interpretaties bij de vertaling van de vragen tijdens het interview en ook bij het transcriberen van de interviews vanuit een specifieke moedertaal naar het Engels. Het gebruik van tolken was onontbeerlijk. Zonder hen was het niet mogelijk geweest om chauffeurs te spreken die Nederlands noch Engels spreken wat bij het merendeel van de 32 respondenten het geval was. Wel moet rekening gehouden worden met onvolledige of onjuiste interpretatie en/of weergave van de vragen en antwoorden tijdens het interview door de tolken. Dit kan het gevolg zijn van onbekendheid met specifieke onderwerpen of door vertaalkwesties. Een en ander geldt ook voor de transcripten van de interviews. Ook met deze aandachtspunten moet rekening gehouden worden bij de duiding van de bevindingen. Deze tekortkomingen wegen echter niet op tegen het voordeel van het werken met tolken die het mogelijk maakten met veel respondenten diepgaande gesprekken te voeren.

24 Zie daarover uitgebreid hoofdstuk 2.

9.13 SUGGESTIES VOOR VERVOLGONDERZOEK

Gelet op het nog steeds actuele thema dat in dit onderzoek is geanalyseerd en de hiervoor geconstateerde beperkingen volgt nu een aantal suggesties voor vervolgonderzoek.

Een van de onderwerpen waarvoor dit proefschrift aanknopingspunten biedt, is 'toegang tot het recht' (of in het Engels *access to justice*). Dit onderwerp is van belang onder meer om te achterhalen wat de reden is dat de chauffeurs niet snel klagen. Om hierachter te komen zijn diverse aspecten relevant die in de interviews aan de orde zijn gekomen, maar geen onderdeel vormen van dit proefschrift. In dat verband komen diverse vragen op. Kennen chauffeurs hun rechten onvoldoende of zijn ze tevreden? Heeft het te maken met het hebben van wel of geen vertrouwen in advocaten of andere juridische bijstandsverleners? Hoe denken de chauffeurs over hun rechtssysteem en vakbonden? Vervolgonderzoek zou hierop in kunnen gaan.

In de context en als concreet aspect van 'toegang tot het recht' wordt gesuggereerd om vervolgonderzoek te doen naar andere manieren (dan procederen) van geschilbeslechting tussen arbeidskrachten en hun werk- of opdrachtgevers. Dat geschil kan gaan over het gebruik van een voor de arbeidskracht nadelige (schijn)constructie, maar ook over andere misstanden. Een in hoofdstuk 4 besproken casus laat zien dat bemiddeling door tussenkomst van een derde partij tussen arbeidskracht en werkgever in dat geval succesvol was.

Ten tweede wordt aanbevolen dit onderzoek in Nederland grootschaliger voort te zetten. Dat betekent onder meer dat meer chauffeurs worden geïnterviewd en ook andere partijen, zoals werk- en opdrachtgevers, vakbonden en inspectiediensten, aan het woord komen. Daarnaast is het van belang ook schriftelijke stukken, zoals arbeidscontracten te raadplegen. Het inzetten van professionele tolken is eveneens te overwegen. Een dergelijk uitgebreider onderzoek verhoogt de betrouwbaarheid van de verzamelde data en geeft inzicht in de percepties van andere relevante betrokkenen. Bovendien wordt er dan informatie verzameld over de percepties van veel meer chauffeurs en zijn de bevindingen toepasbaar op een grotere groep.

Ten derde is een suggestie om als aanvulling op het verrichte en mogelijk uit te breiden kwalitatieve onderzoek kwantitatief onderzoek te doen. Dit kan worden uitgezet onder een grote meer representatieve groep respondenten aan de hand van gestandaardiseerde en waar mogelijk gevalideerde vragenlijsten. Als aanvulling op het onderhavige proefschrift kunnen honderden chauffeurs bevraagd worden bijvoorbeeld door onder hen een (online-)survey uit te zetten. Hiermee kan wellicht meer betrouwbaar inzicht worden verkregen in de vraag hoeveel chauffeurs wel en niet op basis van een constructie werken en per soort constructie hoe vaak deze voorkomt.

Een vierde voorstel is voortzetting van het onderhavige onderzoek in meer landen in Oost-, Midden en West-Europa. Deze geografische uitbreiding van het onderzoek leidt tot nog meer inzicht in de (weg)transportsector in de EU

en de arbeidssituatie van de daarin werkzame chauffeurs. Bovendien kan de huidige Nederlandse c.q. West-Europese blik op het onderzoeksonderwerp dan aangevuld worden met het Oost-, Midden-, en Zuid-Europese perspectief.

Ten vijfde wordt aangeraden om vergelijkbaar onderzoek te doen in andere sectoren. Op die manier kan duidelijk worden of de manier waarop chauffeurs hun werk ervaren al dan niet specifiek gerelateerd is aan het type mens dat voor het beroep vrachtwagenchauffeur kiest. Tevens wordt de kennis vergroot over de vraag in hoeverre de resultaten in het onderhavige onderzoek specifiek zijn voor de transportsector of dat deze gelden voor meer sectoren.

Ten slotte is uit dit gecombineerde onderzoek gebleken dat het doen van ELS-onderzoek meerwaarde heeft en meer inzicht biedt in de werking van het recht in de praktijk en in hoeverre het normatieve recht daaraan tegemoetkomt. Het doen van meer ELS-onderzoek door zowel juristen als sociale wetenschappers verdient zeker aanmoediging. Duidelijk is dat zij op het gebied van onderzoek over en weer van elkaar kunnen leren en hun kennis vergroten. Om deze samenwerking en het doen van ELS-onderzoek van een structurelere basis te voorzien en vanzelfsprekender te maken, is een belangrijke rol weggelegd voor het onderwijs door studenten daarin op te leiden. Zoals Van den Bos benadrukt gaat het daarbij in essentie om “systematically studying how the law works by means of observing what is going on in reality”.²⁵ Het doen van ELS-onderzoek biedt inzicht in opvattingen over hoe het recht zou moeten werken (*law in the books*) en vooral hoe het recht in de praktijk werkt (*law in action*). Op die manier kan het normatieve recht beter worden afgestemd op hoe het recht feitelijk werkt.²⁶

9.14 DE EUROPESE TRANSPORTSECTOR: TOEKOMSTBESPIEGELINGEN

Als we het hebben over het (gebruik van) (schijn)constructies bij de tewerkstelling van intra-EU-arbeidskrachten in Nederland en andere EU-lidstaten en, meer in het bijzonder dat gebruik in de transportsector en de arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs, is het van belang de volgende feitelijke omstandigheden in aanmerking te nemen en als gegeven te accepteren.

Allereerst is dat de uitbreiding van de EU in 2004, 2007 en 2013 met landen uit Midden- en Oost-Europa en (in 2013) de Balkan.²⁷ Tot dat moment bestond de EU uit landen met een vergelijkbaar ontwikkelingsniveau en levensstandaard. Die situatie is veranderd door toetreding van genoemde landen die (economisch) minder ontwikkeld zijn en een lagere levensstandaard kennen. Hierdoor is er in de EU een (economisch) verschil ontstaan tussen West-Europese en Midden- en Oost-Europese lidstaten. Van dat verschil maken EU-

25 Van den Bos 2020, p. 3.

26 Van den Bos 2020, p. 8-9.

27 Zie https://www.europa-nu.nl/id/vh72mb14wkwh/lidstaten_europese_unie

burgers gebruik door onder meer werk te zoeken in de meer welvarende landen. Dit is merkbaar door de vele Midden- en Oost-Europese arbeidskrachten die in onder meer Nederland allerlei werk doen dat Nederlanders niet kunnen of willen doen. Deze intra-EU-arbeidskrachten maken gebruik van die tekorten in sectoren als de tuinbouw, de zorg en het transport door hun vaak goedkopere arbeid aan te bieden.²⁸

Een van de doelstellingen van de EU is dat EU-burgers kunnen studeren, wonen, winkelen, werken en met pensioen gaan in elk willekeurig EU-land en producten kunnen gebruiken die afkomstig zijn uit heel Europa. Daarvoor dient het vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen binnen een eengemaakte Europese interne markt. Door technische, juridische en bureaucratische belemmeringen voor de burgers op te ruimen, kunnen zij ongehinderd handel bedrijven en zaken doen. Hierdoor wordt eerlijke concurrentie in de interne markt gestimuleerd. De interne markt is vooral gericht op economische vooruitgang en minder aandacht gaat uit naar sociale gelijkheid tussen de verschillende EU-lidstaten en de sociale omstandigheden van arbeidskrachten.²⁹

Ten tweede is de regelgeving die op nationaal en EU-niveau van toepassing is bij grensoverschrijdende arbeid uiterst complex en zelfs voor juristen, waaronder rechters, lastig te begrijpen. Laat staan dat arbeidskrachten en werk- of opdrachtgevers daar hun weg in kunnen vinden.

Ten derde is de transportsector, de casestudie in deze studie, sinds de jaren '90 op Unie-niveau geliberaliseerd. Het verzorgen van internationaal (weg)transport in de EU is vrij en, behoudens cabotage, niet onderhevig aan concurrentiebeperkende voorwaarden. Evenmin is er sprake van effectieve harmonisatiemaatregelen op het gebied van arbeid en sociale voorzieningen.³⁰

Ten vierde is er, in ieder geval in Nederland, een stelselmatig tekort aan vrachtwagenchauffeurs. Langs de snelweg en op Nederlandse vrachtwagens staan vaak teksten waarin oproepen worden gedaan aan geïnteresseerden om bij een bepaald transportbedrijf te solliciteren en de opleiding tot vrachtwagenchauffeur te volgen en als vrachtwagenchauffeur aan de slag te gaan. Vooral de belangstelling voor dit vak bij jonge mensen is laag. Onder meer omdat, zoals Thijs zo beeldend zegt " (...) ze om vijf uur achter de aardappels willen zitten toch tegenwoordig".

Gelet op dit alles en het feit dat vervoer van goederen nodig is en zal blijven en een van de pijlers is waar de economie in Nederland en andere lidstaten op drijft, zullen er ook steeds chauffeurs nodig zijn. De vraag naar hen is groot, net zoals het aanbod van chauffeurs uit Oost-Europa en derde landen. Werk- en opdrachtgevers maken daarvan gebruik en zullen proberen

28 Zie ook Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

29 Zie https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/single-market_nl en https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/competition_nl

30 Van Overbeeke 2019; Zwanenburg & Van Overbeeke 2021.

hun ladingen zo goedkoop mogelijk te laten vervoeren, bijvoorbeeld door bedrijven en chauffeurs via (*sub*)contracting in te zetten. Er zullen werk- en opdrachtgevers zijn die hun chauffeurs als 'goed werkgever' behandelen, maar het zal ook voorkomen dat door hen de randen van de regels worden opgezocht of zelfs overtreden onder meer door gebruik te maken van een (schijn)-constructie. Door de complexiteit van de regels zal dit niet altijd bewust gebeuren, maar kan het ook voortkomen uit gebrek aan kennis of onwetendheid. Ongeacht de reden kunnen de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van deze chauffeurs daaronder lijden met benadeling van de arbeidskrachten tot gevolg. Van dit laatste hoeft, zoals uit de bevindingen in dit onderzoek blijkt, niet altijd sprake te zijn.

Ook lijkt het erop dat het creëren van steeds meer en moeilijker te begrijpen nationale en Europese regelgeving niet leidt tot een effectieve en structurele aanpak van het gebruik van (schijn)constructies. Sterker nog, het leidt soms zelfs tot het ontstaan van nieuwe nog creatievere constructies. Dat het vergroten van regeldruk een dergelijk negatief effect kan hebben, blijkt ook uit de literatuur over de informele economie. Werk- en opdrachtgevers die bewust van een constructie gebruikmaken om loonkosten te omzeilen, genereren daarmee inkomen op een informele manier. Eén van de verklaringen voor dit soort informele activiteiten, afkomstig van de zogenaamde 'legalistische school', richt zich op de overheid.³¹ Aanhangers van deze 'school' zijn van mening dat een teveel aan regels de ondernemingslust kan belemmeren en de groei van een informele economie stimuleren. Dit komt ook door de hoge(re) kosten die in de formele sector moeten worden gemaakt om aan de overheidsregels te voldoen. Dat geldt voor arme, maar ook voor rijke landen. Net zo belangrijk is of overheden in staat zijn de regels te handhaven. Hoe groter de daadkracht van de overheid, des te lastiger het is om informeel activiteiten te ontplooiën.³² Dit laatste aspect 'handhaving' is in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten, maar vormt wel een onderdeel van het gesuggereerde grootschaligere vervolgonderzoek.

9.15 AANBEVELINGEN

Dat wet- en regelgeving noodzakelijk is en blijft, is een gegeven. Datzelfde geldt voor de aanpak van (schijn)constructies, maar dan voor zover die leiden tot, óók in hun ogen, (financiële) benadeling van de arbeidskrachten. Bij die aanpak mogen algemene belangen niet uit het oog worden verloren. Voorbeelden van dergelijke belangen die te allen tijde en bij elke vorm van aanpak (preventief en repressief) een rol spelen, zijn (verkeers)veilige werkomstandig-

31 Slot 2010.

32 Slot 2010, p. 15-16.

heden en deugdelijke sociale verzekeringen.³³ Ook het in beginsel respecteren en naleven van regels ter voorkoming van ondermijning van de rechtsstaat is essentieel. Verder kan, specifiek voor de transportsector, gedacht worden aan een efficiënt functionerende (weg)vervoersmarkt waarbij sprake is van maatschappelijk verantwoord ondernemen. In dat verband is het zaak te streven naar een duurzame inrichting van transport met zo min mogelijke lege ritten en CO²-uitstoot. Tegelijkertijd moet ook aandacht zijn voor de bestrijding van ander gesjoemel dat voor de chauffeurs wellicht meer zoden aan de dijk zet.

Gepleit wordt allereerst voor de ontwikkeling van regels die recht doen aan de sociale werkelijkheid van de chauffeurs.³⁴ Dit kan alleen worden bereikt door ook mét chauffeurs te praten en het te hebben over hun percepties over in hun sector gebruikte (schijn)constructies en hun arbeidssituatie. Alleen dan is de kans op acceptatie en naleving groter.

Een voorbeeld waarbij dat laatste niet zo was, is *Vaditrans* en het verbod op het zogenaamde cabinekamperen. Het merendeel van de in dit onderzoek geïnterviewde chauffeurs ziet niets in dit verbod en hebben geen behoefte aan een verblijf in een hotel tijdens hun 45 uur rust. Dit – inmiddels in Verordening 561/2006 opgenomen – verbod heeft niet het bedoelde effect op de verblijfsomstandigheden van de chauffeurs en leidt bij velen tot verzet. Bovendien lijkt het er niet op dat de omstandigheden van de chauffeurs waarvan het verblijf in de cabine écht te wensen overlaat, door het verplichte hotelverblijf zijn verbeterd. In die gevallen betaalt de werkgever niet voor verblijf in een hotel en de chauffeurs zelf kunnen dat, gelet op hun karige loon, niet betalen. Dit had voorkomen kunnen worden door chauffeurs vooraf te vragen naar hun visie hierover.

Een betere optie voor een aangepaste regel zou mogelijk zijn geweest om de chauffeurs de keuze te laten voor ofwel een verblijf in de cabine ofwel in een hotel. Daarmee wordt tegemoetgekomen aan de behoeften van iedereen, ook die van de chauffeurs die wel opteren voor verblijf in een hotel. Door het hebben van een keuze krijgen de chauffeurs meer invloed op en controle over die specifieke arbeidsomstandigheid wat hun werkpositie mogelijk net wat minder *precarious* maakt.³⁵ De eerste kanttekening die hierbij op zijn plaats is, is dat chauffeurs van wie de werkgever een hotelverblijf niet vergoed en die dat zelf niet kunnen betalen, ook in het geval van een keuzemogelijkheid, er niet op vooruit gaan. Zij hebben immers geen keuze. Het enige voordeel is dat er dan überhaupt geen sprake van een boete kan zijn, die hun werkgever

33 Veilige werkomstandigheden en sociale verzekeringen zijn beide indicatoren voor waardig werk (*decent work*) opgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie. Zie https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm

34 Zie ook De Koster 2022.

35 Anderson 2010; Anderson 2015; Anderson 2017; Campbell & Price 2016; Florczak & Otto 2019, p. 10: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781788973250/9781788973250.00008.xml>; Holgate 2011; Thörnquist 2015; Wagner 2018.

mogelijk op hen verhaalt, als zij tijdens hun 45 uur rust in de cabine verblijven. De tweede kanttekening is dat ook in het geval van deze keuzemogelijkheid, de infrastructuur op het gebied van bereikbare hotels en beveiligde parkeerplaatsen aanzienlijk moet zijn verbeterd. Aanbevolen wordt deze infrastructuur aanzienlijk te verbeteren. Tot op heden is dat, zoals ook in hoofdstuk 8 bevestigd, nog niet gebeurd.

Een ander voorbeeld van regelgeving die evenmin effectief is in de bescherming van de chauffeurs is het bedoelde 'verbod' in artikel 10 lid 1 van Verordening 561 op het uitbetalen per kilometer. Deze bepaling is erg vaag en kan gemakkelijk omzeild worden waardoor het gewenste effect: het voorkomen van onveilig rijgedrag, uitblijft. Deze vorm van uitbetalen zal chauffeurs immers altijd aanzetten tot het maken van veel kilometers en leiden tot (verkeers)onveilige situaties en navenante arbeidsomstandigheden.³⁶ In dit geval zou genoemde bepaling dus een duidelijk, en niet voor enige interpretatie vatbaar, verbod moeten bevatten

Een en ander leidt tot een tweede aanbeveling waarbij de focus bij onder meer de aanpak van (schijn)constructies niet louter gericht is op het creëren van (repressieve) regelgeving. Ook moet er aandacht zijn voor de inzet van andere methoden. Een voorbeeld daarvan is bij de constatering van het gebruik van een voor de arbeidskracht nadelige (schijn)constructie door tussenkomst van inspectiediensten en/of een nationale of Europese vakbond met de werkgever te bemiddelen. Er zijn aanwijzingen dat dat meer kans van slagen heeft. Zo is de hiervoor in paragraaf 9.6 genoemde casus een voorbeeld van een geslaagde bemiddeling. In dat geval stopte een werkgever met het gebruik van een (schijn)constructie op basis waarvan Poolse arbeidskrachten in Nederland werkten na gesprekken door de vakbond met de werkgever. Bereikt werd dat deze arbeidskrachten in het vervolg op een Nederlands contract met Nederlandse arbeidsvoorwaarden werkten.³⁷ Deze manier biedt ongetwijfeld een snellere oplossing voor de arbeidskrachten dan het voeren van een procedure, die soms uitmond in een jarenlang durende juridische strijd, zonder uitzicht voor de betrokken arbeidskrachten op een snel en bevredigend resultaat.

Daarnaast valt te denken aan, zoals in hoofdstuk 3 geopperd, het ontwikkelen van wetgeving met daarin stimulerende maatregelen voor werk- en opdrachtgevers om af te zien van het gebruikmaken van (schijn)constructies. Bijvoorbeeld het toekennen van een bonus of mee laten doen aan een aanbesteding als de werk- of opdrachtgever niet met uitzendkrachten werkt of niet met meer dan drie (onder)aannemers. Dit past goed in de huidige dringende oproep aan bedrijven om maatschappelijk verantwoord te ondernemen. Een neveneffect daarvan kan zijn dat opdracht- en werkgevers zich bewuster

36 Thörnquist 2019, p. 39.

37 Inspectie SZW 2019, p. 58; zie ook SZW 2018a, p. 12: <https://www.inspectieszw.nl/publicaties/rapporten/2018/06/15/aanpak-schijnconstructies-en-cao-naleving-2014-2018>

worden van hun verantwoordelijkheid in het kader van goed werkgeverschap te strijden tegen (meewerken aan) het gebruik van (schijn)constructies en andere misstanden.³⁸

Ten slotte zou de nadruk moeten liggen op het faciliteren van het werk dat door intra-EU-arbeidskrachten wordt gedaan en waar lokalen hun neus voor ophalen en door wie deze arbeidskrachten – desondanks – als ongewenste concurrenten worden bestempeld. Te denken valt aan werk in de bouw, de tuinbouw, de pakketbezorging, ophalen van vuilnis, werken in distributiecentra en in de wegtransportsector als internationaal vrachtwagenchauffeur. Voor die laatste categorie zou dat, zoals hierboven al aanbevolen, in ieder geval betekenen de aanleg van meer beveiligde en geoutilleerde parkeerplaatsen en/of bereikbare, betaalbare hotels. Maar ook verbetering van de sociale verzekering en het basisloon zijn kwesties die onder de aandacht gebracht moeten worden. Dat kan worden bereikt met de hulp van nationale en/of Europese vakbonden. Maar ook werkgeversorganisaties kunnen hierin een rol spelen en bij werk- en opdrachtgevers de bewustwording vergroten dat arbeidskrachten het kostbaarste kapitaal van hun onderneming vormen. Zonder hen geen onderneming en geen inkomsten.

