



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).

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/road_transport_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 wegvervoerondernemer 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 cabinekampeer-verbod 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 meereiden.

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.