Niet iedere in deze paragraaf genoemde aanbeveling zal in elk land evenveel kans van slagen hebben. De mate van succes zal mede afhangen van specifieke nationale omstandigheden die steeds in aanmerking moeten worden genomen. Dat van belang is dat de arbeidskrachten zélf ook hun stem laten horen, wordt opnieuw benadrukt.

9.16 LAATSTE WOORD

Het is te hopen dat dit proefschrift wordt gelezen en gebruikt door praktijkbeoefenaars die zich met schijnconstructies in het algemeen en de transportsector in het bijzonder bezighouden. De kans is dan groter dat te ontwikkelen beleid en regelgeving beter past bij de werkelijkheid van de chauffeurs, voor hen meer betekenis heeft en dus effectiever is.³⁹

Daarnaast biedt dit proefschrift de gelegenheid bij uitstek om de wereld van de vrachtwagenchauffeurs beter te leren kennen. Deze mannen en vrouwen zorgen dagelijks voor ons transport waardoor de supermarkten en andere winkels bevoorrad worden en wij levensmiddelen en andere (luke) goederen kunnen kopen. Hoewel in de ogen van velen vrachtwagenchauffeurs er niet toe doen en niet de moeite waard zijn om te leren kennen, zijn wij uitermate

38 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 2 oktober 2019, notitie Houwerzijl, p. 4-5 bijlage bij genoemde brief; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (W. Koolmees) van 21 juni 2019, 2019-000088595, p. 4; zie ook notitie informatieve gesprek met hoofd personeelszaken van transportbedrijf L.-V. te D.

39 De Koster 2022. Zie ook Van den Bos 2020, p. 3-11.

afhankelijk van deze arbeidskrachten en hun (vervoers)werk. Het is belangrijk dat meer mensen zich dat realiseren en ook dat deze chauffeurs het verdienen om 'gezien en gekend' te worden. Tijdens de interviews werd door veel chauffeurs de opmerking gemaakt: "Wat fijn dat er eindelijk eens iemand is die naar ons luistert en interesse toont in ons leven en werk." Voor de onderzoeker is er door de gesprekken met de 32 chauffeurs en het bezoeken van de parkeerplaatsen een nieuwe wereld opengedaan en is de interesse blijvend. De wens is dat ditzelfde zal gebeuren met de lezers van dit proefschrift.

Het zou mooi zijn als met deze studie ook bereikt wordt dat veel mensen "can imagine what their lives should be with the illumination of the lives of truckdrivers".⁴⁰

40 Vrije aanpassing van citaat aan begin van hoofdstuk 9 (James Salter Light Years. Geciteerd door Margot Vanderstraeten op titelpagina in Minjan 2012).

Samenvatting

Dit proefschrift gaat over intra-EU-arbeidskrachten en de arbeidsrechtelijke (schijn)constructies op basis waarvan zij onder meer in Nederland werken. Aan de hand van de volgende twee overkoepelende onderzoeksvragen wordt die situatie in kaart gebracht en geanalyseerd.

1. *In hoeverre werken intra-EU-arbeidskrachten in Nederland op basis van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies die hen (financieel) benadelen?*
2. *Wat zijn de percepties van intra-EU-arbeidskrachten over het gebruik van arbeidsrechtelijke (schijn)constructies en over hun arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden op basis waarvan zij in Nederland en andere EU-lidstaten werken?*

Per hoofdstuk worden deze vragen uitgewerkt in specifiekere onderzoeksvragen. In dit onderzoek is gebruikgemaakt van zowel juridisch als empirisch onderzoek passend binnen het *Empirical Legal Studies* (ELS) raamwerk. Door deze gecombineerde onderzoeksmethode worden de in dit onderzoek verzamelde (interview)data verbonden met juridische data gebaseerd op literatuur- en jurisprudentieonderzoek. Op die manier is het theoretische (*law in the books*) getoetst aan het feitelijke en observeerbare (*law in action*). Het leggen van deze link is ten opzichte van veel juridische en sociaalwetenschappelijke onderzoeksliteratuur ook de meerwaarde van het onderhavige onderzoek. Schijnconstructies worden onder de loep genomen waarbij de percepties van de betrokkenen onder meer daarover worden geïntegreerd. Het samenbrengen van deze twee perspectieven maakt het mogelijk beleid en regels te ontwikkelen waarmee daadwerkelijk recht gedaan wordt aan de betekenis die betrokkenen aan hun arbeidssituatie geven.

Om te beginnen is (in hoofdstuk 3) de juridische situatie van in Nederland werkzame intra-EU-arbeidskrachten in kaart gebracht. Daarbij wordt ingegaan op zowel het nationale recht als het Europese recht en het internationale privaatrecht. Tevens wordt geïnventariseerd op basis van welke (schijn)constructies deze arbeidskrachten in Nederland werken. Op basis van deze inventarisatie is een typologie gemaakt van steeds terugkerende (schijn)constructies. Voor dit onderdeel van het proefschrift is uitsluitend gebruikgemaakt van document-analyse in de vorm van literatuur- en jurisprudentieonderzoek. Vervolgens is (vanaf hoofdstuk 4) gefocust op de wegtransportsector en de daarin werkzame intra-EU vrachtwagenchauffeurs. Die sector en deze arbeids-

krachten zijn als casestudie gedetailleerd onderzocht. De keuze is op de transportsector gevallen vanwege de vele alarmerende berichten in de media over de arbeidssituatie van vrachtwagenchauffeurs werkzaam in het wegtransport en het gebrek aan wetenschappelijke kennis over die arbeidssituatie. In dit onderzoek gaat de aandacht vooral uit naar de percepties van de chauffeurs zelf over hun arbeidssituatie. Daarbij komen hun arbeidsvoorwaarden aan de orde met als bijzonder aandachtspunt het gebruik van (schijn)constructies. Daarnaast wordt ook ingegaan op een specifiek aspect van hun arbeidsomstandigheden.

Om meer te weten te komen over de percepties van de chauffeurs zelf over genoemde onderwerpen zijn de chauffeurs geïnterviewd. Dit waren semi-gestructureerde diepte-interviews waarbij gebruik is gemaakt van een *topic list* als leidraad. In totaal is met 32 vrachtwagenchauffeurs gesproken; de meesten met behulp van tolken met als moedertaal diverse Oost-Europese talen.

In hoofdstuk 5 is ingegaan op de percepties van de chauffeurs over het gebruik van constructies in het wegtransport in het algemeen. Tevens is aandacht besteed aan hun visie over de loonverschillen tussen West- en Oost-Europese chauffeurs. Een bevinding is dat de chauffeurs niet alle constructies die zijn opgenomen in de eerdergenoemde typologie in de praktijk om zich heen zien. Voorbeelden van constructies die de chauffeurs wel noemen, zijn tewerkstelling via postbusvennootschappen en *contracting*. Een andere bevinding is dat de chauffeurs het bestaan van loonverschillen tussen West en Oost onderkennen, maar over de mate van dat verschil, de reden ervoor en de aanpak ervan heel verschillend denken. Zo zijn er chauffeurs die vinden dat de loonverschillen aanzienlijk zijn waardoor het gebruik van constructies wordt aangejaagd. Anderen zijn van mening dat de lonen in Oost en West naar elkaar toegroeien waardoor de verschillen minder worden.

Als tweede speerpunt in dit onderzoek is (in hoofdstuk 6) de arbeidssituatie van elke individuele chauffeur geanalyseerd om te achterhalen of de chauffeur al dan niet werkt op basis van een voor hem of haar (financieel) nadelige constructie. De daartoe gebruikte methodiek is erop gericht te bepalen welk land als het gewoonlijk werkland van de chauffeur moet worden aangemerkt en, als sprake is van verhulling, met behulp van welke (schijn)constructie dat gebeurt. Genoemde methodiek is ontwikkeld in de Europese rechtspraak die ook uitgebreid wordt besproken. De methodiek bleek effectief om voor het merendeel van de chauffeurs te achterhalen of zij al dan niet werken op basis van een arbeidsrechtelijke constructie die hen financieel benadeelt. In de onderzochte steekproef van 32 chauffeurs bleken zeven van hen te werken op basis van een constructie waardoor hun gewoonlijk werkland wordt verhuisd. Als gevolg daarvan is op hun werk – ten onrechte – een voor de werkgever goedkoper arbeidsrechtelijk regime van toepassing verklaard. Deze chauffeurs worden hierdoor (financieel) benadeeld. Een opvallende bevinding is dat niet eens eenderde van deze chauffeurs op basis van een constructie

werkt. Gelet op de *framing* van dit probleem in het maatschappelijk debat is dat een onverwachte uitkomst.

Een derde onderwerp dat in detail (in hoofdstuk 7) aan de orde komt, is het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs. De Nederlandse en Europese regelgeving die op deze primaire arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, wordt kort besproken. Bovendien wordt geanalyseerd welke rol een arbeidsrechtelijke constructie speelt in het loon en de arbeidstijd van de chauffeurs. Om het loon en de arbeidstijd van de 32 chauffeurs te kunnen vergelijken zijn de chauffeurs in vijf categorieën ingedeeld. Deze categorieën zijn gerelateerd aan de vestigingsplaats van het bedrijf waar zij werken en hun woonland. Aan chauffeurs wonend in land niet horend tot de EU (zogenaamde derdelanders) wordt apart aandacht besteed. Een bevinding is dat tussen bepaalde categorieën chauffeurs de grootste verschillen in loon en arbeidstijd bestaan. Die verschillen lijken evenwel niet voort te komen uit het feit dat gewerkt wordt op een constructie waardoor het gewoonlijk werkland wordt verhuld. Een tweede bevinding is dat werkgevers ook op andere manieren dan door het gebruik van (schijn)constructies sjoemelen met de betaling en de werktijden van hun chauffeurs. Voorbeelden daarvan zijn betaling per kilometer of dagvergoedingen uitsluitend bij werk in het buitenland. Dat het bij uitstek derdelanders zijn die op basis van een constructie werken die het gewoonlijk werkland verhult, is niet gevonden. Evenmin dat juist hún primaire arbeidsvoorwaarden te wensen overlaten.

Ten vierde wordt (in hoofdstuk 8) de uitspraak door het HvJ EU in de zaak *Vaditrans* tegen het licht gehouden en gerelateerd aan de percepties van de chauffeurs over die uitspraak. In *Vaditrans* heeft het HvJ EU bepaald dat vrachtwagenchauffeurs hun 45-urige rust niet meer in de cabine mogen doorbrengen en in een hotel moeten verblijven. Dit verbod, inmiddels gecodificeerd in Verordening 561/2006, gaat over de rust- en rijtijd van de chauffeurs. Deze belangrijke arbeidsomstandigheid ziet op de gezondheid en veiligheid van de chauffeurs en ook op de (verkeers)veiligheid van andere weggebruikers. Uit de interviews met de chauffeurs komt naar voren dat het merendeel van de geïnterviewde vrachtwagenchauffeurs hun normale wekelijkse rust nog steeds in de vrachtwagencabine doorbrengt. Een andere bevinding is dat een aanzienlijk deel van de chauffeurs het cabinekampeerverbod niet als bescherming ervaart, maar als last. Ook noemen de chauffeurs diverse praktische obstakels die aan naleving van het cabinekampeerverbod in de weg staan.

Op basis van dit onderzoek wordt (in hoofdstuk 9) een aantal conclusies getrokken. Een belangrijke conclusie is dat de geïnterviewde chauffeurs niet passen in het beeld dat in het maatschappelijke debat van hen wordt geschetst. Zij stellen zich beslist niet op als passieve uitgebuite slachtoffers zonder enige visie op of kennis van de eigen en algemene arbeidssituatie.

Nog een belangrijke conclusie is dat het aanpakken van (schijn)constructies zeker van belang is, maar dat het in het leven roepen van steeds meer (ingewikkelde) regels niet de geëigende weg lijkt te zijn. Sowieso moet altijd eerst

worden nagegaan of verbetering van arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsomstandigheden ten opzichte van de bestaande nodig is, en zo ja, op welke wijze. In dit onderzoek is gebleken hoe essentieel de visie van betrokkenen zelf daarover is. Door met de chauffeurs te spreken, zijn in dit onderzoek (schijn)constructies in een ander licht komen te staan. Ook is, los van de aanpak van (schijn)constructies, een aantal specifieke wensen en behoeften naar voren gekomen. Tegemoetkoming daaraan zou voor de chauffeurs een verbetering van hun arbeidssituatie betekenen.

In dit onderzoek wordt een aantal aanbevelingen gedaan. Onder meer wordt gepleit voor de ontwikkeling van regels die recht doen aan de sociale werkelijkheid van de chauffeurs. Dit kan alleen worden bereikt door ook mét chauffeurs te praten en het te hebben over hun percepties over in hun sector gebruikte (schijn)constructies en hun individuele arbeidssituatie. Alleen dan is de kans op acceptatie en naleving groter. Daarnaast kan gedacht worden aan het ontwikkelen van wetgeving met daarin stimulerende maatregelen voor werk- en opdrachtgevers om af te zien van het gebruikmaken van (schijn)constructies. Bijvoorbeeld het toekennen van een bonus of mee laten doen aan een aanbesteding als de werk- of opdrachtgever niet met uitzendkrachten of niet met meer dan drie (onder)aannemers werkt.

Ten slotte zou de nadruk moeten liggen op het faciliteren van het werk dat door intra-EU-arbeidskrachten wordt gedaan en waar lokale arbeidskrachten hun neus voor ophalen. Voor internationale vrachtwagenchauffeurs werkzaam in het wegtransport in de EU zou dat in ieder geval betekenen de aanleg van meer beveiligde en geoutilleerde parkeerplaatsen en/of bereikbare betaalbare hotels.

Summary

CROSSING THROUGH EUROPE AT FULL SPEED

The work situation of international truck drivers: constructions and perceptions

This dissertation is about intra-EU workers and labour law related (bogus) constructions under which they work in the Netherlands and other EU member states.

Through the following two main research questions this situation is outlined and analysed.

1. *To what extent do intra-EU workers in the Netherlands work under labour law related (bogus) constructions that (financially) disadvantage them?*
2. *What are the perceptions of intra-EU workers regarding the use of labour law related (bogus) constructions and their working conditions and circumstances under which they work in the Netherlands and other EU member states?*

In each chapter of this thesis, these questions are elaborated into more specific research questions.

In this research both legal and empirical research that fits within the *Empirical Legal Studies* (ELS) framework is conducted. Through this combination of research methods it was viable to link the collected empirical (interview) data to the legal data based on literature and case law research. Hence, the theory (*law in the books*) was tested against facts and observations (*law in action*). Moreover, by establishing this link the present research adds a new and valuable dimension to current academic legal and social scientific research. In this thesis (bogus)constructions are scrutinized while at the same time the perceptions of the workers involved are integrated. Bringing these two perspectives together is essential in order to develop policies and rules that do justice to workers' perceptions of their working situation.

In chapter 3, an overview is given of the legal situation of intra-EU workers working in the Netherlands. In this overview is national law, European law and international private law are discussed. Additionally, an inventory is made of (bogus) constructions under which these workers perform their work in the Netherlands. Based on this inventory, a typology of recurring (bogus) constructions was created. The findings in this part of the dissertation were purely based on literature and case law research.

Starting from chapter 4 a case study is conducted on the road transport sector and intra-EU truck drivers. The road transport sector was selected because of the many alarming reports in the media about the work situation of truck drivers working in road transport. A second motivation was the scarcity of scientific research on the work situation of truck drivers. In this research, the focus is on the perceptions of the truck drivers themselves about their work situation. Both working conditions and working circumstances are examined, and within this context the use of (bogus)constructions as a specific research topic.

To find out more about truck drivers' perceptions about these issues semi-structured in-depth interviews were conducted. As a guideline a topic list was used. A sample of 32 truck drivers was interviewed. All truck drivers were interviewed in their native language. All non-Dutch speaking truck drivers were interviewed with the assistance of interpreters.

In chapter 5 truck drivers' perceptions regarding the use of (bogus)constructions in road transport in general were addressed. Additionally, their views on the wage differences between Western and Eastern European truck drivers were discussed. A finding is that drivers are aware of the use of (bogus)constructions. However, they do not mention all the different types that are part of the typology. Constructions they do mention are e.g. working via letterbox companies and contracting. Another finding is that drivers recognize the existence of wage differences between West and East, but have very different views on the extent of that difference, the reason for it and how to approach it. According to some truck drivers the difference between wages are substantial and trigger the use of (bogus)constructions. Others take the view West and East European wages overtime are converging, resulting in less discrepancies.

In chapter 6 the work situation of each individual truck driver was analysed in order to find out whether or not the driver works under a construction that affects him or her in a (financially) negative way.

The methodology used for this purpose is developed in case law of the Court of Justice of the European Union. The case law in question is discussed in detail. Through this methodology it is possible to find out in which country the work is habitually carried out, and if the country where the work is habitually carried out is concealed, what type of (bogus)construction is used to do that.

This methodology proved to be effective. For most of the truck drivers it was possible to determine whether or not they worked under a construction that had an (financially) adverse effect on their working conditions. In the sample of 32 truck drivers examined, seven of them appeared to work under a construction through which the country where they habitually performed their work was concealed. Consequently, a labour law regime solely to the advantage of the employer was – wrongly – applied to their work. As a result these truck drivers are (financially) duped. A striking finding is that not even

a third of the sample of truck drivers work under a construction. Given the framing of this problem in the public debate, this is an unexpected outcome. In chapter 7 the wages and working hours of the truck drivers are unfolded. A brief outline is given of Dutch and European regulations applicable to these two standard working conditions. Moreover, an analysis is presented to what extent a labour law related (bogus)construction affects truck drivers' wages and working hours. In order to be able to compare the wages and working hours of the sample of 32 truck drivers, five categories are defined. All five categories are both associated with the country where the truck drivers' companies are based and the truck drivers' country of residence. Truck drivers who do not reside in an EU member-state (so called third-country nationals) are singled out. One finding is that between specific categories major disparities exist in truck drivers' wages and working hours. However, there seems to be no relation between these differences and working under a (bogus)construction through which the country where a truck driver habitually works, is concealed. A second finding is that employers, in order to gain financial advantage, also in other ways apart from aforementioned constructions, act dishonestly regarding payment and working hours. As examples can be mentioned payment per kilometre or payment of daily allowances only when working abroad. The conclusion that particularly third country nationals work under a construction through which the country where the work is habitually carried out, is concealed, cannot be drawn. Nor can be concluded that they are disadvantaged regarding pay and working time.

In chapter 8 the judgement of the Court of Justice of the European Union regarding *Vaditrans* is scrutinized and linked with truck drivers' perceptions thereon. In *Vaditrans*, the Court put a ban on truck drivers taking regular weekly rest periods (45 hours) in their vehicle. This ban, in August 2020 codified in Regulation 561/2006, concerns truck drivers' rest periods and driving hours and thus important working circumstances. In general this ban was meant to guarantee the health and safety of truck drivers and other road users. Based on the interviews with the truck drivers the conclusion can be drawn that most of them still spend their normal weekly rest in their vehicle. Another finding is that a substantial part of the sample of 32 truck drivers do not experience the ban as protective but rather as burdensome. Furthermore, the drivers mention several practical impediments that prevent compliance with the ban.

In this dissertation (in chapter 9) multiple conclusions are drawn. One important conclusion is that the way truck drivers and their work situation are depicted in the public debate, is not reflected in this sample of 32 truck drivers. During the interviews, the drivers do not come across as passive victims with no clue about or opinion on their individual work situation. The same holds for the work situation in road transport in general. Another important conclusion is that counteracting the use of (bogus)constructions is relevant and necessary. However, creating more (complicated) rules does not

seem to be the most efficient and appropriate solution. In any case, the first step to be taken is assessing whether existing working conditions and working circumstances need improvement, and, if they do, in what way. In this research taking into account the views of the workers themselves proved to be crucial. Speaking *with* truck drivers and learning more about their perceptions, as was the case in this research, has opened up a new perspective on (bogus) constructions. The truck drivers also mentioned some specific wishes and needs regarding their work that had nothing to do with tackling (bogus) constructions. Meeting these preferences would definitely improve their work situation.

Also some recommendations are rendered. Among other things, developing rules that connect with truck drivers' everyday (social) reality is advocated. The only way to achieve this is, as said, to talk *with* truck drivers and getting to know how they feel about the use of (bogus) constructions in road transport in general as well as in their individual work situation. Acceptance of and compliance with rules truck drivers can understand and embrace, will without doubt make a difference. Another option to consider, is developing legislation including incentives for employers and contractors in order to refrain from using (bogus) constructions. For instance awarding a bonus or agreeing to participate in a tender under the condition the employer or contractor does not hire workers via an employment agency or outsources work to a maximum of three (sub)contractors.

Finally, the work performed by intra-EU workers should be facilitated. This should be emphasized, because local workers in general look down upon this type of – mostly manual and tough – work and are unwilling to do it themselves. In the case of international truck drivers carrying out road transport in the EU, this would mean the construction of more secured and equipped truck parks and/or accessible and affordable hotels.

Literatuurlijst

- Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten, *Geen tweederangs burgers: aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan*, z.p. 2020, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/30/tweede-advies-aanjaagteam-bescherming-arbeidsmigranten>
- F. Amtenbrink & H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom Juridisch 2017.
- F. Amtenbrink & H.H.B. Vedder, *Recht van de Europese Unie*, Den Haag: Boom Juridisch 2022.
- B. Anderson, 'Why madam has so many bathrobes: demand for migrant domestic workers in the EU', *Tijdschrift voor Economische en Sociale geografie* 2001, afl. 1, p. 18-26.
- B. Anderson, 'Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers', *Work, employment and society* 2010, afl. 2, p. 300-317.
- B. Anderson, 'Migrant domestic workers: good workers, poor slaves, new connections', *Social Politics* 2015, afl. 4, p. 636-652.
- B. Anderson, 'Towards a new politics of migration?', *Ethnic and Racial Studies* 2017, afl. 9, p. 1527-1537.
- M. V. Antokolskaia, 'Opkomst van empirical legal studies: een vloek, een zegen, of allebei?', *TPR - Tijdschrift voor privaatrecht* 2016, p. 423-432. 2016.
- AVV, ONL & VZN, *Sociaal Akkoord* 2021.
- Y. Bacharias, S.D. Lindenbergh & P. Mascini, 'Preventie van arbeidsuitval. Ontwikkelingen in arbeidsomstandighedenbeleid en civiele aansprakelijkheid', in: W.H. van Boom, I. Giesen & M. Smit (red.), *Civilologie: opstellen over empirie en privaatrecht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2012, p. 585-603.
- S.T.E. Bakker & N. IJzerman, 'Rome I vervangt het EVO: nieuw ipr voor de arbeidsrechtpraktijk', *ArbeidsRecht* 2009/56, p. 1-9.
- C. Barnard, *EU employment law*, Oxford: Oxford University Press, 2012.
- M. Barlund & M. Busse, *Labour mobility in the EU: addressing challenges and ensuring 'fair mobility'* (CEPS special report no. 139), Brussel: CEPS 2016.
- J. Beckers, *Tussen ideaal en werkelijkheid: een empirische studie naar de strafrechtelijke aanpak van organisatiecriminaliteit in Nederland* (diss. Rotterdam), z.p.: Erasmus University Rotterdam 2016.
- Belastingdienst, *Memo Schijnconstructies* (intern memo 7 oktober 2015, versie 1.0), Breda: Belastingdienst 2015.
- M.H. Belzer, *Sweatshops on wheels: winners and losers in trucking deregulation*, New York: Oxford University Press 2000.
- R.M. Belzer e.a., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer 2002.

- D.H. Bensman, 'Precarious work in drayage trucking and labor action to restore labor rights', *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 2016/5, afl. 3, p. 1-15, http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/issue/view/47
- D.H. Bensman, 'Port trucking as a test case of precarious work in the grey zone of work and employment', *Revue Interventions économique* 2017, afl. 58, p. 1-23.
- E. Berkhout, P. Bisschop & M. Volkerink, *Grensoverschrijdend aanbod van personeel: verschuivingen in nationaliteit en contractvormen op de Nederlandse arbeidsmarkt 2011-2011*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek 2014.
- L. Berntsen, 'Precarious posted worlds: posted migrant workers in the Dutch construction and meat processing industries', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2015, afl. 4, p. 371-390.
- L. Berntsen, 'Reworking labour practices: on the agency of unorganized mobile migrant construction workers', *Work, employment and society* 2016, afl. 3, p. 472-488.
- L. Berntsen & N. Lillie, 'Hyper-mobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites', *Economic and Industrial Democracy* 2016, afl. 1, p. 171-187.
- C.C.J.H. Bijleveld. *Methoden en technieken van onderzoek in de criminologie*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009.
- D. Blocq & M. van der Woude, 'Empirisch-juridisch onderzoek', *Recht der Werkelijkheid* 2017, afl. 3, p. 32- 37.
- D. Blocq & M. van der Woude, 'Making sense of the Law and Society Movement', *ELR* 2018, afl. 2, p. 134-141.
- P. Boccagni, 'Searching for well-being in care work migration: constructions, practices and displacements among immigrant women in Italy', *Social Politics* 2016, afl. 2, p. 284-306.
- L. Boivin, "'Just-in-time' labour: the case of networks providing home support services in Quebec", *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2016, afl. 3, p. 301-321.
- F. de Bont, 'Niet meer overal thuis', *NRC-Handelsblad* 28 december 2021.
- E. Boot, 'Het Nederlands implementatievoorstel van de herziene Detacheringsrichtlijn', *HVG Law* 2019, <https://www.hvglaw.nl/wp-content/uploads/alert-implementatie-herziene-detacheringsrichtlijn.pdf>
- G. Boot, R.A.A. Duk, L. van den Berg, L.J. Verhoeven & M.E. Slot, *Commissie (model)-overeenkomsten: eindrapport*, Amsterdam 2016.
- C. Boros, 'Romanian trucker, Polish wage, Dutch workplace: how salaries migrate across the EU in the road haulage business', *The Black Sea: diving deep into stories* 2018, zie <https://theblacksea.eu/stories/romanian-trucker-polish-wage-dutch-workplace/>
- W.H.A.C.M. Bouwens, D.M.A. Bij de Vaate & R.A.A. Duk, *Van der Grinten Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Wolters Kluwer 2020.
- W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.
- S. Brinkmann, 'Unstructured and semi-structured interviewing', in: P. Leavy (red.), *The Oxford handbook of qualitative research*, Oxford: Oxford University Press 2014, p. 277-299.
- G. Brinkmann, 'Equal treatment on the ground of nationality for EU migrant workers', *European Journal of Migration and Law* 2015, afl. 17, p. 239-257

- A. Broughton e.a., *Employment conditions in the international road haulage sector*, Brussels: European Parliament, Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A; Economic and Scientific Policy, 2015.
- B. Burchell, S. Deakin & S. Honey, *The employment status of individuals in non-standard employment*, EMAR paper nr. 6, London: DTI, 1999, https://www.researchgate.net/publication/252666429_The_Employment_Status_of_Individuals_in_Non-Standard_Employment
- I. Campbell & R. Price, 'Precarious work and precarious workers: towards an improved conceptualism', *The Economic and Labour Relations Review* 2016, afl. 3, p. 314-332.
- E. Caro e.a., 'Posted migration and segregation in the European construction sector', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2015, afl. 10, p. 1600-1620.
- F. Cassonet & L.M. Ilie, 'Roman drivers complain of exploitation', *HesaMag: the health and safety magazine with a European View* 2022, afl. 25, p. 16-20.
- V. Cempirek, P. Nachtigall & J. Široký, 'Security in logistics', *De Gruyter Open* 2016, afl. 6, p. 637-641.
- E. Chambliss, 'When do facts persuade? Some thoughts on the market for "empirical legal studies"', *Law and Contemporary Problems* 2008, afl. 2, p. 17-39.
- C. Chin, 'Precarious work and its complicit network: migrant labour in Singapore', *Journal of Contemporary Asia* 2019, afl. 4, p. 528-551.
- E.Y. Cho, 'A comparative analysis of the labor market experiences of Asian and Latino undocumented adults', *RSF: The Russel Sage Foundation Journal of the Social Sciences* 2017, afl. 4, p. 97-115
- U. Coiquaud, 'The obligation to be available: the case of the trucking industry', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2016, afl. 3, p. 322-343.
- X. Commandeur, *Zien en gezien worden: proactief herkennen, erkennen en ondersteunen van slachtoffers van arbeidsuitbuiting*, z.p.: Stichting Fairwork 2016.
- J. Cremers, 'Schijnconstructies in het internationaal wegtransport', *Zeggenschap: Tijdschrift over Arbeidsverhoudingen* 2014, 25, 1, p. 32-34.
- J. Cremers, 'Letter-box companies and abuse of the posting rules: how the primacy of economic freedoms and weak enforcement give rise to social dumping', *ETUI Policy Brief* 2014a, 5, p. 1-5, <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Letter-box-companies-and-abuse-of-the-posting-rules-how-the-primacy-of-economic-freedoms-and-weak-enforcement-give-rise-to-social-dumping>.
- J. Cremers, 'Sociale zekerheid en vrij verkeer', in: J. Cremers e.a. (red.), *Voorbij de retoriek. Sociaal Europa vanuit twaalf invalshoeken*, Amsterdam: van Gennep 2014b, p. 107-120.
- J. Cremers, 'EU economic freedoms and social dumping', in: M. Bernaciak (ed.), *Market expansion and social dumping in Europe*, London: Routledge 2015, part III, chapter 9.
- J. Cremers, 'Economic freedoms and labour standards in the European Union', *Transfer* 2016, 2, p. 149-162.
- J. Cremers, 'De zoektocht naar goedkope arbeid ondergraaft het arbeidsbestel', *ESB* 2017, 4754S, p. 61-65.

- J. Cremers, *Grensoverschrijdende rekrutering en schijnconstructies* (INT-AR Paper 9), z.p.: Tilburg University.
- J. Cremers, 'EU company law, artificial corporate entities and social policy', z.p.: Tilburg University 2019.
- J. Cremers, *Definitie arbeidsmigrant* (INT-AR Paper 1), z.p.: Tilburg University 2020.
- G. Dağdelen, *Precarious work experiences of immigrant truckers: labor process, networks and entrepreneurship* (diss. Philadelphia), Pennsylvania 2020.
- J. Davies & N. Ollus, 'Labour exploitation as corporate crime and harm: outsourcing responsibility in food production and cleaning services supply chains', *Crime, Law and Social Change* 2019, afl. 1, p. 87-106.
- K. Davies, *Understanding European Union Law*, London: Routledge 2013.
- F. De Wispelaere, J. Pacolet & D. Gillis, 'De keerzijde van intra-Europese arbeidsmobiliteit voor de lidstaten van herkomst. Een vergeten perspectief?', *SEW* 2021, afl. 5, p. 178-185.
- S. Deakin, 'Interpreting employment contracts: judges, employers, workers', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2004, afl. 3, p. 201-226.
- S. Deakin, 'The evidence-based case for labour regulation', Paper prepared for the *Regulating Decent Work Conference*, ILO, Geneva, July 2009, https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper_pl1a.pdf
- S.F. Deakin, 'The challenge of empirical method to labour law theory and practice', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2014, afl. 3, p. 3-21.
- S. Deakin, 'Simon Deakin on how to build a dataset of labour laws with global reach', *Amsterdam Centre for European Law and Governance* 13 August 2019, <https://acelg.uva.nl/content/news/2019/08/simon-deakin-on-how-to-build-a-dataset-of-labour-laws-with-global-reach.html>
- R. Dekker, A. de Grip & H. Heijke, 'The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market', *International Journal of Manpower* 2002, afl. 2, p. 106-125.
- T.J. M. Dekkers, *Mobility, control and technology in border areas. Discretion and decision-making in the information age* (diss. Leiden), 2019, Proefschrift-aio.nl
- F. Dorsemont, 'De collectieve arbeidsvoorwaardenvorming (van het werkland) en de gedetacheerde werknemer na Rüfert en Commissie versus Luxemburg', *ArA* 2008/3, p. 67-104.
- S.A. Durve & A.D. Kamta, 'De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU: een praktisch overzicht', *ArbeidsRecht* 2017/31, p. 12-16.
- R. Edwards, 'A critical examination of the use of interpreters in the qualitative research process', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 1998, afl. 1, p. 197-208.
- T. Eisenberg, 'The origins, nature, and promise of empirical legal studies and a response to concerns', *Cornell Law Faculty Publications* 2011, afl. 5, paper 974, p. 1713-1738.
- N. Elbers e.a., 'Empirisch-juridisch onderzoek in Nederland. Bespiegelingen over de stand van zaken in de rechtswetenschap, het juridisch onderwijs en de rechtspraktijk', *Recht der Werkelijkheid* 2018, afl. 1, p. 30-42.

- T. Elzinga, 'Een eerlijk EU-speelveld', *ESB Economisch Statistische Berichten* 2017, afl. 4754S, p. 66.
- B. Endedijk & M. Middel, 'Alleen de naam op de vrachtauto is veranderd', *NRC-Handelsblad* 14 juli 2020.
- G. Engbersen e.a., *Illegale vreemdelingen in Nederland: omvang, overkomst, verblijf en uitzetting*, Rotterdam: RISBO Contractresearch BV/Erasmus Universiteit 2002.
- ETF, *Modern slavery in Europe?: an ETF account on the working and living conditions of professional drivers in Europe*, Brussel: European Transport Workers Federation, z.j.
- European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Practical guide on posting*, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/664838>.
- J.H. Even, *Balanceren met detacheren* (oratie Rotterdam), Den Haag: Boom Juridisch 2018.
- J.H. Even & A. Zwanenburg, 'Schijnconstructies, constructies en de WagwEU', *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming* 2017, afl. 4, p. 184-197.
- Factsheet zpp/Deregulering beoordeling Arbeidsrelatie, Belastingdienst 7 december 2016, <https://belastingdienst-in-beeld.nl/themas/zppderegulering-beoordeling-arbeidsrelaties-dba/factsheet-zppderegulering-beoordeling-arbeidsrelatie-dba/>.
- A. Favell, 'The new face of East-West migration in Europe', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2008, afl. 5, p. 701-716.
- I. Florczak & M. Otto, 'Precarious work and labour regulation in the EU: current reality and perspectives', in: J. Kenner, I. Florczak & M. Otto (red.), *Precarious work: the challenge for labour law in Europe*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing 2019, p. 2-21.
- C. Forde e.a., 'Understanding the connections between temporary employment agencies and migration', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2015, afl. 4, p. 357-370.
- E.J.A. Franssen, 'De zaak Mooy: een mooie gelegenheid voor een beschouwing over grensoverschrijdende arbeidsrecht', *ArbeidsRecht* 2012/2, p. 1-9.
- E.J.A. Franssen, 'Chauffeur mag normale wekelijkse rusttijd niet in cabine vrachtwagen doorbrengen', annotatie bij HvJ EU van 20 december 2017, ECLI:EU:C:2017:1012, *JAR* 2018/18, afl. 1, p. 179-188.
- E.J.A. Franssen & C. van Lent, 'De Viking-zaak en de Laval-zaak: werknemersacties in het licht van de fundamentele vrijheden', *ArA* 2008/2, p. 61-100.
- E.J.A. Franssen & B.J. Maes, 'De Essent-zaak: iets meer ruimte voor vreemdelingen', *ArbeidsRecht* 2015/5, p. 1-7.
- D.O. Friedrichs, *Trusted criminals. White collar crime in contemporary society*, Belmont: Wadsworth Cengage Learning 2010.
- J. Gardeniers e.a., *Arbeidsmigranten op de Limburgse arbeidsmarkt*, Maastricht: Etil/ROA 2015.
- K. McGauran e.a., *Profiting from dependency: working conditions of Polish migrant workers in the Netherlands and the role of recruitment agencies*, Amsterdam: Fairwork and Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO) 2016.

- S.A. Gawronski & B.J.V. Keupink, 'Grensoverschrijdende dienstverlening onder de Wet arbeid vreemdelingen', *TAP* 2016/7, 6 p.
- J. Gerring, 'What is a case study and what is it good for?', *American Political Science Review* 2004, afl. 2, p. 341-354.
- Global Labour Institute in the UK (GLI), *Precarious labour and decent work in the transport industry: ITF baseline study report*, UK: GLI Network Ltd 2013.
- M.M. Govaert & A.J.P. van Beers, 'Handhaving detacheringsrichtlijn: hoe te ontkomen aan ketenaansprakelijkheid', *TRA* 2013/68.
- L.B. de Graaf, 'Beloning bij tijdelijke internationale arbeid; is de verbouwing geslaagd?', *TAP* 2016/7, 7. p.
- M. Guizardi, L. Magalhães & I. Araya, 'Gendered inequalities in ethnic enclaves: labour insertion of Bolivian Aymara women in Northern Chilean borderlands', *Border & Regional Studies* 2002, afl. 3, p. 171-204.
- N. Gundt, 'Wegvervoer: normale wekelijkse rusttijd mag niet in het voertuig worden doorgebracht', annotatie bij HvJ EU van 20 december 2017, ECLI:EU:C:2017:1012, *TRA* 2018/44, afl. 5, p. 37-39.
- B. Haidinger, *Fraudulent contracting of work: road haulage sector. Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union* (Working Paper WPEF17003), Eurofound 2017.
- M.A. Hall & R.F. Wright, 'Systematic content analysis of judicial decisions', *California Law Review* 2008, afl. 1, p. 63-122.
- J.-L. Halpérin, 'Law in books and law in action: the problem of legal change', *Maine Law Review* 2011, afl. 1, p. 46-76.
- D.R. Harris, 'The development of socio-legal studies in the United Kingdom', *Legal Studies* 1983, afl. 3, p. 315-333.
- P. Harrison, H. Collins & A. Bahor, '“We don't have the same opportunities as others”: shining Bourdieu's lens on UK Roma migrants' precarious (workers') habitus', *Work, Employment & Society* 2011, afl. 2, p. 217-234.
- R. Harrison e.a., *Characteristics of drayage operations at the port of Houston*, Austin (Texas): University of Texas, Center for Transportation Research 2008.
- K. Hawkins & D. Harris, 'Policy, research, and funding: socio-legal studies in a changed political climate', *Law & Policy* 1983, afl. 2 en 3, p. 267-289.
- G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C.A Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.
- T. Heijmans, 'Truckers gezocht. Die 12 uur per dag werken, en soms in de cabine slapen', *De Volkskrant* 11 december 2021.
- A. Heyma, *Arbeidsmigratie en verdringing* (INT-AR paper 3), z.p.: Tilburg University 2021.
- A. Heyma, P. Bisschop & C. Biesenbeek, *De economische waarde van arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa voor Nederland*, Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek 2018.
- A. Heyma, J. Zwetsloot & P. Gautier, *Verschuivingen, concurrentie en verdringing: een economische verkenning*, Amsterdam: SEO Economisch onderzoek 2019.

- J. Hiah & R. Staring, "Maar Hollanders zouden zeggen dat het uitbuiting is...": Chinese restauranthouders en illegale Chinezen over werken bij 'de Chinees', *Tijdschrift voor Criminologie* 2013, afl. 1, p. 44-58.
- J. Hiah & R. Staring, "But the Dutch would call it exploitation'. Crimmigration and the moral economy of the Chinese catering industry', *Crime, Law and Social Change* 2016, afl. 1, p. 83-100.
- N. Hilal, 'Unintended effects of deregulation in the European Union: The case of road freight transport', *Sociologie du travail* 2008, 50S, p. 19-29.
- J. Holgate, 'Temporary migrant workers and labor organization', *The Journal of Labor and Society* 2011, afl. 2, p. 191-199.
- C. Houtekamer, 'Schimmige constructies', *NRC-Handelsblad* 24-25 juni 2017.
- A.R. Houweling e.a. (red.), *Loonstra & Zondag Arbeidsrechtelijke themata I*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2023.
- A.R. Houweling e.a. (red.), *Loonstra & Zondag Arbeidsrechtelijke themata II*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2023.
- A.R. Houweling, 'De Groene Amsterdammer in een November Rain. Over de bedoeeling van partijen bij kwalificatievraag in het arbeidsrecht', *AR Arbeidsrecht Updates* 2020, afl. 45, https://www.ar-updates.nl/commentaar/211009?skip_boomportal_auth=1
- M.S. Houwerzijl, 'Verschillen in toepasselijk arbeidsrecht bij tijdelijke en structurele intracommunautaire arbeidsmigratie', in: M. Houwerzijl & H. Verschueren (red.), *Toepasselijk arbeidsrecht over de grenzen heen. België, Nederland, Europa, de wereld*, Deventer: Kluwer 2009, p. 159-189.
- M. Houwerzijl, 'Handhavingsrichtlijn ter versterking van de Detacheringsrichtlijn: effectief tegen misstanden en 'sociale dumping'?', *TRA* 2014/70.
- M. Houwerzijl, 'Grensoverschrijdende arbeid: toepasselijk recht en detachering', in: S.S.M. Peters & R.M. Beltzer (red.), *Inleiding Europees arbeidsrecht* (Monografieën sociaal recht 2), Deventer: Wolters Kluwer 2015, p. 133-153.
- M. Houwerzijl, 'Vrij verkeer van werknemers', in: S.S.M. Peters & R.M. Beltzer (red.), *Inleiding Europees arbeidsrecht* (Monografieën sociaal recht 2), Deventer: Wolters Kluwer 2015a, p. 105-131.
- M.S. Houwerzijl, 'Aanpak van schijnconstructies op de Europeaniserende Nederlandse arbeidsmarkt', in: S. Bonjour e.a. (red.), *Open grenzen, nieuwe uitdagingen: arbeidsmigratie uit Midden- en Oost-Europa*, Amsterdam: Amsterdam University 2015b, p.79-103
- M. Houwerzijl, 'Vrij verkeer van werknemers, detachering van werknemers, toepasselijk arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht', in: F.J.L. Pennings & S.S.M. Peters (red.), *Europees arbeidsrecht* (Monografieën sociaal recht 2), Deventer: Wolters Kluwer 2021, p. 81-149.
- M.S. Houwerzijl, 'Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: een verkenning', *TRA* 2017/14, p. 3-8.
- M.S. Houwerzijl, 'Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: transnationale dimensies en dilemma's', *TRA* 2017a/59, p. 3-7.
- M. Houwerzijl, 'Herziening van de Detacheringsrichtlijn: een geslaagde evenwichtsoefening?', in: H. Verschueren (red.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge: Die Keure 2019, p. 3-29.

- M.S. Houwerzijl & M. Kullmann, 'Werknemersmobiliteit binnen de EU', *ArbeidsRecht* 2010/52, p. 1-10.
- M.S. Houwerzijl & A.A.H. van Hoek, *De toepassing van Nederlandse cao's op buitenlandse chauffeurs in het goederenvervoer over de weg: op de viersprong van transportrecht, arbeidsrecht, vrij verkeer en ipr* (Amsterdam Law School legal studies research paper no. 2017-15 / Centre for the study of European contract law working paper no. 2017-02 / University of Groningen Faculty of Law research paper series no. 02-2017), Groningen: University of Groningen, Faculty of Law, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2930153
- E. Huisman, 'Eenzaam, onderbetaald, maar elke dag haute cuisine', *De Volkskrant*, 28 december 2021.
- J. Hunt, 'Making the CAP fit: responding to the exploitation of migrant agricultural workers in the EU', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2014, afl. 2, p. 131-152.
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), *Onderzoek schijnconstructies* (auteurs A.P. van der Werf & L. Uijtendaal), versie 1.0, Den Haag, 2014.
- Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), *Jaarverslag 2016 Inspectie SZW*, Den Haag: Inspectie SZW 2017.
- Inspectie SZW, *Staat van eerlijk werk 2017*, Den Haag: Inspectie SZW 2017a.
- Inspectie SZW, *Jaarverslag 2017 Inspectie SZW*, Den Haag: Inspectie SZW 2018.
- Inspectie SZW, *Aanpak schijnconstructies en cao-naleving 2014-2018*, Den Haag: Inspectie SZW 2018a.
- Inspectie SZW, *Jaarverslag 2018 Inspectie SZW*, Den Haag: Inspectie SZW 2019.
- Inspectie SZW, *Staat van eerlijk werk 2019*, Den Haag: Inspectie SZW 2019a.
- Inspectie SZW, *Jaarverslag 2019 Inspectie SZW*, Den Haag: Inspectie SZW 2020.
- Inspectie SZW, *Jaarverslag 2020 Inspectie SZW*, Den Haag: Inspectie SZW 2021.
- D. Jaffee & D. Bensman, 'Draying and picking: precarious work and labor action in the logistics sector', *WorkingUSA: The Journal of Labor & Society* 2016/19, afl. 1, p. 57-79.
- D. Jaffee & A. Rowley, *Hauling containers: port drayage drivers in the logistics supply chain* (paper presented at the annual meeting of the Southern Sociological Society Atlanta) 2010.
- I.S.H. Janssen, 'Het voorstel tot herziening van de Detacheringsrichtlijn: een tussenstand', *TRA* 2018/19, afl. 3, p. 9-16.
- De Jonge Akademie, *Grensverleggend: kansen en belemmeringen voor interdisciplinair onderzoek*, Amsterdam 2015.
- H. de Jonge van Ellemeet, 'Slecht werkgeverschap of 'moderne slavernij': handhaving van een nader af te bakenen verbod', *Justitiële verkenningen* 2007, afl. 7, p. 107-119.
- V. Jupp, 'Hidden crime', in: E. McLaughlin & J. Muncie (red.), *The Sage dictionary of criminology*, London: Sage Publications 2006, p. 203-205.
- K. Kall & N. Lillie, *Protection of posted workers in the European Union: findings and policy recommendations based on existing research* (PROMO briefing paper), z.p., 2017, https://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/836/original/2017_09_26_PROMO_Briefing_Paper_Kall_final.pdf?1541517705

- A.L. Kalleberg, 'Precarious work, insecure workers: employment relations in transition', *American Sociological Review* 2009, afl. 1, p. 1-22.
- A.L. Kalleberg & K. Hewison, 'Precarious work and the challenge for Asia', *American behavioral Scientist* 2013, afl. 3, p. 271-288.
- A.L. Kalleberg & S.P. Vallas, 'Probing precarious work: theory, research and politics', *Research in the Sociology of Work* 2018, afl. 31, p. 1-30.
- I. Kapborg & C. Berterö, 'Using an interpreter in qualitative interviews: does it threaten validity?', *Nursing Inquiry* 2002, afl. 1, p. 52-56.
- J. Kenner, 'The enterprise, labour and the Court of Justice', in: A. Perulli & T. Treu (ed.), *Enterprise and social rights*, Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer 2017, p. 199-247.
- Kennis- en Informatieplatform Schijnconstructies, *Intern werkdocument inventarisatie fenomenen schijnconstructies*, versie 4, Den Haag, 17 februari 2017.
- M. Kiss, 'Understanding social dumping in the European Union', *European Parliamentary Research Service* 21 March 2017, 8 p., [http://www.europarl.europa.eu/think-tank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2017\)599353](http://www.europarl.europa.eu/think-tank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)599353)
- R. Kloosterman, J. van der Leun & J. Rath, *Over grenzen: immigranten en de informele economie*, Amsterdam: Het Spinhuis 1997.
- W. de Koster, *Over de betekenis van betekenis* (oratie Erasmus School of Social and behavioral Sciences van de Erasmus Universiteit Rotterdam), Rotterdam 2022.
- M. Kuiper, C. Pelgrim & M. Doomernik, 'Uitzendbureaus beschouwen arbeidsmigranten als bulkgoed', *NRC-Handelsblad* 18 november 2022.
- M. Kullmann, 'Tijdelijke grensoverschrijdende detachering en gewoonlijk werkland: over de verhouding tussen de Rome-I Verordening en de Detacheringsrichtlijn en de rol van de Handhavingsrichtlijn', *NIPR* 2015, afl. 2, p. 205-216.
- M. Kullmann, 'De handhaving van het arbeidsrecht in grensoverschrijdende situaties', *TRA* 2016/3, p. 1-7.
- M. Kullmann, 'Herziening van de Detacheringsrichtlijn: over (on)gelijke beloning en de 'harde kern-plus' bij langdurige detacheringen', *NtEr* 2018, afl. 1/2, p. 33-40.
- N. Kushnirovich, 'Ethnic niches and immigrants' integration', *International Journal of Sociology and Social Policy* 2010, afl. 7/8, p. 412-426.
- F.G. Laagland, 'Grenzeloze problemen bij grensoverschrijdende arbeid: de IPR-systematiek van het EVO-Verdrag en de Rome I-Verordening nader beschouwd, HR 3 februari 2012, LJN BS8791', *JAR* 2012/69 (Schlecker/Boedeker), *ArA* 2012/3, p. 63-78.
- F. Laagland, 'Navigeren door het labyrint van grensoverschrijdende detachering: de fundamentele verkeersvrijheden, de Detacheringsrichtlijn en het internationaal privaatrecht', *ArA* 2016/2, p. 3-27.
- F. Laagland, 'De impact van Laval anno 2021', *ArA* 2021/3, p. 52-63
- P.J. Larkin, B. Dierckx de Casterlé & P. Schotsmans, 'Multilingual translation issues in qualitative research', *Qualitative Health Research* 2007, afl. 4, p. 468-476.
- A. Launov, *An alternative approach to testing dual labour market theory* (IZA Discussion Papers no. 1289), Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA) 2004.
- K.-H. Lee, W. Groschopf & A. Mossysch, 'Modern slavery and working conditions in the European trucking industry: a growing threat to supply chain resilience',

- in: S. Kummer e.a. (red.), *Supply chain resilience: insights from theory and practice*, Vienna: Springer 2022, p. 65-73.
- F. Leeuw, 'Commentaar op Blocq's & Van der Woude's forumbijdrage over empirisch juridisch onderzoek: impliciet en dubieus generaliseren en silo-denken', *Recht der Werkelijkheid* 2017, afl. 3, p. 38-43.
- F.L. Leeuw & H. Schmeets, *Empirical legal research. A guidance book for lawyers, legislators and regulators*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing 2016.
- S.M.A. Lestrade, *De strafbaarstelling van arbeidsuitbuiting in Nederland: een toetsing op basis van internationale en Europese mensenrechten, anti-mensenhandelregelgeving en de grondslagen van het strafrecht* (diss. Nijmegen), Deventer: Wolters Kluwer 2018.
- J.R. Lilly, F.T. Cullen & R.A. Ball, *Criminological theory: context and consequences*, Los Angeles: Sage 2011.
- N. Lillie, 'Subcontracting, posted migrants and labour market segmentation in Finland', *British Journal of Industrial Relations* 2012, afl. 1, p. 148-167.
- G. Lodder, 'Strafrechtelijke aanpak van arbeidsuitbuiting migranten: een stap in de goede richting', *Journaal Vreemdelingenrecht* 2015, afl. 2, p. 53-65.
- G. Lodder, 'Loon naar werken voor de EU arbeidsmigrant?', *NJB* 2016/37, p. 2744-2752.
- G. Lodder, 'Bescherming van derdelandmigranten tegen arbeidsuitbuiting in de EU', *Arbeidrechtelijke Annotaties* 2020/14, afl. 3, p. 3-25.
- G.G. Lodder, *Recht doen of recht hebben. Een analyse van de rechten van de migrant op bescherming door de staat tegen arbeidsuitbuiting* (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022.
- G.I. Lopez e.a., 'Translation barriers in conducting qualitative research with Spanish speakers', *Qualitative Health Research* 2008, afl. 12, p. 1729-1737.
- C. Lund, 'Of what is this a case? Analytical movements in qualitative social science research', *Human Organization* 2014, afl. 3, p. 224-234.
- H. Lutz & E. Palenga-Möllenbeck, 'Care work migration in Germany: semi-compliance and complicity', *Social Policy & Society* 2010, afl. 3, p. 419-430.
- B. Marseille & C. Bijleveld, 'Empirical legal studies als integraal onderdeel van rechtswetenschappelijk onderzoek', *Njb.nl/blogs* 28 juni 2018 <https://www.njb.nl/blogs/empirical-legal-studies-als-integraal-onderdeel-van-rechtswetenschappelijk-onderzoek/>
- A. Marshall & S. Batten, 'Researching across cultures: issues of ethics and power', *FQS Forum: Qualitative Social Research* 2004, afl. 3, 7 p., <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/572/1242>
- A.H. Midtbøen & M. Nadim, 'Ethnic niche formation at the top? Second-generation immigrants in Norwegian high-status occupations', *Ethnic and Racial Studies* 2019, afl. 16, p. 177-195.
- F. Moreels, *25 maatregelen tegen sociale dumping*, Belgische Transportbond BTB, ABVV, Universiteit van Antwerpen: Antwerpen 2014.
- M. Morsa, 'Invoering van een Europese samenwerking in de strijd tegen grensoverschrijdende sociale fraude', *Belgisch tijdschrift voor sociale zekerheid* 2015, afl. 3, p. 609-631.
- J.C. Moya, 'Domestic service in a global perspective: gender, migration, and ethnic niches', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2007, afl. 4, p. 559-579.

- Nederlandse Arbeidsinspectie, *Jaarverslag 2021*, z.p.: Nederlandse Arbeidsinspectie 2022.
- Nederlandse Arbeidsinspectie, *Rapportage WagwEU*, Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie 2022.
- Nederlandse Arbeidsinspectie, *Monitor arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling 2020-2021*, Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie 2022a.
- T. Newburn, *Criminology*, Portland (Oregon): Willan Publishing 2007.
- ONL & AVV, Sociaal Akkoord 2017.
- D. Owczarek (NSZZ "Solidarność"), *Employment of third-country nationals and the role of temporary agencies in the Polish transport sector*, Warsaw 2020.
- K. Petrus, 'European truck drivers tell us about life on the road', *Vice* 21 juli 2016, <https://www.vice.com/en/article/ppv3a9/international-lorry-drivers-swiss-truck-stop-876>
- R.O. Philips, T.-O. Naevestad & T. Björnskau, *Transport operator fatigue in Norway: literature review and expert opinion. Fatigue in transport report III*, Oslo: Institute of Transport Economics / Norwegian Centre for Transport Research (TOI report1395/2015) 2015.
- D. Pljevaljic Simkunas & T.L. Thomsen, 'Precarious work? Migrants' narratives of coping with working conditions in the Danish Labour market', *Central and Eastern European Migration Review* 2018, afl. 2, p. 35-51.
- M. Poliak e.a., 'The impact of the ban on spending weekly rest in the vehicle on transport planning in the EU', *New trends in production engineering* 2018, afl. 1, p. 27-33.
- D. Polkowska, 'New dimensions of precarious work among migrants: a qualitative meta-analysis of current research', *Asian and Pacific Migration Journal* 2019, afl. 4, p. 440-456.
- J. Poortmans, 'Vrachtwagens in de race naar beneden: onderzoek misstanden in het Europees wegtransport', *De Groene Amsterdammer* 2018, afl. 40, 8 p., <https://www.groene.nl/artikel/vrachtwagens-in-de-race-naar-beneden>
- Port Jobs, *Big rig, short haul: a study of port truckers in Seattle*, Seattle (WA): Port Jobs 2007, http://www.portjobs.org/storage/documents/bigrig_shorthaul_exec.pdf
- A. Portes, 'The informal sector: definition, controversy, and relation to national development', *Review* 1983, afl. 1, p. 151-174.
- A. Portes & W. Haller, 'The informal economy', in: N.J. Smelser & R. Swedberg (red.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton/Oxford: Princeton University Press, p. 403-425.
- L. Prior, 'Content analysis', in: P. Leavy (red.), *The Oxford handbook of qualitative research*, Oxford: Oxford University Press 2014, p. 359-379.
- K. Regmi, J. Naidoo & P. Pilkington, 'Understanding the process of translation and transliteration in qualitative research', *International Journal of Qualitative Methods* 2010, afl. 1, p. 16-26.
- M. Reich, D.M. Gordon & R.C. Edwards, 'Dual labor markets: a theory of labor market segregation', *American Economic Review* 1973, afl. 2, p. 359-365.

- Rekenkamer Hillegom, Lisse. Noordwijkerhout, *Verkenkend onderzoek EU-arbeidsmigranten*, z.p.: Rekenkamer Hillegom, Lisse en Noordwijkerhout 2017.
- C. Rijken & E. de Volder, *Arbeidsuitbuiting onder de loep. Een analyse van de uitleg van arbeidsuitbuiting in Nederland*, z.p.: Tilburg University en Impact Center against Human Trafficking & Sexual Violence in Conflict 2022.
- B. Rijkhoff, 'Vrachtwagenchauffeur Bart (39): 'Onze cao is heel karig'', *Algemeen Dagblad* 28 december 2020, <https://www.ad.nl/werk/vrachtwagenchauffeur-bart-39-onze-cao-is-heel-karig~acbae887/>
- C. Rossi, 'Monitoring drug control strategies: hidden phenomena, observable events, observable times', *International Journal of Drug Policy* 1999, afl. 2, p. 131-144.
- M. Ruhs & B. Anderson, *Semi-compliance in the migrant labour market* (working paper no. 30 University of Oxford), z.p.: Centre on Migration, Policy and Society (COMPAS) 2006.
- M. Ruhs & B. Anderson, 'Semi-compliance and illegality in migrant labour markets: an analysis of migrants, employers and the state in the UK', *Population, Space and Place* 2010, afl. 3, p. 195-211.
- M. de Ruiter, 'Rechter: Hongaarse chauffeurs hebben recht op Nederlands loon', *De Volkskrant* 29 juli 2021, <https://www.volkskrant.nl/economie/rechter-hongaarse-chauffeurs-hebben-recht-op-nederlands-loon~b225181b/>.
- S. Sabbagh-Ehrlich, L. Friedman & E.D. Richter, 'Working conditions and fatigue in professional truck drivers at Israeli ports', *Injury Prevention* 2005, afl. 11, p. 110-114.
- S. Said, 'Werknemer of zelfstandige? Drie keer raden!', *ArA* 2017, afl. 1, p. 55-90.
- S. Said, 'Contracteren via een management-bv na X/gemeente Amsterdam: meer ruimte voor de economische realiteit?', *AR Arbeidsrecht Updates* 2021, afl. 17, https://www.ar-updates.nl/persoon/mr-s-said?skip_boomportal_auth=1
- J. Salter, *Light Years*, London: Penguin Books 2007.
- M. Sargeant, 'The meaning of the terms precarious work and vulnerable workers', *E-Journal of International and Comparative Labour Studies* 2016/5, afl. 3, p. 1-10, http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/issue/view/47
- E. Scheers, 'Vrijheid van grensoverschrijdende dienstverrichting "in status quo ante"', *Journal Vreemdelingenrecht* 2018, afl. 1, p. 27-41.
- G.H. Scholten, 'Een empirische benadering van legitimatie', *Beleid & Maatschappij* 1975, p. 17-29.
- M. Schrover, J. van der Leun & C. Quispel, 'Niches, labour market segregation, ethnicity and gender', *Journal of Ethnic and Migration Studies* 2007, afl. 4, p. 529-540.
- M. Segrave, 'Labour trafficking and illegal markets', in: S. Pickering & J. Ham (red.), *The Routledge Handbook on Crime and International Migration*, London/New York: Routledge Taylor & Francis Group 2018, p. 302-315.
- M. Semyonov & C. Herring, 'Segregated jobs or ethnic niches? The impact of racialized employment on earnings inequality', *Research in Social Stratification and Mobility* 2017, afl. 25, p. 245-257.
- H. Seo, 'Dual labour market? Patterns of segmentation in European labour markets and the varieties of precariousness', *Transfer* 2021, afl. 4, p. 485-503.
- SER, *Arbeidsmigratie* (advies 14/09), z.p.: SER 2014.

- K. Sevinga, 'Herziening economische regulering goederenvervoer over de weg: het vrachtverkeer in zijn achteruit', *Nederlands tijdschrift voor Europees recht (NtER)* 2010, afl. 2, p. 52-59.
- K. Sevinga, 'Over arbeidstijden en cabotage in het goederenvervoer over de weg: 'dubbel klutsen' door het Hof van Justitie', *NtEr* 2018, afl. 7-8, p. 274-281.
- P.Th. Sick & A.M. Wevers, 'De allocatiefunctie "alloceren"?', *TRA* 2017/16, p. 1-7.
- H. Simons, Case study research: in-depth understanding in context, in: P. Leavy (red.), *The Oxford handbook of qualitative research*, Oxford: Oxford University Press 2014, p. 455-470.
- P. Šimurková & M. Poliak, 'Identification of letterbox companies in the road transport sector', *Transportation Research Procedia* 2019, afl. 40, p. 1184-1191.
- L. Sitkin, 'The state's contradictory response to the exploitation of immigrant workers: the UK case', in: S. Pickering & J. Ham (red.), *The Routledge Handbook on Crime and International Migration*, London/New York: Routledge Taylor & Francis Group 2018, p. 223-236.
- B.M.J. Slot, 'Informeel economie: oorsprong, oorzaak en ontwikkeling', *Justitiële Verkenningen* 2010, afl. 7, p. 9-24.
- M.L. Small, "'How many cases do I need?'" On the science and the logic of case selection in field-based research', *Ethnography* 2009, afl. 1, p. 6-38.
- M. Smit & M. Boot, 'Het begrip mensenhandel in de Nederlandse context: achtergronden en reikwijdte', *Justitiële Verkenningen* 2007, afl. 7, p. 10-22.
- C. Smitskam, *Flexwerken volgens het nieuwe recht: handleiding voor de praktijk*, Deventer: Kluwer 1999.
- C.J. Smitskam, *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer 1989.
- A. Spijker & R. van Dijk, 'Rechter zegt nee tegen 'normale wekelijkse rusttijd' in de cabine', *Weg en Wagen* 2018, afl. 84, <https://www.sva.nl/weg-en-wagen/rechter-zegt-nee-tegen-normale-wekelijkse-rusttijd-de-cabine>
- D. Spooner, *Organising precarious transport workers*, London: International Transport Workers' Federation 2013.
- H.W.M.A. Staal, 'Stop proletarisch winkelen op de Europese arbeidsmarkt', *TRA* 2014/62, p. 1-2.
- Stichting van de Arbeid, *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk op weg naar 2020. Verantwoordelijkheid nemen én dragen, kansen creëren én benutten*, Den Haag: 2013.
- K. Strauss & S. McGrath, 'Temporary migration, precarious employment and unfree labour relations: exploring the 'continuum of exploitation' in Canada's temporary foreign worker program', *Geoforum* 2017, p. 199-208.
- P. Taran, *Crisis, migration and precarious work: impacts and responses, focus on European Union countries* (ITC European Trade Union Conference on conversion of precarious work into work with rights, Budapest 22-23 November 2011), Global Migration Policy Associates 2012.
- B. Temple & A. Young, 'Quantitative research and translation dilemmas', *Qualitative Research* 2004, afl. 2, p. 161-178.
- J.-C. Tham & J. Fudge, 'Unsavoury employer practices: understanding temporary migrant work in the Australian food services sector', *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2019, afl. 1, p. 31-56.

- A. Thörnquist, 'False (bogus) self-employment in East-West labour migration', *TheMES: Themes on Migration and Ethnic Studies* 2013, afl. 41, p. 1-43.
- A. Thörnquist, 'False self-employment and other precarious forms of employment in the 'grey area' of the labour market', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2015, afl. 4, p. 411-430.
- A. Thörnquist, *East-West labour migration and the Swedish cleaning industry: a matter of immigrant competition?*, TheMES: Themes on Migration and Ethnic Studies 42, Norrköping (Zweden): Remeso Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society 2015a.
- A. Thörnquist, 'Truck drivers in the grey area between employment and self-employment: Swedish experiences', *Nordic journal of working life studies* 2019, afl. S6, p. 33-51.
- L. Thornthwaite & S. O'Neill, *Evaluating approaches to regulating WHS in the Australian road freight transport industry: final report to the Transport Education, Audit and Compliance Health Organisation Ltd. (TEACHO)*, Sydney: TEACHO 2016.
- N. Tielbaard, M. van Meeteren & X. Commandeur, 'Slachtoffer van arbeidsuitbuiting? Een kwalitatieve studie naar ideaaltypische trajecten die leiden tot Zelfidentificatie als slachtoffers van mensenhandel', *Tijdschrift voor Criminologie* 2016, afl. 2, p. 36-53.
- T.F.E. Tjong Tjin Tai, *Mr. C.A Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel IV. Opdracht, incl. de geneeskundige behandelingsovereenkomst en de reisovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.
- P. Turnbull, 'Cheap goods at what cost? How the EU Road Package can address 'unfair payments' to truck drivers', *PolicyBristol Hub: research and policy in dialogue* 17 maart 2017, <https://policybristol.blogs.bris.ac.uk/2017/03/17/cheap-goods-at-what-cost-how-the-eu-road-package-can-address-unfair-payments-to-truck-drivers/>
- M.D. Uys, UNISA & P.F. Blaauw, 'The dual labour market theory and the informal sector in South Africa', *Acta Commercii* 2006, p. 248-257.
- G. Vallée & D. Gesualdi-Fecteau, 'Setting the temporal boundaries of work: an empirical study of the nature and scope of labour law protection', *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2016, afl. 3, p. 344-378.
- G. van Dijk, 'Empirical legal studies (ELS)', *WPNR: Weekblad voor privaatrecht, notariaat en registratie* 2011, afl. 6912, p. 1105-1112.
- J. van Drongelen, 'Cabinekamperen in het wegvervoer HvJ EU 20 december 2017, ECLI:EU:C:2017:1012', *Tijdschrift Vervoer & Recht* 2018, afl. 1-2, p. 40-41.
- J. van Erp e.a., 'Criminaliteit en werk: een veelzijdig verband', *Tijdschrift voor Criminologie* 2011, afl. 2, p. 71-85.
- I. van Gardingen, *Derdelanders in de EU; waar ligt de grens? Casestudy van internationale weroving, in- en doorleenconstructies in de transportsector* (FNV beleidspaper Nederlandse arbeidsmarktdag), 2019.
- S. van Gulijk, *Mr. C.A Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel VI. Aanneming van werk*, Deventer: Wolters Kluwer 2022-1.
- A. van Hoek, 'Detachering in het internationaal privaatrecht, over de complexe verhouding tussen de Rome I-verordening en de Detacheringsrichtlijnen', in: H.

- Verschuieren (red.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge: die Keure 2019, p. 33-56.
- A.A.H. van Hoek & F. van Overbeeke, 'Conflictenrecht en arbeid in het Europees wegtransport: verder en verder weg van het Savigniaanse verwijsmodel', *NIPR* 2022, afl. 3. p. 444-468.
- M. van Mierlo & P. van Kempen, 'Geen sprake van sociale dumping', *ESB Economisch Statistische Berichten* 2017, afl. 4754S, p. 67.
- E.K.W. van Kampen, 'De bijzondere collisieregels van art. 6 lid 2 EVO respectievelijk art. 8, leden 2 tot en met 4, Rome I', *TAP* 2012/8, p. 366-373.
- J. van Ladesteijn & E. Boot, 'Belangrijke wijzigingen herziening Detacheringsrichtlijn en WagwEU', *HVG Law* 2018, https://www.hvglaw.nl/wp-content/uploads/publications_nl/HVG-law-belangrijke-wijzigingen-herziening-detacheringsrichtlijn-en-wagweu-21-june-2018.pdf
- M. van Meeteren & E. Wiering, 'Labour trafficking in Chinese restaurants in the Netherlands and the role of Dutch immigration policies. A qualitative analysis of investigative case files', *Crime, Law and Social Change* 2019, afl. 1, p. 107-124.
- M. van Meeteren & N. Heideman, 'Taking stock of labour trafficking in the Netherlands', *Archives of Criminology* 2012, afl. 1, p. 143-168.
- M. van Meeteren & J. Hiah, 'Self-identification of victimization of labor trafficking', in: J. Winterdyk & J. Jones (red.), *The Palgrave International Handbook of Human Trafficking*, Zwitserland: Springer Nature AG 2019 https://doi.org/10.1007/978-3-319-63192-9_86-1
- F. van Overbeeke, 'Het toepasselijk recht op gedetacheerde werknemers', *ArbeidsRecht* 2014/44, p. 1-10.
- F. van Overbeeke, *Sociale concurrentie en conflictenrecht in het Europees wegtransport* (diss. Antwerpen) 2018, <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/f21992/155699.pdf>
- F. van Overbeeke, 'Het toepasselijke arbeidsrecht op mobiele chauffeurs in het Europees wegtransport: een stand van zaken', *TRA* 2019/36, afl. 4, p. 8-17.
- F. van Overbeeke, 'De (niet-)toepasselijkheid van de Detacheringsrichtlijn op arbeid in het Europees wegtransport', in: H. Verschuieren (red.), *Detachering. Nieuwe ontwikkelingen in het Europees recht vanuit Belgisch en Nederlands perspectief*, Brugge: die Keure 2019a, p. 59-96.
- T. van Peijpe, 'EU en de ruimte voor een nationaal werknemersbegrip', *TRA* 2011/34, p. 1-13.
- H. van de Bunt, K. Huisman & K. van Wingerde, 'Gewone beroepen en georganiseerde criminaliteit', *Tijdschrift voor Criminologie* 2011, afl. 2, p. 86-99.
- J.W. van de Gronden, 'The Treaty provisions on competition and health care', in: J.W. van der Gronden e.a. (red.), *Health Care and EU Law*, Den Haag: T.M.C. Asser Press/ Berlin Heidelberg: Springer-Verlag 2011, p. 265-294.
- K. van de Molen e.a., *Naar een eerlijke arbeidsmarkt*, Den Haag: Wiarda Beckman Stichting 2015.
- G. Vande Walle, "'The collar makes the difference". Masculine criminology and its refusal to recognise markets as criminogenic', *Crime, Law & Social Change* 2002, afl. 3, p. 277-291.
- K. van den Bos, *Empirical Legal Research: a primer*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing 2020.

- S. van den Braak, M. Salomons & E. Woutersen, 'Mensen grijpen alles aan om binnen de EU te werken', *De Groene Amsterdammer* 2022, afl. 24, <https://www.groene.nl/artikel/mensen-grijpen-alles-aan-om-binnen-de-eu-te-werken>
- V. Van Den Eeckhout, 'Internationaal arbeidsrecht gemengeld tussen Europese vrijheden', *TRA* 2009/32, p. 1-10.
- V. Van Den Eeckhout, 'Enkele beschouwingen naar aanleiding van diverse recente Europese en Nederlandse uitspraken in het internationaal arbeidsrecht (Koelzsch, Voogsgeerd, Vicoplus, Nuonrechtspraak en zaak FNV/De Mooij): welke nieuwe argumentatiemogelijkheden voor werknemers tot opeisen van (meer) arbeidsrechtelijke bescherming in internationale situaties?', *ARBAC* 2012, april-juni, p. 1-31.
- A.M.H. van der Hoeven & M.J. van Meeteren, 'Verbeter het cabinekampeerverbod de verblijfsomstandigheden van internationale vrachtwagenchauffeurs tijdens hun rust van 45 uur?', *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2020, afl. 1, p. 32-54.
- J. van der Leun, *Looking for loopholes: processes of incorporation of illegal immigrants in the Netherlands* (diss. Amsterdam), Amsterdam: Amsterdam University Press 2003.
- J. van der Leun, 'Portes, de economische sociologie en informele activiteiten' (boekrecensie), *Justitiële Verkenningen* 2010, afl. 7, p. 80-88.
- J. van der Leun, 'Empirisch-juridisch onderzoek en strafbaarstelling', in: J. Altena e.a.(red.), *In onderlinge samenhang: Liber Amicorum Tineke Cleiren*, Universiteit Leiden 2021, p. 363-374, <https://hdl.handle.net/1887/3464103>
- J.K.M. van der Merché, 'Wie heeft de claim op de vervoerder: de expediteur of zijn opdrachtgever?', *Weg en Wagen* 2021/35, afl. 94, 6 p., <https://www.sva.nl/blog/weg-en-wagen-6/wie-heeft-de-claim-op-de-vervoerder-de-expediteur-of-zijn-opdrachtgever-106>
- M. Vanderstraeten, *Minjan: mijn orthodox-Joodse ontmoetingen na Mazzel tov*, Amsterdam/Antwerpen: Atlas Contact 2021.
- L.G. Verburg, 'De uitzendwereld na C4C: bespiegelingen over heden en toekomst', *ArA* 2017, afl. 1, p. 90-113.
- L.G. Verburg, 'Het belang van de economische werkelijkheid in arbeidsrechtelijke relaties, in het bijzonder driehoeksverhoudingen', *TRA* 2021/34, afl. 4, p. 14-19.
- H. Verschueren, 'Sociale zekerheid en controle op detacheringen binnen de EU. Nieuwe wending in de rol van de detacheringsverklaringen bij fraude, annotatie bij HvJ EU van 6 februari 2018, zaak C-356/16' (*Altun e.a./Openbaar Ministerie*), *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2019, afl. 1, p. 30-49.
- K. Vitols & E. Voss, *Social conditions in logistics in Europe: focus on road transport*, Brussel: European Transport Workers' Federation 2019.
- K. Vitols & E. Voss, *Driver fatigue in European road transport*, Brussels: European Transport Workers' Federation (ETF) 2021.
- W.P. Vlakveld, H.L. Stipdonk & N.M. Bos, *Verkeersveiligheid in Nederland van bestuurders uit Midden- en Oost-Europese lidstaten. Een verkennende studie (D-20105-5)*, Leidschendam: Stichting Wetenschappelijk Onderzoek Verkeersveiligheid SWOV 2012.
- VNB/FNV, *Road transport, automotive supply chain: reality and solution*, z.j., https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/road-transport-automotive-supply-chain_1.pdf

- I. Wagner, *Workers without borders: posted work and precarity in the EU*, Ithaca/London: ILR Press 2018.
- I. Wagner & L. Berntsen, 'Restricted rights: obstacles in enforcing labour rights of mobile EU workers in the German and Dutch construction sector', *Transfer* 2016, afl. 2, p. 193-206.
- G.P. Walz, B. Frouws & D.H. Grijpstra, *Grenzen stellen. Omvang van en maatregelen tegen Malafide praktijken in de uitzendbranche: een onderzoek in opdracht van Stichting naleving CAO voor Uitzendkrachten*, Research voor Beleid: Zoetermeer 2010.
- L. Webley, 'Qualitative approaches to empirical legal research', in: P. Cane & H.M. Kritzer (red.), *The Oxford handbook of empirical legal research*, Oxford: Oxford University Press 2010, p. 926-950.
- C. Weston e.a., 'Analyzing interview data: the development and evolution of a coding system', *Qualitative Sociology* 2001, afl. 3, p. 381-400.
- E. de Wind & E.C.A. Pronk, 'De internationale werknemer en de bescherming van het recht van het gewoonlijk werkland', *ArbeidsRecht* 2013/43, p. 1-10.
- M.G. IJzermans, 'Lessen geleerd: onderwerp, object en theoretisch kader van rechts-wetenschappelijk onderzoek', *Law and Method* 2015, afl. 12, p. 1-23.
- M. Zhou, 'Ethnic enclaves and niches', *The Encyclopedia of Global Human Migration* 2013, p. 1-4, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781444351071.wbeghm201>
- A. Zwanenburg & F. van Overbeeke, 'Legitimiteit van kostenbesparende bedrijfsmodellen in het internationale wegtransport', *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context* 2021, afl. 1, p. 21-34.
- J.P.H. Zwemmer, 'Contracting: over afbakeningsproblemen met uitzending, schijnconstructies en juridisch houdbare varianten', *AR Updates* 2014/1017
zie http://www.ar-updates.nl/commentaar/AR_2014_1017
- J.P.H. Zwemmer, 'Contracting en arbeidsrecht: over schijnconstructies, juridisch houdbare varianten en de gevolgen van de WAS en de WWZ', *TAP* 2015/3, p. 13-19.
- J. Zwemmer, 'Het Care4Care-arrest en de olievlekwerking van artikel 7:690 BW', *TvO* 2017, nr. 1, p. 30-41.

Jurisprudentie

INTERNATIONAAL

Europese Unie

Conclusie Advocaat-Generaal (Hof van Justitie van de EU)

- Concl. A-G N. Wahl, 11 september 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2215 (*FNV Kunsten Informatie en Media*)
- Conclusie van A-G Tanchev, 2 februari 2017, C-102/16, ECLI:EU:C:2017:82 (*Vaditans BVBA*)
- Concl. A-G M. Szpunar, 29 juli 2019, C-16/18 ECLI:EU:C:2019:638 (*Dobersberger*)
- Conclusie A-G P. Pikamäe, 26 november 2019, C-610/18, ECLI:EU:C:2019: (AFMB Ltd e.a.)
- Concl. A-G M. Bobek, 30 april 2020, C-815/18, ECLI:EU:C:2020:319

Hof van Justitie van de EU

- HvJ EG 3 juli 1986, C-66/85 (*Lawrie-Blum*)
- HvJ EG 27 maart 1990, C-113/98 (*Rush Portuguesa*)
- HvJ EG 6 juni 2000, C-281/98 (*Angonese*)
- HvJ EG 20 november 2001, C-268/99 (*Jany*)
- HvJ EG 18 december 2007, C-341/05 (*Laval*)
- HvJ EG 19 juni 2008, C-139/06, ECLI:EU:C:2008:350 (*Commissie/Luxemburg*)
- HvJ EU 15 maart 2011, C-29/10, ECLI:EU:C:2011:151 (*Koelzsch*)
- HvJ EU 15 december 2011, C-384/10, ECLI:EU:C:2011:842 (*Voogsgeerd*)
- HvJ EU 9 februari 2012, C-210/01, ECLI:EU:C:2012, 64 (*Urbán*)
- HvJ EU 12 september 2013, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551 (*Schlecker*)
- HvJ EU 3 oktober 2013, C-317/12, ECLI:EU:2013:631 (*Lundberg*)
- HvJ EU 13 maart 2014, C-222/12, ECLI:EU:2012:142 (*A. Karuse*)
- HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kunsten Informatie en Media*)
- HvJ EU, 12 februari 2015, C-396/13, r.o. 59, ECLI:EU:C:2015:86 (*Sähköalojen ammattiliitto*)
- HvJ EU 9 juni 2016, C-287/14, ECLI:EUC:2016:420 (*Eurospeed*)
- HvJ EU 19 oktober 2016, C-501/14, ECLI:EU:2016:777 (*EL-EM-2001*)
- HvJ EU 20 december 2017, C-102/16, ECLI:EU:C:2017:1012 (*Vaditans BVBA*)
- HvJ EU 19 december 2019, C-16/18, ECLI:EU:C:2019:1110 (*Dobersberger*)
- HvJ EU 1 december 2020, C-815/18, ECLI:EU:C:2020:976 (*Federatie Nederlandse Vakbeweging/Van den Bosch Transporten BV en anderen*)

- HvJ EU 16 juli 2020, ECLI:EU:C:2020:565 (*AFMB Ltd e.a.*)
- HvJ EU 8 juli 2021, C-428/19, ECLI:EUC:2021:548 (*Rapidsped*)
- HvJ EU 19 mei 2022, ECLI:EU:C:2022:402, punten 56 tot en met 71 (*INAIL en INPS*)

NATIONAAL

Conclusie Advocaat-Generaal (Hoge Raad)

- Concl. A-G B.J. Drijber, 7 september 2018, ECLI:NL:PHR: 2018:943

Hoge Raad

- HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495
- HR 27 oktober 2009, ECLI:NL:HR:2009:B17099
- HR 18 december 2015, ECLI:NL:HR:2015:3636
- HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2165
- HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2174
- HR 14 december 2018, ECLI:NL:HR:2018:2322
- HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746
- HR 14 oktober 2022, ECLI:NL:HR:2022:1430
- HR 17 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:408

Raad van State

- RvS 12 november 2014, ECLI:NL:RVS:2014:4062

Gerechtshof

- Hof Leeuwarden 11 februari 2004, ECLI:NL:GHLEE:2004:AO3778, *JAR* 2004, 65 (*Boschieter/Dembinska*)
- Hof Amsterdam 18 december 2012, ECLI:NL:GHAMS:2012:BZ0127
- Hof Den Bosch 28 mei 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:CA1457
- Hof Den Bosch 4 juni 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:CA2369
- Hof Den Bosch 21 oktober 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4353
- Hof Arnhem Leeuwarden 17 mei 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:3792
- Hof Den Bosch 24 mei 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:2011
- Hof Arnhem Leeuwarden 25 oktober 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8599
- Hof Den Bosch 2 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1873
- Hof Den Bosch 2 mei 2017, ECLI:NL:GHSHE:2017:1874
- Hof Arnhem-Leeuwarden 27 juli 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:7206

Rechtbank

- Rb. Breda 8 juli 2009, ECLI:NL:RBBRE:2009:BJ2299
- Rb. Roermond (kantonrechter) 10 augustus 2011, ECLI:NL:RBROE:2011:BR4863
- Rb. Groningen 3 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BY0086

Rb. Groningen 5 oktober 2012, ECLI:NL:RBGRO:2012:BX9234
Rb. Den Haag 11 december 2013, ECLI:NL:RBDHA:2013:16924
Rb. Midden-Nederland 11 december 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:6250
Rb. Oost Brabant 8 januari 2015, ECLI:NL:RBOBR:2015:18
Rb. Noord-Nederland 4 maart 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:1076
Rb. Midden-Nederland 18 maart 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1752
Rb. Midden-Nederland 22 juli 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:5393
Rb. Gelderland 5 november 2015, ECLI:NL:RBGEL:2015:6830
Rb. Rotterdam 26 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:9943

Kantonrechter

- Ktr. Amsterdam 24 november 1999
- Ktr. Amsterdam 28 november 2008

Bijlagen

Bijlage a

Topic list-interviews met buitenlandse chauffeurs

Re: Topic list interviews (pilot)
Author: Anke van der Hoeven
Date: 20 September 2018

Informed consent:

The research I am performing is completely independent. I am also independent. I am not a member of any union or inspection service. I am working at the university and I perform this research in order to write a book about intra EU migrants and their working conditions in the Netherlands in general and I am specifically interested in truck drivers. The same holds for my colleague who helps me translating.

I am interested in your life story and your working history. I cannot help you in any way to improve your working conditions or provide help regarding any other issue you are dealing with. However, on the long term and indirectly you can benefit from this research. This research will make sure institutions (such as the Union and the labour inspection) that need to know about the circumstances under which you perform this work definitely will learn more about it based on the information you and your colleagues give during the interviews. These institutions are able to change your work situation (when necessary) by amending and/or enforcing the law and/or organising intra EU truck drivers. These actions will help you, although unfortunately not in due time. This aspect stresses the necessity of this research and its societal relevance.

Your cooperation in my research and your agreement to do an interview is voluntary and you can at any moment tell me you don't want to cooperate any more. In that case I will destroy all the information you gave me. While conducting the interview I will record our conversation on the condition that you gave me permission to do that.

All the information you gave me is treated with the utmost confidentiality and when I write about the interviews I use your information anonymously. Nobody will be able to connect the things you told me to you personally. The duration of the interview will be approximately one hour.

If you approve of all this and understand the content of what I explained to you, I will start the recorder and you can give me your informed consent orally. I will record your (informed) consent before we start the interview.

Topic	Sub topic	Probes
A. Biography/life story respondent	Personal situation and life and work history	<p>Can you tell me something about yourself?</p> <ul style="list-style-type: none"> - where born and raised - nationality - family life while growing up - current family life -current living situation (where and how) - education - labour migration history (where (cities, countries), when and what kind of work; salary) - how involved in this work - motivation for this work (see also D)
B. Awareness/knowledge of labour contract and rights and obligations (see Thörnquist, False bogus self employment.. (2013), p. 1)	<p>Contract/way of recruitment</p> <p>Knowledge of labour law (Dutch and European)</p> <p>Knowledge of tax payments and social security contributions (see Thornquist, nr. 41, False (bogus) self employment (2011, p. 9)</p>	<p>Can you tell me something about where, how and by whom you were recruited for this work?</p> <p>Can you tell me something about your labour contract?</p> <ul style="list-style-type: none"> - in what language; able to read it - content: labour rights and obligations (salary; working hours; holiday; compensation for living, eating, travelling) - applicable (labour)law - signed - contract party - one or more contracts <p>Can you tell me something about the legal system that in your opinion applies to you regarding your work?</p> <ul style="list-style-type: none"> - knowledge of national system - knowledge of EU system - if knowledge how obtained

Topic	Sub topic	Probes
		<p>- which rights</p> <p>Can you tell me something about your tax payments and social security contributions?</p> <p>- who pays</p> <p>- how</p> <p>- where (which country)</p> <p>- signed/filled in/saw any form regarding tax/social security contributions</p>
<p>C. Factual and real situation of the work</p> <p>Includes:</p> <p>Wage expectations (see Caro et al. Posted migration and segregation..(2015), p. 1607)</p> <p>Monetary remittances (see Boccogni, Searching for well-being in care work (2016), p. 296 e.v.)</p> <p>Dependency on employer (see Berntsen, Precarious posted workers, (2015), p. 378; also Thornquist, nr. 41, False (bogus) self employment (2011, p. 29)</p>	<p>Divergence/tension between the working conditions on paper and the working conditions in reality</p> <p>To what extent do truck drivers financially support their families back home (monetary remittances)</p> <p>Living facilities/ deducting costs of living from salary</p>	<p>Can you describe how an average month/week looks like?</p> <p>(or month/ week that is the most average)</p> <p>- what is your route/ can you plan/ decide on your own route (when and where: within Europe?)</p> <p>- what do you earn</p> <p>- what do think of what you earn</p> <p>- what did you expect to earn</p> <p>- what do you want to earn</p> <p>- who pays you</p> <p>- how do you get paid (cash or by bank)</p> <p>- how do you spend your salary</p> <p>- what do you think of that</p> <p>- how are you paid (week/month/ per delivery)</p> <p>- do you send money home to support your family? If so how much of what you earn and why.</p> <p>- does your family know how much you earn?</p> <p>Can you describe your living and sleeping conditions during your transportation work?</p> <p>- how and where do you live and sleep</p>

Topic	Sub topic	Probes
<p>Availability of alternative (s) job(s) (Suggestion Yvonne in mail van 250918) Met andere woorden: was er ander werk voor handen, zo ja waar en wat en waarom heeft de chauffeur - als er ander werk voor handen was - toch voor zijn huidige werk gekozen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - how and where do you live and sleep in Holland during your weekends when you are not on the road - who pays for your living and sleeping conditions during the week and during the weekend (in Holland)? <p>Can you tell me the details about the truck regarding the registration/license plates?</p> <ul style="list-style-type: none"> - license plate truck - license plate semi-trailer of the truck - why the country difference between the license plates (if any) <p>Can you tell me something about who owns the truck? -you and if not, who?</p> <ul style="list-style-type: none"> - boss and colleagues > contact way of interacting/treatment -how many days are you free/holiday leave? <p>Can you tell me something about the availability of alternative job(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> - which job(s) - where - if alternative job available, why did you choose for your current job -other alternatives: without employment and/or Social benefits
<p>Social life/spending free time (see Caro et al. Posted migration and segregation..(2015), p. 1608)</p>	<p>Activities outside work</p>	<p>Can you tell me how and where you spend your free time?</p> <ul style="list-style-type: none"> - with who do you spend your free time

Topic	Sub topic	Probes
<p>D. Experiences with/perceptions about the work (see Caro et al. Posted migration and segregation..(2015), p. 1608)</p> <p>Includes:</p> <p>Living conditions and well- being (see Boccogni, Searching for well-being in care work (2016), p. 287-288)</p> <p><i>Perceptie = observatie; hoe je iets waarneemt. Je perceptie wordt gekleurd door je ervaringen en je basishouding.</i></p>	<p>Personal experiences with/ perceptions about the work as related by truck drivers.</p> <p>Current living conditions of the truck driver. To what extent experiences the truck driver (non-)material well-being: comfort, safety, stability, economic prosperity.</p>	<p>Can you tell me how you experience this work?</p> <ul style="list-style-type: none"> - what does it mean to you - reason why - motivation - negative experiences - positive experiences <p>Can you describe your current living conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> - non material well being - material (financial) well being - how do you experience your living conditions (material and non-material) - safety - comfort - stability - financial prosperity - How do you define non material well-being / economic prosperity
<p>E. Exercise rights (see Holgate, Temporary migrant workers (2011), p. 193; also Hunt, Making the CAP fit...(2014), p.).</p>	<p>Access to the law/ union/ lawyer and/or legal representative/advisor</p>	<p>Can you tell me if you ever tried to contact somebody to give you legal advice or help you to complain about your working conditions (e.g. when you are being paid not enough or when your working hours are too long). If so, can you tell me all about it (who, how, result)</p> <ul style="list-style-type: none"> - contact with union - organised - contact with lawyer/legal advisor - what possibilities to exercise rights

Topic	Sub topic	Probes
<p>F. Experiences with/perceptions about discrimination/unequal treatment (see Open grenzen (2015), p. 73-75)</p>	<p><i>Subjects concerned:</i> Wage and other working conditions (as compared with Dutch truck drivers)</p> <p>Housing/living conditions during transportation work and during weekend stop in Holland (as compared with Dutch truck drivers)</p> <p><i>Forms:</i> e.g. improper treatment, unequal treatment, destroying property</p>	<p>Can you tell me something about your experiences with discrimination/unequal treatment regarding your work/while performing your work as an (...nationality) truck driver as compared with Dutch truck drivers)</p> <ul style="list-style-type: none"> - differences in payment - differences in other working conditions - differences in housing/living conditions during weekend stop in Holland - what do you think of these differences <p>Can you tell me something about the interaction between you and Dutch truck drivers?</p> <ul style="list-style-type: none"> - how do you experience this interaction - examples of positive and negative experiences - differences in interaction with you and (Dutch) truck drivers - if differences, how do you experience these <p>Can you tell me something about the interaction between you and the (Dutch) company you work for?</p> <ul style="list-style-type: none"> how do you experience this interaction - examples of positive and negative experiences - differences in interaction with you and (Dutch) truck drivers - if differences, how do you experience these

Topic	Sub topic	Probes
<p>G. (Preserving) national/regional identity (see May et al. (2010) Global cities at work, p. 96)</p> <p>and/or</p> <p>Country in which one feels most at home</p> <p><i>Anke: adapt this question to the intelligence level of the respondent</i></p>	<p>Identity/self-image of truck drivers while travelling within Europe.</p> <p>To which (EU) country feel truck drivers most connected?</p> <p>In which country/countries do truck drivers feel most at home?</p>	<p>Can you tell me something about the identity you feel you have?</p> <ul style="list-style-type: none"> - self-image - effect of transportation work within EU on identity/ self-image - EU country most connected to - nationality most connected to - how preserving national/regional identity <p>Can you tell me something about where you feel most at home?</p> <ul style="list-style-type: none"> - which country(s) - why in this/these specific countrie(s) - ask to make a drawing (pie chart) including countries and percentages/sections of feeling most at home
<p>H. Impact on family life (see Caro et al. Posted migration and segregation...(2015), p. 1615; also (comparable) May et al., Global cities at work (2010), p. 86, p. 87, p. 94 and Holgate, Temporary migrant workers (2011), p. 192</p>	<p>Private/family situation of the truck driver in the home country.</p> <p>Negative aspects/costs of intra EU migration.</p> <p>Positive aspects/benefits of intra EU migration</p> <p>Coping mechanisms/survival strategies of family in the home country</p>	<p>Can you tell me something about your family situation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - in general and in home country - consequences of this work for your family situation in home country - how do you experience your family situation - how do you maintain contact with family back home <p>Can you tell me something about how your family deals with your work abroad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - coping mechanisms - sources of income - to what extent able to survive financially - to what extent able to survive emotionally

Topic	Sub topic	Probes
I. Plans for the future (see May et al. (2010) Global cities at work, p. 86)	How do truck drivers see their future (long term)	<p>Can you tell me something about your plans for the future?</p> <ul style="list-style-type: none"> - work - family - positive effects of this work on your future and your family's future - negative effects of this work on your future and your family's future - how long you plan to perform this job - any choices you made you would do differently
J. Name, age, gender, nationality, home country respondent		
<p>Closing the interview by asking the following questions:</p> <p>We discussed your whole life. If you had a choice are there things you would do differently?</p> <p>Can you tell me something about whether or not you would recommend this job and life style to somebody else?</p> <p>What keeps you awake at night?</p> <p>In your opinion what did I forget to ask you?</p>		

Topic	Sub topic	Probes
<p>Points of interest Anke (during pilot and in general):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waar raken respondenten geïrriteerd over? - Observaties doen en veldnotities maken. - Placemat met kaart van Europa mee (die kaart als uitgangspunt nemen). - Kaart Nederlandse wegen mee. - Lijstje maken voor mezelf met de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> • flexibel zijn in volgorde vragen • geen handtastelijkheden (bijv. als respondent huilt om te troosten) • geen geld uitlenen • persoon die meegaat: meeschrijven met topic list en noteren welke items ik besproken heb en welke niet • als merkbaar is dat respondent geen zin meer heeft dan overslaan G en H (minst relevant voor onderzoek) • Ook veldnotities maken over de validiteit van de respondent. Ook de student-assistent die mee is, kan hier tijdens het interview op letten en daarover veldnotities maken. Vraag die we ons moeten stellen: Hebben wij het idee dat deze respondent waarheidsgetrouw/waarachtig/oprecht op de vragen heeft geantwoord. 		

Bijlage b

Topic list-interviews met Nederlandse chauffeurs

Re: Topic list interviews (pilot)
Author: Anke van der Hoeven
Date: 20 februari 2019 (aangepaste Topic list voor interviews met (Nederlandse) vrachtwagenchauffeurs werkzaam voor een Nederlands bedrijf)

Informed consent:

The research I am performing is completely independent. I am also independent. I am not a member of any union or inspection service. I am working at the university and I perform this research in order to write a book about intra EU migrants and their working conditions in the Netherlands in general and I am specifically interested in truck drivers. The same holds for my colleague who helps me translating.

I am interested in your life story and your working history. I cannot help you in any way to improve your working conditions or provide help regarding any other issue you are dealing with. However, on the long term and indirectly you can benefit from this research. This research will make sure institutions (such as the Union and the labour inspection) that need to know about the circumstances under which you perform this work definitely will learn more about it based on the information you and your colleagues give during the interviews. These institutions are able to change your work situation (when necessary) by amending and/or enforcing the law and/or organising intra EU truck drivers. These actions will help you, although unfortunately not in due time. This aspect stresses the necessity of this research and its societal relevance.

Your cooperation in my research and your agreement to do an interview is voluntary and you can at any moment tell me you don't want to cooperate any more. In that case I will destroy all the information you gave me. While conducting the interview I will record our conversation on the condition that you gave me permission to do that.

All the information you gave me is treated with the utmost confidentiality and when I write about the interviews I use your information anonymously. Nobody will be able to connect the things you told me to you personally. The duration of the interview will be approximately one hour.

If you approve of all this and understand the content of what I explained to you, I will start the recorder and you can give me your informed consent orally. I will record your (informed) consent before we start the interview.

Topic	Sub topic	Probes
A. Biography/life story respondent	Personal situation and life and work history	<p>Can you tell me something about yourself?</p> <ul style="list-style-type: none"> - where born and raised - nationality - family life while growing up - current family life -current living situation (where and how) - education - labour migration history (where (cities, countries), when and what kind of work; salary) - how involved in this work - motivation for this work (see also D)
B. Awareness/knowledge of labour contract and rights and obligations (see Thörnquist, False bogus self employment.. (2013), p. 1)	<p>Contract/way of recruitment</p> <p>Knowledge of labour law (Dutch and European)</p> <p>Knowledge of tax payments and social security contributions (see Thornquist, nr. 41, False (bogus) self employment (2011, p. 9)</p>	<p>Can you tell me something about where, how and by whom you were recruited for this work?</p> <p>Can you tell me something about your labour contract?</p> <ul style="list-style-type: none"> - in what language; able to read it - content: labour rights and obligations (salary; working hours; holiday; compensation for living, eating, travelling) - applicable (labour)law - signed - contract party - one or more contracts <p>Can you tell me something about the legal system that in your opinion applies to you regarding your work?</p> <ul style="list-style-type: none"> - knowledge of national system - knowledge of EU system

Topic	Sub topic	Probes
		<ul style="list-style-type: none"> - if knowledge how obtained - which rights <p>Can you tell me something about your tax payments and social security contributions?</p> <ul style="list-style-type: none"> - who pays - how - where (which country) - signed/filled in/saw any form regarding tax/social security contributions
<p>C. Factual and real situation of the work</p> <p>Includes:</p> <p>Wage expectations (see Caro et al. Posted migration and segregation..(2015), p. 1607)</p> <p>Monetary remittances (see Boccogni, Searching for well-being in care work (2016), p. 296 e.v.)</p> <p>Dependency on employer (see Berntsen, Precarious posted workers, (2015), p. 378; also Thornquist, nr. 41, False (bogus) self employment (2011, p. 29)</p>	<p>Divergence/tension between the working conditions on paper and the working conditions in reality</p> <p>To what extent do truck drivers financially support their families back home (monetary remittances)</p> <p>Living facilities/ deducting costs of living from salary</p>	<p>Can you describe how an average month/week looks like? (or month/ week that is the most average)</p> <ul style="list-style-type: none"> - what is your route/ can you plan/ decide on your own route (when and where: within Europe?) - what do you earn - what do think of what you earn - what did you expect to earn - what do you want to earn - who pays you - how do you get paid (cash or by bank) - how do you spend your salary - what do you think of that - how are you paid (week/month/ per delivery) - do you send money home to support your family? If so how much of what you earn and why. - does your family know how much you earn? <p>Can you describe your living and sleeping conditions during your transportation work?</p>

Topic	Sub topic	Probes
<p>Availability of alternative (s) job(s) (Suggestion Yvonne in mail van 250918) Met andere woorden: was er ander werk voor handen, zo ja waar en wat en waarom heeft de chauffeur - als er ander werk voor handen was - toch voor zijn huidige werk gekozen?</p>		<ul style="list-style-type: none"> - how and where do you live and sleep - how and where do you live and sleep in Holland during your weekends when you are not on the road - who pays for your living and sleeping conditions during the week and during the weekend (in Holland)? <p>Can you tell me the details about the truck regarding the registration/license plates?</p> <ul style="list-style-type: none"> - license plate truck - license plate semi-trailer of the truck - why the country difference between the license plates (if any) <p>Can you tell me something about who owns the truck?</p> <ul style="list-style-type: none"> -you and if not, who? - boss and colleagues > contact way of interacting/treatment -how many days are you free/holiday leave? <p>Can you tell me something about the availability of alternative job(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> - which job(s) - where - if alternative job available, why did you choose for your current job -other alternatives: without employment and/or Social benefits
<p>Social life/spending free time (see Caro et al. Posted migration and segregation..(2015), p. 1608)</p>	<p>Activities outside work</p>	<p>Can you tell me how and where you spend your free time?</p> <ul style="list-style-type: none"> - with who do you spend your free time

Topic	Sub topic	Probes
<p>F. Experiences with/perceptions about discrimination/unequal treatment (see Open grenzen (2015), p. 73-75)</p>	<p><i>Subjects concerned:</i> Wage and other working conditions (as compared with Dutch truck drivers)</p> <p>Housing/living conditions during transportation work and during weekend stop in Holland (as compared with Dutch truck drivers)</p> <p><i>Forms:</i> e.g. improper treatment, unequal treatment, destroying property</p>	<p>Can you tell me something about your experiences with discrimination/unequal treatment regarding your work/while performing your work as an (...nationality) truck driver as compared with Dutch truck drivers)</p> <ul style="list-style-type: none"> - differences in payment - differences in other working conditions - differences in housing/living conditions during weekend stop in Holland - what do you think of these differences <p>Can you tell me something about the interaction between you and Dutch truck drivers?</p> <ul style="list-style-type: none"> - how do you experience this interaction - examples of positive and negative experiences - differences in interaction with you and (Dutch) truck drivers - if differences, how do you experience these <p>Can you tell me something about the interaction between you and the (Dutch) company you work for?</p> <ul style="list-style-type: none"> how do you experience this interaction - examples of positive and negative experiences - differences in interaction with you and (Dutch) truck drivers - if differences, how do you experience these

Topic	Sub topic	Probes
F.1. Ontwikkelingen in de transportsector	Na toetreding Oost-Europese lidstaten in 2004 en 2007: verschil merkbaar in de (Nederlandse) transportsector	- In hoeverre verschil merkbaar in het algemeen (organisatie werk; hoeveelheid werk; in ander opzicht) - In hoeverre verschil merkbaar voor u persoonlijk (verandering in aard en hoeveelheid werk; in ander opzicht) - concrete voorbeelden noemen
F.2. Concurrentiepositie Nederlandse transportbedrijven	Na toetreding Oost-Europese lidstaten in 2004 en 2007: verandering in concurrentiepositie Nederlandse transportsector	-In hoeverre verandering merkbaar in het algemeen (organisatie werk; hoeveelheid werk; in ander opzicht); - In hoeverre verschil merkbaar voor u persoonlijk (verandering in aard en hoeveelheid werk; in ander opzicht) - concrete voorbeelden noemen
F.3. Veranderingen in werken in transportsector	Na toetreding Oost-Europese lidstaten in 2004 en 2007: verandering in werken in de (Nederlandse) transportsector	In hoeverre verandering merkbaar in het algemeen (organisatie werk; aard, hoeveelheid en soort werk; collega's); In hoeverre verandering merkbaar voor u persoonlijk (organisatie werk; aard, hoeveelheid en soort werk; (omgang met) collega's, loon en overige arbeidsomstandigheden; in ander opzicht) - concrete voorbeelden noemen

Topic	Sub topic	Probes
<p>G. (Preserving) national/regional identity (see May et al. (2010) Global cities at work, p. 96)</p> <p>and/or</p> <p>Country in which one feels most at home</p> <p><i>Anke: adapt this question to the intelligence level of the respondent</i></p>	<p>Identity/self-image of truck drivers while travelling within Europe.</p> <p>To which (EU) country feel truck drivers most connected?</p> <p>In which country/countries do truck drivers feel most at home?</p>	<p>Can you tell me something about the identity you feel you have?</p> <ul style="list-style-type: none"> - self-image - effect of transportation work within EU on identity/ self-image - EU country most connected to - nationality most connected to - how preserving national/regional identity <p>Can you tell me something about where you feel most at home?</p> <ul style="list-style-type: none"> - which country(s) - why in this/these specific country(ies) - ask to make a drawing (pie chart) including countries and percentages/sections of feeling most at home
<p>H. Impact on family life (see Caro et al. Posted migration and segregation....(2015), p. 1615; also (comparable) May et al., Global cities at work (2010), p. 86, p. 87, p. 94 and Holgate, Temporary migrant workers (2011), p. 192</p>	<p>Private/family situation of the truck driver in the home country.</p> <p>Negative aspects/costs of intra EU migration.</p> <p>Positive aspects/benefits of intra EU migration</p> <p>Coping mechanisms/survival strategies of family in the home country</p>	<p>Can you tell me something about your family situation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - in general and in home country - consequences of this work for your family situation in home country - how do you experience your family situation - how do you maintain contact with family back home <p>Can you tell me something about how your family deals with your work abroad?</p> <ul style="list-style-type: none"> - coping mechanisms - sources of income - to what extent able to survive financially - to what extent able to survive emotionally

Topic	Sub topic	Probes
I. Plans for the future (see May et al. (2010) Global cities at work, p. 86)	How do truck drivers see their future (long term)	<p>Can you tell me something about your plans for the future?</p> <ul style="list-style-type: none"> - work - family - positive effects of this work on your future and your family's future - negative effects of this work on your future and your family's future - how long you plan to perform this job - any choices you made you would do differently
J. Name, age, gender, nationality, home country respondent		
<p>Closing the interview by asking the following questions:</p> <p>We discussed your whole life. If you had a choice are there things you would do differently?</p> <p>Can you tell me something about whether or not you would recommend this job and life style to somebody else?</p> <p>What keeps you awake at night?</p> <p>In your opinion what did I forget to ask you?</p>		

Topic	Sub topic	Probes
<p>Points of interest Anke (during pilot and in general):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Waar raken respondenten geïrriteerd over? - Observaties doen en veldnotities maken. - Placemat met kaart van Europa mee (die kaart als uitgangspunt nemen). - Kaart Nederlandse wegen mee. - Lijstje maken voor mezelf met de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> • flexibel zijn in volgorde vragen • geen handtastelijkheden (bijv. als respondent huilt om te troosten) • geen geld uitlenen • persoon die meegaat: meeschrijven met topic list en noteren welke items ik besproken heb en welke niet • als merkbaar is dat respondent geen zin meer heeft dan overslaan G en H (minst relevant voor onderzoek) • Ook veldnotities maken over de validiteit van de respondent. Ook de student-assistent die mee is, kan hier tijdens het interview op letten en daarover veldnotities maken. Vraag die we ons moeten stellen: <p>Hebben wij het idee dat deze respondent waarheidsgetrouw/waarachtig/oprecht op de vragen heeft geantwoord.</p>		

Bijlage c

Overzicht respondenten naar kenmerken waaronder de fictieve naam en het respondentnummer (tabel 2.1)

Tabel 2.1: Overzicht respondenten naar persoonskenmerken

<i>Fictieve naam</i>	<i>Leeftijd</i>	<i>Geslacht</i>	<i>Nationaliteit</i>
Andrei (r1)	51	man	Roemeens
David (r2)	30	man	Roemeens
Bence (r3)	47	man	Hongaars
Hanna (r4)	34	vrouw	Hongaars
Levente (r5)	42	man	Hongaars
Georgi (r6)	58	man	Bulgaars
Marcell (r7)	40	man	Hongaars
Alexandru (r8)	47	man	Roemeens
Dominik (r9)	52	man	Hongaars
Matas (r10)	42	man	Litouws
Nazar (r11)	42	man	Oekraïens
Yaroslav (r12)	35	man	Oekraïens
Vasil (r13)	37	man	Oekraïens
Antoni (r14)	28	man	Pools
Jakub (r15)	43	man	Pools
Adam (r16)	61	man	Pools
Todor (r17)	50	man	Oekraïens
Gabriel (r18)	42	man	Roemeens
Luca (r19)	43	man	Roemeens
Ben (r20)	60	man	Duits
Milán (r21)	39	man	Hongaars
Viktor (r22)	39	man	Bulgaars
Aleksander (r23)	42	man	Pools
Stanislaw (r24)	39	man	Pools
Kacper (r25)	53	man	Pools
Dima (r26)	29	man	Moldavisch

Tabel 2.1: Overzicht respondenten naar persoonskenmerken (vervolgd)

<i>Fictieve naam</i>	<i>Leeftijd</i>	<i>Geslacht</i>	<i>Nationaliteit</i>
Igor (r27)	36	man	Oekraïens
Filip (r28)	52	man	Pools
Thijs (r29)	57	man	Nederlands
Daan (r30)	31	man	Nederlands
Lotte (r31)	41	vrouw	Nederlands
Bram (r32)	52	man	Nederlands

Bijlage d

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd in detail (tabellen 7.1 tot en met 7.5)

Tabel 7.1

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij West-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in West-Europees woonland (categorie 1)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Andrei r1	Roemeens Nederland Nederland	Huidig werk: Nee	Niet genoemd	idem	idem	idem	Wordt voor minder uren ingezet dan volgens het contract waarin staat minimaal 40 uur/week-160 uur/maand.
Georgi r6	Bulgaars Duitsland Duitsland	Nee	€ 2950 over de maand september 2018 (circa 4 weken werken). Als hij 10 dagen heeft gewerkt ontvangt hij € 1500-1600.	niet genoemd	niet genoemd	Netto op bankrekening	Werkt 7 weken achter elkaar en heeft dan 3 weken rust. [wordt niet betaald tijdens 3 weken rust 'leave']
Ben r20	Duits Luxemburg Luxemburg	Nee	€2800-2900/maand. Als hij 1 maand ook 's nacht en in het weekend rijdt verdient hij € 1000-1500/maand extra	€ 400-500/maand onder andere om eten onderweg te kopen	25% uurloon 's nachts; 100% uurloon op zaterdag; 150% uurloon op zondag	Bankrekening	Is nooit een hele week achter elkaar onderweg/van huis. Heeft 4 dagen per maand vrij. Werkt gemiddeld 10 uur/dag.

Tabel 7.1

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij West-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in West-Europees woonland (categorie 1)
(vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Thijs r29	Nederlands Nederland Nederland	Nee	€ 2200-2300/ maand. Cao beroepsgoe- derenvervoer D-schaal circa € 16,50 netto/uur	€ 550-560 verteringsgeld als hij een maand weg is.	150% uurloon op zaterdag; 200% uurloon op zondag; 130% uurloon na 19.00uur	Bankrekening	Is om het weekend vrij; dus weekend vrij en weekend werken. Moet soms in zijn vrije weekend een hele zaterdag een cursus volgen. Werkt 50-52 uur/week.
Daan r30	Nederlands Nederland Nederland	Nee	Ongeveer € 2130 netto/maand (inclusief reiskosten- vergoeding) Cao beroepsgoe- derenvervoer E-schaal trede 5	Reiskosten- vergoeding € 100-150/ maand van huis naar Bleiswijk (waar de vrachtwagen staat). Staat niet in de cao; is bedrijfseigen. Bij 4 uur weg van het bedrijf 30 eurocent/uur koffiegeld. Bij overnachten elders € 25/ overnachting (bedrijfseigen regeling niet volgens cao) en eten declareren tot € 15,00	130% uurloon voor overuren; 150% uurloon op zaterdag; 200% uurloon op zon- en feestdagen.	Bankrekening	Als hij planten vervoert: Werkt 5 dagen/week (ma-vrij) en soms op zaterdagochtend (6 uur). Werkt gemiddeld 11 uur/dag. Als hij containers vervoert werkt hij ook van ma- vrij en soms op zaterdag. Is in de regel voor het weekend thuis.

Tabel 7.1

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij West-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in West-Europees woonland (categorie 1)
(vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Lotte r31	Nederlands Nederland Nederland	Nee	Ongeveer € 2500-2600 netto/maand) (€ 3000 als ze een extra zaterdag rijdt) Cao beroepsgoe- derenvervoer		150% uurloon op zaterdag; 200% uurloon op zondag (werkt nooit op zondag). Krijgt ook nachttoeslag.	Netto op bankrekening	Heeft vaste werktijden. Begint om 3.15 uur 's nachts. Werkt als ze zich goed voelt 13-14 uur/dag. Als ze zich minder goed voelt werkt ze 8,5-11 uur/dag. Werkt op ma, di, do vrij en is elke woe vrij. Werkt om de week werkt ook op zaterdag. Heeft chronische reuma. Rijdt alleen in NL
Bram r32	Nederlands Nederland Nederland	Nee	Gemiddeld tussen de € 3500-4000 netto/maand Cao van het bedrijf G. en Cao beroepsgoe- derenvervoer	Gevarengeld, risicogeld, premiegeld. Overnach- tingsgeld van € 23,00/ weekend. Dat staat in de Cao beroeps- goederenver- voer	Krijgt ook overuren betaald; worden niet verrekend met dagen dat hij minder uren werkt. Maandloon is inclusief alle vergoedingen en overwerk.	Niet genoemd. Vertelt wel dat als na controle door hem een betaling ontbreekt dat het bedrijf dat direct corrigeert en het ontbrekende bedrag op zijn bankrekening stort	Elke werkweek is anders; routine bestaat niet. Rijdt maximaal 12 uur overdag en 10 uur 's nachts. De week van het interview was het schema: begin 17.00 uur en einde 2-3 uur 's nachts. Rijdt alleen in NL

Tabel 7.2*Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd**Chauffeurs werkzaam bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in Oost-Europees woonland (categorie 2)*

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
David r2	Roemeens Roemenië Roemenië	Ja	€ 400 bruto/maand Krijgt daar 1150 lei van in handen (circa € 235,32).	Zodra hij Roemenië verlaat krijgt hij een supplement gebaseerd op de totaal gewerkte uren. In totaal verdient hij ongeveer € 2100/maand afhankelijk van hoeveel dagen hij gewerkt heeft.	-	Bankrekening	Werkt 2 maanden onafgebroken en is dan 1 maand vrij (en thuis). Dit is zo gedurende het hele jaar. Werkt 10-15 uur/dag.
Hanna r4	Hongaars Hongarije Hongarije	Nee	€ 400 netto/maand	Dagvergoeding van € 58,00. Op zondag rijdt ze niet en dan krijgt ze € 8,00. In september 2018 ontving zij € 1300-1500 voor 21 dagen werken	-	Bankrekening elke 10 ^e van de maand in HUF	Werkt 2 weken achter elkaar en is dan 1 week vrij thuis.

Tabel 7.2

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in Oost-Europees woonland (categorie 2) (vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werklaad verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Levente r5	Hongaars Hongarije Hongarije	Nec	€ 338,72/ maand. In dat bedrag zit ook de € 27,00 kindertoeslag die hij krijgt.	36 HUF (10 eurocent) per kilometer. Soms <i>petrol saving money</i> . ¹ Helft van entree (€ 10-12) bewaakte parkeerplaatsen Verdiend ongeveer € 1665,00 netto/maand	-	Bankrekening aan begin van de maand basisloon en kilometerver- goeding en op de 25 ^e <i>petrol saving money</i> , mits zuinig gereden en geen benzinediefstal	Werkt 2 weken achter elkaar en is dan 1,5 dag thuis. De werkgever rekent de reistijd van en naar het werk tot de 45 uur rust als r5 voor de 45 uur rust in het weekend thuis is. Heeft soms 10 uur reistijd. Werkt tussen de 13-15 uur /dag.
Alexandru r8	Roemeens Roemenië Roemenië	Nec	€ 241,00 netto/maand	5,5 eurocent/ kilometer. Tijdens het weekend abroad als hij twee dagen stilstaat, verdiend hij € 20,00. Vertelt niet hoeveel hij per maand verdiend.	-	Niet genoemd	Werkt 5-7 dagen/week en is dan ongeveer 2 dagen thuis. Is soms 8 dagen/ maand vrij en thuis, en soms 4-5 dagen/maand
Matas r10	Litouws Litouwen Litouwen	Nec	€ 430-450/maand	Reisvergoeding die per land wisselt. Du € 20/dag; NL € 21/dag. Verdiend ongeveer € 1500 netto/ maand. Als hij een volle maand zou werken zou dat € 2000 zijn.	-	Netto op bankrekening	Werkt gemiddeld 20-23 dagen achter elkaar en is dan gemiddeld 7-8 dagen (vrij en) thuis.

¹ Zie HvJEU 8 juli 2021, C-428/19, ECLI:EU:C:2021:548 (*Rapidsped*)

Tabel 7.2

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in Oost-Europees woonland (categorie 2)
(vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werklaad verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Nazar r11 Derdelander	Oekraïens Oekraïne Oekraïne	Nee	€ 400 per route (soms € 100 meer of minder)	€ 4/dag (secondment costs). Verdient gemiddeld € 500 netto/ maand	-	Alles cash	Werkt ongeveer 2-3 weken achter elkaar. Rijdt altijd dezelfde route soms 1, soms 2 keer/maand. Niet genoemd hoe lang hij thuis (en vrij) is. Heeft een <i>permit</i> (visum voor Polen, Duitsland en Nederland.
Yaroslav r12 Derdelander	Oekraïens Oekraïne Oekraïne	Nee	€ 350-500/maand	Soms een bonus van € 50. Verdient gemiddeld € 500/maand.	-	Alles cash	Werkt 8-12 dagen achter elkaar en is dan 4-6 dagen thuis (en vrij). Zegt niets over een visum.
Jakub r15	Pools Polen Polen	Nee	€ 369,76/maand (1590 zlotys)	€ 52/dag als hij in het buitenland rijdt; €50,93/dag (230 zloty) ongeacht waar hij werkt. Verdient in totaal € 1653 netto voor 24 dagen werk.	-	Alles cash (het nettobedrag zegt hij)	Werkt 21 dagen achter elkaar en is dan 7 dagen thuis (en vrij). Werkt 13-15 uur/dag.

Tabel 7.2

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in Oost-Europees woonland (categorie 2)
(vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werklaad verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Adam r16	Pools Polen Polen	Ja	Niet gespecificeerd	€ 50-€55/dag als hij werkt op een andere plaats dan waar de thuisbasis van het bedrijf is. Verdient in totaal € 1327 voor drie werken werk en 1 week thuis.	-	Bankrekening	Werkt (momenteel) 3 weken achter elkaar en is dan 1 week vrij en 2 weken achter elkaar en is dan 1 week vrij en thuis. Werkschema kan aangepast worden aan wensen r16 (als hij bijv. 2 weken thuis wil zijn).
Gabriel r18	Roemeens Roemenië Roemenië	Niet vast te stellen	€ 266-€287 netto (1300-1400 RON) /maand	€65/dag als hij in het buitenland werkt. Verdient ongeveer € 2000- 2100/maand gedurende 8 maanden van het jaar. De overige 4 maanden verdient hij alleen het basisloon.	-	Netto op bankrekening	Werkt per maand 20 dagen en dan twee maanden achter elkaar (dus in totaal 40 dagen per 2 maanden). Werkt van maandag tot en met vrijdag en op zaterdag en zondag heeft hij pauze. Na 60 dagen in de EU te hebben gewerkt, is hij 30 dagen thuis.

Tabel 7.2

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in Oost-Europees woonland (categorie 2) (vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Luca r19	Roemeens Roemenië Roemenië	Nee	Minimumloon dat geldt in Roemenië (noemt geen bedrag)	€ 60/dag als hij in het buitenland werkt. Verdiert ongeveer € 2000 netto/maand.	-	Netto op bankrekening	Werkt 2 maanden achter elkaar en is dan 1 maand thuis (en vrij).
Viktor r22	Bulgaars Bulgarije Bulgarije	Nee	€ 250/maand	Noemt geen (dag)vergoe- ding. Verdiert ongeveer € 1400 netto/maand.	-	Netto op bankrekening	Werkt 3 maanden achter elkaar en is (nooit langer dan) 10 dagen thuis en vrij. Rijdt max 90 uur per twee weken. Vo 561/2006 wordt nageleefd ["happens in reality"]
Aleksander r23	Pools Polen Polen	Nee	€ 500 netto/maand	€ 72 (300 zlotys)/ dag; € 36 en soms € 50 voor laden als hij dat zelf doet; €36 voor onverwachte wachtijd. Verdiert ongeveer € 1500-€ 1700 (6000-7000 zloty)/maand	Als hij op zijn vrije zondag moet lossen 50% extra op zijn dagvergoeding	Basisloon op bankrekening en vergoedingen cash	Werkt 3 weken achter elkaar en is dan 8 of 9 dagen thuis (en vrij).

Tabel 7.2

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij Oost-Europees bedrijf (uitsluitend) gevestigd in Oost-Europees woonland (categorie 2) (vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werklaad verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Stanislaw r24	Pools Polen Polen	Nee	€ 398 (1800 zloty's)/maand	<i>Subsistence allowance</i> en bonussen. Hij kent de bedragen daarvan niet. Wordt per gereden kilometer berekend en betaald. Hij krijgt 18-20 eurocent (70 groszy) per gereden kilometer. Verdient gemiddeld € 1327 (6000 zloty) netto/maand.	-	Netto op bankrekening	Werkt 3 weken achter elkaar en is dan 1 week vrij en thuis.

Tabel 7.3*Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd**Chauffeurs werkzaam bij bedrijf met vestiging in Oost-Europees woonland (categorie 3)*

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Marcell r7	Hongaars Hongarije Hongarije (vestiging van Frans (moeder)bedrijf gevestigd in Parijs)	Nee	€ 20/dag	€60/dag Verdiend ongeveer € 1600 als hij 20 dagen onderweg is.	-	Betaald twee keer per maand op bankrekening. Begin van de maand het basisloon en op 20 ^e van de maand de dagvergoeding	Werkt gemiddeld 20-21 dagen/maand. Is gemiddeld per maand 8-10 dagen thuis Zijn werkschema is als volgt: hij werkt 12 tot 13 dagen achter elkaar in het buitenland en is dan 5 tot 6 dagen thuis om bij te komen. Werkt voornamelijk 's nachts. Zijn bedrijf zorgt dat hij tijdens zijn 45 uur thuis is en daarna begint hij weer met werken in de avond.
Dominik r9	Hongaars Hongarije Hongarije (vestiging van Oostenrijks (moeder)bedrijf)	Ja	€ 600/maand	€ 60/dag als hij in het buitenland werkt. Doet dit ongeveer 21-22 dagen/maand. Verdiend ongeveer € 1800 netto/maand.	-	Betaald twee keer per maand op bankrekening. Basisloon in HUF rond de 10 ^e van de maand twee dagen later de dagvergoeding in euro	Werkt 2 weken achter elkaar en is dan 1 week thuis. Werkte in week van interview 's nachts tussen de 10-12 uur per nacht en soms 7 uur per nacht.

Tabel 7.3

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij bedrijf met vestiging in Oost-Europees woonland (categorie 3) (vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Antoni r14	Pools Polen Polen (vestiging van Nederlands (moeder)bedrijf	Ja	€ 1000/maand	€ 65/dag; bonus van € 350/maand. Verdient ongeveer € 2500-€ 3000 netto/maand.	-	Op bankkaart	Werkt 12 dagen en is dan 1 week vrij en thuis in Polen. Werkt 6 dagen achter elkaar en heeft dan een rustperiode van 24 uur. Daarna weer 6 dagen werken en daarna een hele week (7 dagen) vrij en thuis in Polen. In die week valt ook zijn 45 uur rust. Noemt als werktijden (van alle chauffeurs): max. 90 uur per twee weken en 10 uur/dag. (verwijst naar Vo 561/2006; gaat niet in op zijn specifieke werkuren/dag.

Tabel 7.3

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij bedrijf met vestiging in Oost-Europees woonland (categorie 3) (vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Milán r21	Hongaars Hongarije Hongarije (vestiging van Oostenrijks (moeder)bedrijf gevestigd in Linz	Ja	€ 700 netto/maand	€ 60/dag als hij in het buitenland rijdt. Werkt 26-27 dagen/maand.	-	Netto op bankrekening in Oostenrijk. Basissalaris in HUF; dagvergoeding in euro	Werkt 2 weken achter elkaar en is elk tweede weekend (2 dagen) vrij en thuis. Hij werkt 26-27 dagen/maand. Wil op termijn 2 weken werken en dan 1 week thuis zijn. Dit is mogelijk bij zijn huidige werkgever; maar verdient dan minder.
Dima r26 Derdelander	Moldavisch Moldavië Roemenië (bedrijf is in Roemenië geregistreerd, maar <i>main offices</i> bevinden zich in Moldavië.	Niet vast te stellen	€ 389,76 (1900 lei) netto/maand	€ 1800/maand reis(kosten)ver- goeding. Ver- dient € 2200 netto/maand.	-	Betaald na twee of drie maanden werken cash	R26 werkt 2-3 maanden achter elkaar en als hij daarna thuis komt, eindigt zijn arbeidscontract. Blijft dan 3-4 maanden thuis, of zolang hij zelf wil. Zegt niets over visum of dubbele nationaliteit ² .

² Moldavische burgers vragen heel vaak de Roemeense nationaliteit aan, omdat zij vaak Roemeense voorouders hebben. Dit komt omdat Moldavië in de periode 1918-1940 tot Roemenië behoorde. Onder voorwaarden wordt de Roemeense nationaliteit toegekend en hebben Moldaven dus een dubbele nationaliteit en zijn daarmee ook EU burgers. Zie daarover: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-6-2006-4595_NL.html en https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-6-2006-4595-ASW_NL.html?redirect

Tabel 7.4

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij bedrijf gevestigd in West-Europees niet woonland (categorie 4)

Fictieve naam	Nationaliteit	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Kaeper r25	Pools Polen Nederland	Nee	€ 2500 netto/maand voor 40 uur per week.	Urenvergoe- ding (weet niet hoeveel hij per uur verdient). Verdient ongeveer € 3700-€ 4200 netto/maand.	150% uurloon op zaterdag; 200% uurloon op zondag.	Netto op bankrekening	Werkt 2, 3 of 4 maanden achter elkaar en is dan 1 week of 2 weken thuis (in Polen). Op het moment van het interview (081218) was r25 al 3 maanden achter elkaar aan het werk. Is vrij van 201218 tot en met 060119. Werkt ongeveer 65 uur/week.
Filip r28	Pools Polen Duitsland	Nee	€ 1580 netto/maand	€ 24/dag. Totale salarisbedrag is afhankelijk van hoeveel dagen hij werkt. Normaal gesproken werkt hij 20-23 dagen/maand.	-	Betaald in twee delen op bankrekening. Op de eerste dag van de maand € 1000 en op de 15 ^e van de maand de rest.	Werkt van maandag tot en met vrijdag en is elk weekend thuis. Dat werkschema is altijd hetzelfde; rijdt nooit 's nachts. Werkt tussen de 11 en 14 uur per dag.

Tabel 7.5

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij bedrijf gevestigd in Oost-Europees niet woonland (categorie 5)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Bence r3	Hongaars Hongarije Slowakije (vestiging van Oostenrijks (moeder)bedrijf	Ja	€ 800/maand	€ 50/dag. Verdient ongeveer € 1800/maand. Niet aan de orde gekomen netto of bruto.	-	Dagvergoeding op bankrekening; hoe basisloon betaald wordt komt niet aan de orde	Werkt 2 weken achter elkaar en is dan 1 week (vrij) thuis. Rijdt gemiddeld meer uur/dag dan toegestaan ex Vo 561/2006. Moet met tachograaf frauderen om lading op tijd te leveren.
Vasil r13 Derdelander	Oekraïens Oekraïne Polen	Nee	€ 405,35 (1833 zlotys)/maand	€60,69 (250 zloty)/dag. € 238, 47 (1100 zloty) kinderbijslag/ jaar per kind. Verdient € 2100 netto/maand.	-	Alles op creditcard	Werkt 1 maand achter elkaar en is dan 2 weken thuis (en vrij). Heeft een werkvisum voor Polen en reist vanuit Polen naar andere EU landen. Werkt 10 uur/dag. Rijdt altijd met een tweede chauffeur (<i>co driver</i>) en hun <i>common workday</i> is 21 uur/dag.

Tabel 7.5

Overzicht respondenten loonbetaling en feitelijke arbeidstijd

Chauffeurs werkzaam bij bedrijf gevestigd in Oost-Europees niet woonland (categorie 5) (vervolgd)

Fictieve naam	Nationaliteit Woonland Vestigingsland bedrijf	Gewoonlijk werkland verhullende constructie	(Basis)loon	Vergoeding	Overwerk, nacht, weekend, feestdagen	Hoe betaald	Feitelijke arbeidstijd
Todor r17 Derdelander	Oekraïens Oekraïne Polen	Nee	€ 489,90 (2100 zloty)/maand	11 eurocent (45 groszy) per kilometer. Verdiend ongeveer € 1500 netto/maand. Het kan € 200 meer of minder zijn.	-	Helpt op bankrekening en helpt cash	Werkt elke week 5 dagen werkt en is dan elk weekend (2 dagen) vrij. Dat weekend verblijft hij in de truck. Dat werkritme volgt hij anderhalve maand, waarna hij twee weken thuis (en vrij) is. Zegt niets over een visum.
Igor r27 Derdelander	Oekraïens Oekraïne Litouwen	Ja	Ongeveer € 430/maand	€ 66 of € 68/dag. In dat bedrag is ook het basisloon verrekend. Verdiend ongeveer € 2000 netto/maand.	-	Basisloon op creditcard en alles wat meer is dan € 430 cash.	Werkt in de regel 70-77 dagen achter elkaar waarna hij allerlei formaliteiten moet afhandelen. Voordat hij terug is in Oekraïne zijn er ongeveer 11-12 weken (3 maanden) verstrekken en dan is hij minimaal 1 maand vrij. Heeft <i>Lithuanian residence permit</i> , <i>but not citizenship</i> .
Andrei r1	Roemeens Roemenië Polen (vestiging van Nederlands (moeder)bedrijf)	Vorig werk Ja	€ 2,17 (10 zloty)/uur. Verdiende elke maand een ander bedrag variërend van € 1600- € 2500 (in januari € 1200).	Kosten vliegreis naar huis gedurende de week dat hij vrij was werden door werkgever betaald.	-	Bankrekening	Werkte 4 weken achter elkaar en was dan 1 week vrij. Werkte 13 uur/dag.

Curriculum vitae

Anke van der Hoeven is geboren in 1959 in Den Haag. In 1979 behaalde zij haar vwo-diploma waarna zij de hbo-opleiding tot bibliothecaris-documentalist volgde. In 1989 gooide zij het roer om en vertrok naar Curaçao met haar partner en studeerde daar Antilliaans recht. In 1994 haalde zij haar doctoraal-diploma Antilliaans recht. In 1995 keerde zij terug naar Nederland en haalde daar in 1997 haar doctoraaldiploma Nederlands recht. In de jaren daarna werkte zij als gerechtssecretaris bij de Rechtbanken Amsterdam en Den Haag en als onderzoeker bij de Nationale ombudsman. In 2011 begon zij aan de Universiteit Leiden met de studie criminologie en behaalde in 2014 en 2015 respectievelijk het masterdiploma Forensische Criminologie en Criminal Justice. In november 2016 trad Anke als promovenda in dienst bij de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Leiden en begon zij haar multidisciplinaire promotieonderzoek. Anke onderzoekt op basis van welke (schijn)constructies intra-EU-arbeidskrachten in Nederland werken met als casestudie de transportsector. Tijdens haar promotietraject presenteerde Anke delen van haar onderzoek op diverse arbeidsrechtelijke en criminologische conferenties. In 2020 publiceerde zij een artikel in het wetenschappelijke tijdschrift *Arbeidsrechtelijk Annotaties* over de rij- en rusttijden van internationale vrachtwagenchauffeurs.

Een terugkerend thema in Ankes loopbaan is haar interesse in het dichten van de kloof tussen *law in books* en *law in practice*.

In de boekenreeks van het E.M. Meijers Instituut van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit Leiden zijn in 2021, 2022 en 2023 verschenen:

- MI-372 G.J.A. Geertjes, *Staatsrecht en conventie in Nederland en het Verenigd Koninkrijk*, (diss. Leiden), Zutphen, Uitgeverij Paris bv 2021, ISBN 978 94 6251 270 2
- MI-373 L. Noyon, *Strafrecht en publieke opinie. Een onderzoek naar de relatie tussen de strafrechtspleging en het publiek, met bijzondere aandacht voor het Openbaar Ministerie*, (diss. Leiden), Den Haag: Boom juridisch 2021, ISBN 978 94 6290 978 6
- MI-374 F. Behre, *A European Ministry of Finance? Charting and Testing the National Constitutional Limits to EU Fiscal Integration*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2021
- MI-375 R. Spence, *Collateral transactions and shadow banking* (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2021
- MI-376 B.H.M. Custers, F. Dechesne & S. van der Hof (red.), *Meesterlijk. Liber amicorum ter gelegenheid van het emeritaat van prof. dr. Jaap van den Herik*, Amsterdam: Ipskamp Printing 2021
- MI-377 E. Campfens, *Cross-border claims to cultural objects. Property or heritage?*, (diss. Leiden), The Hague: Eleven 2021, ISBN 978 94 6236 250 5
- MI-378 S.R. Bakker, *Uitzonderlijke excepties in het strafrecht. Een zoektocht naar systematiek bij de beslissingen omtrent uitsluiting van strafrechtelijke aansprakelijkheid in bijzondere contexten*, (diss. Rotterdam), Den Haag: Boom juridisch 2021, ISBN 978 94 6290 998 4, ISBN 978 90 5189 194 2 (e-book)
- MI-379 M. Gkliati, *Systemic Accountability of the European Border and Coast Guard. The legal responsibility of Frontex for human rights violations*, (diss. Leiden), Alblisserdam: Ridderprint 2021
- MI-380 C.-I. Grigorieff, *The Regime for International Air Carrier Liability. To what extent has the Envisaged Uniformity of the 1999 Montreal Convention been Achieved?*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2021
- MI-381 M. Stam, *Essays on Welfare Benefits, Employment, and Crime*, (diss. Leiden)
- MI-382 C.M.F. Mommers, *Voluntary return and the limits of individual responsibility in the EU Returns Directive*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022, ISBN 978 94 6421 583 0
- MI-383 M.E. Franke, *Over de grens van de onrechtmatige daad. Een onderzoek naar de plaats van de rechtvaardiging in het buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht*, (diss. Leiden), Den Haag: Boom juridisch 2022, ISBN 978 94 6290 152 0
- MI-384 B.L. Terpstra, *Instrumental and normative pathways to compliance. Results from field research on moped drivers*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022
- MI-385 Q. Mauer, *Application, Adaptation and Rejection. The strategies of Roman jurists in responsa concerning Greek documents*, (diss. Leiden), Den Haag: Boom juridisch 2022, ISBN 978 94 6236 291 8, ISBN (e-book) 978 90 5189 952 8
- MI-386 F. Tan, *The Duty to Investigate in Situations of Armed Conflict. An examination under international humanitarian law, international human rights law, and their interplay*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022
- MI-387 G.G. Lodder, *Recht doen of Recht hebben. Een analyse van de rechten van de migrant op bescherming door de staat tegen arbeidsuitbuiting*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022, ISBN 978 94 6421 679 0
- MI-388 M. Mannan, *The Emergence of Democratic Firms in the Platform Economy: Drivers, Obstacles and the Path Ahead*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022
- MI-389 A.M. Bouland, *'Please Give Me My Divorce'. An Ethnography of Muslim Women and the Law in Senegal*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022
- MI-390 B.J. Braak, *Overcoming ruptures: Zande identity, governance, and tradition during cycles of war and displacement in South Sudan and Uganda (2014-9)*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022
- MI-391 S.R. Varadan, *Article 5 of the UN Convention on the Rights of the Child. Parental guidance and the evolving capacities of the child*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022, ISBN 978 94 6421 700 1

- MI-392 J.M.W. Pool, *De rol van de curator bij de aanpak van onregelmatigheden. Een empirisch-juridisch onderzoek naar de rol van de curator in de praktijk bij de aanpak van onregelmatigheden voor en tijdens faillissement*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022, ISBN 978 94 6421 827 5
- MI-393 D.S. Verkroost, *'Met zachte drang'. Uitgangspunten voor jeugdhulpverlening op het snijvlak van vrijwilligheid en dwang*, (diss. Leiden), Den Haag: Boom juridisch 2022, ISBN 978 94 6212 735 7, ISBN 978 94 0011 197 4 (e-book)
- MI-394 D. Măndrescu, *The application of EU antitrust law to (dominant) online platforms*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2022
- MI-395 A.H.A. Mohammad, *De normering van academisch ondernemerschap. Perspectieven vanuit het onderwijs(bekostigings)recht, het Europees staatssteunrecht en de academische vrijheid & wetenschappelijke integriteit*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-396 T.L. Masson-Zwaan, *Widening the Horizons of Outer Space Law*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023, ISBN 978 94 6421 977 7
- MI-397 W. Zhang, *Achieving decent work in China. A case study of decent working time*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-398 T.M. Vergouwen, *The effect of directives within the area of direct taxation on the interpretation and application of tax treaties*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-399 R. de Massol de Rebetz, *Beyond the Dichotomy between Migrant Smuggling and Human Trafficking. A Belgian Case Study on the Governance of Migrants in Transit*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-400 W. Ruijs, *Pandbelening*, (diss. Leiden), Den Haag: Boom juridisch 2023, ISBN 978 94 0011 288 9 (e-book)
- MI-401 C. Sriporn, *Franchising Legal Frameworks. A Comparative Study of the DCFR, US Law and Australian Law Regarding Franchise Contracts*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023, ISBN 978 94 6473 088 3
- MI-402 N. Amin, *State-building, Lawmaking, and Criminal Justice in Afghanistan: A case study of the prison system's legal mandate, and the rehabilitation programmes in Pul-e-charkhi prison*, (diss. Leiden), Den Haag: Eleven International Publishing 2023
- MI-403 J. Tobing, *The Essence of the 1999-2002 Constitutional Reform in Indonesia: Remaking the Negara Hukum. A Socio-Legal Study*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-404 W. Zhang, *Protection of aviation security through the establishment of prohibited airspace*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023, ISBN 978 94 6473 103 3
- MI-405 A.J. Pasma, *Re-entry support from prison-based and community-based professionals*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-406 K.R. Filesia, *Speaking the same language. De invoering van de Anglo-Amerikaanse trust in het Nederlandse recht*, (diss. Leiden), Deventer: Kluwer 2023
- MI-407 H.A. ten Oever, *Zorginkoopovereenkomst*, (diss. Leiden), Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2023, ISBN 978 94 6212 859 0, ISBN 978 94 0011 339 8 (e-book)
- MI-408 F.H.K. Theissen, *Sincerely believing in freedom. A reconstruction and comparison of the interpretation of the freedom of religion and belief on the Canadian Supreme Court, the South African Constitutional Court and the European Court of Human Rights*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023, ISBN: 978 94 6473 247 4
- MI-409 R.M.S. van Es, *The mind in the courtroom. On forensic mental health reports in judicial decision-making about guilt and sentencing in the Netherlands*, (diss. Leiden) Albladderprint 2023
- MI-410 I. Kokorin, *Intra-group financing and enterprise group insolvency: problems, principles and solutions*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-411 J.T. Tegelaar, *Single Supervision, Single Judicial Protection? Towards effective judicial protection in Single Supervisory Mechanism Composite Procedures*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023
- MI-412 A.M.H. van der Hoeven, *Met de vlam in de pijp door Europa. De arbeidssituatie van internationale vrachtwagenchauffeurs: constructies en percepties*, (diss. Leiden), Amsterdam: Ipskamp Printing 2023, ISBN 978 94 6473 266 5

Veel zwaar en essentieel transportwerk in onder meer Nederland wordt gedaan door intra-EU-vrachtwagenchauffeurs. In dit boek worden deze – hoofdzakelijk buitenlandse – arbeidskrachten voor het voetlicht gebracht.

In dit onderzoek is de juridische situatie in kaart gebracht van in Nederland werkzame intra-EU-arbeidskrachten en is geïnventariseerd op basis van welke steeds terugkerende (schijn)-constructies zij werkzaam zijn. Na dit algemene deel wordt gefocust op de transportsector en de daarin werkzame intra-EU-vrachtwagenchauffeurs. In deze casestudie wordt de arbeidssituatie van de chauffeurs geanalyseerd waarbij in elk hoofdstuk een specifiek onderwerp de aandacht krijgt. Daarbij zijn de percepties van de chauffeurs zelf over de betreffende onderwerpen het uitgangspunt. Aan de orde komen achtereenvolgens het gebruik van constructies in het wegvervoer in het algemeen, het gebruik van voor de chauffeurs (financieel) nadelige constructies in de eigen arbeidssituatie, hun loon en arbeidstijd en het door het Hof van Justitie van de Europese Unie uitgesproken cabinekampeerverbod in de zaak *Vaditrans*. Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is gebruikgemaakt van zowel juridisch als empirisch onderzoek. Door deze combinatie van onderzoeksmethoden worden de in dit onderzoek verzamelde (interview)data verbonden met juridische data gebaseerd op literatuur- en jurisprudentieonderzoek. Op die manier is het theoretische (*law in books*) getoetst aan het feitelijke en observeerbare (*law in action*).

Dit is een boek in de Meijers-reeks. De reeks valt onder verantwoordelijkheid van het E.M. Meijers Instituut voor Rechtswetenschappelijk onderzoek van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid van de Universiteit Leiden. Het onderzoek werd verricht in het kader van het facultaire onderzoeksprogramma 'Hervorming van sociale regelgeving'.

ISBN 978-94-6473-266 5



9 789464 732665 >