
Juridisch up to Date

2020-0021 - Juridisch up to Date 2020-02 d.d. 21-02-2020

Rubriek: Arbeid, medezeggenschap en pensioen

De Brexit vanuit arbeidsrechtelijk perspectief

Op 31 januari 2020 is het Verenigd Koninkrijk (VK) uit de EU gestapt. De Brexit is daarmee een feit. In deze bijdrage worden de arbeidsrechtelijke gevolgen van de Brexit belicht. Dat doe ik door de positie van de werkende Britse expat in Nederland en de werkende Nederlandse expat in het Verenigd Koninkrijk te bespreken.

Aanloop Brexit in een notendop

Tijdens het referendum op 23 juni 2016 stemde 48% voor blijven en 52% voor vertrekken uit de EU. Toen was de bedoeling dat de Brexit op 29 maart 2019 doorgang zou vinden. Het Verenigd Koninkrijk en de EU bereikten op 19 maart 2018 hier een voorlopig uitredingsakkoord over. Begin 2019 wees het Britse parlement dit akkoord af, waardoor een zogenoemde 'harde Brexit' of 'no-deal' scenario realistischer werd. Op 20 maart 2019 vroeg premier Theresa May een uitstel van de Brexit datum tot 30 juni 2019. Ook deze datum werd niet gehaald en opnieuw werd om een uitstel gevraagd. In de tussentijd trad May af en werd Johnson haar opvolger. Hij bereikte op 17 oktober 2019 een nieuw akkoord met de EU over een aangepaste Brexit deal.¹ Het overgrote deel van het oorspronkelijke akkoord is daarin evenwel intact gebleven. Zo verandert er niets aan de garanties voor de rechten van EU-burgers in het VK en Britse burgers in de EU.

Door aanneming van een nieuwe wet door het Britse parlement kon de Brexit opnieuw worden uitgesteld tot 31 januari 2020. Ondertussen vonden nieuwe verkiezingen plaats en werd Johnson op 12 december 2019 als premier verkozen. Op 20 december 2019 stemde het Britse parlement vóór het nieuwe akkoord met de EU. Het Britse Hogerhuis keurde de Brexit-wet op 22 januari 2020 goed, waarna de Britse koningin Elizabeth de wet heeft ondertekend. Het Europees parlement heeft het terugtrekkingsakkoord op 29 januari 2020 goedgekeurd. Hiermee was een harde Brexit van de baan.

Vanaf nu geldt een overgangsperiode tot en met 31 december 2020. In die periode blijven alle EU-regels en wetten voor het VK van kracht. Voor werknemers en bedrijven verandert er dus nog niets. Tijdens de overgangsperiode gaan de EU en het VK onderhandelen over de details van hun toekomstige relatie. Zo zullen er afspraken moeten komen over de voorwaarden waaronder EU-bedrijven na de overgangsperiode zaken kunnen doen in en met het VK. Ook wordt onderhandeld over de rechten voor burgers en de samenwerking op het gebied van veiligheid. Met instemming van zowel het VK als de EU kan deze overgangsperiode eenmaal voor twee jaar worden verlengd. Johnson heeft al gezegd dat hij niets ziet in een verlenging. Hoewel een onderhandelingstermijn van één jaar nogal ambitieus lijkt, is het uitgangspunt dat de EU-regels vanaf 1 januari 2021 niet meer voor het Verenigd Koninkrijk gelden. Om te begrijpen wat dit alles betekent voor Nederlandse expats in het VK en Britse expats in Nederland, zal ik eerst de verschillen tussen EU-onderdanen en niet-EU-onderdanen bespreken.

EU-onderdanen vs. niet-EU-onderdanen

Voor EU-onderdanen geldt vrij verkeer binnen de EU. Zij hebben geen verblijfs- of werkvergunning nodig om in een ander EU-land te mogen verblijven of werken. De eerste drie maanden mogen zij in een ander EU-land verblijven zonder aan voorwaarden of formaliteiten te voldoen. Na drie maanden mogen zij alleen rechtmatig in een ander EU-land verblijven. Daarvan is sprake als de EU-onderdaan voldoende middelen heeft om zichzelf en zijn familieleden te onderhouden. Na een rechtmatig verblijf van 5 jaar, krijgt hij een verblijfsvergunning duurzaam verblijf.

Voor niet-EU-onderdanen geldt dat zij alleen in een EU-land mogen verblijven en werken als ze beschikken over een geldige verblijfstitel en werkvergunning. Voor een kort bezoek voor zakelijke doeleinden kan een 'short stay visum' van maximaal 90 dagen worden verkregen. In Nederland mogen niet-EU-onderdanen werken mits zij beschikken over een tewerkstellingsvergunning of een Europese blauwe kaart, voldoen aan de Richtlijn Intra Corporate Transferees of als zij als Kennismigrant zijn toegelaten.

Britse expat in Nederland na Brexit

Het unierecht op de Britse expat in Nederland blijft van toepassing tijdens de overgangsperiode tot 1 januari 2021. Britse expats (als ware zij EU-onderdanen) in Nederland behouden het recht om in Nederland te verblijven en te werken. Alle Britse expats in ons land moeten na de overgangsperiode een reguliere verblijfsvergunning voor bepaalde of onbepaalde tijd aanvragen, ook als de Britse expat reeds een permanent verblijfsrecht in de EU heeft. De expats zullen worden uitgenodigd om hun aanvraag in te dienen. Ze hoeven daarvoor zelf geen actie te ondernemen. Er wordt

geen onderscheid gemaakt tussen expats die tijdens de overgangperiode naar Nederland zijn gekomen onder het Unierecht en Britse expats die al in Nederland werkzaam waren.

Nieuwe Britse expats die na de overgangperiode naar Nederland komen om te werken, worden aangemerkt als derdelanders² en moeten beschikken over een geldige titel om in Nederland te verblijven en werken. Er geldt voor deze expats wel een verzacht regime, zoals dat ook geldt voor expats uit de Verenigde Staten en Japan. Dit betekent dat zij geen machtiging voorlopig verblijf (inreisvisum) nodig hebben en zijn vrijgesteld van de inburgeringsplicht. Voor Britse grensarbeiders die in het VK wonen en in Nederland werken (of andersom) geldt dat zij ook na de overgangperiode op de EU-voorwaarden kunnen blijven werken.

Impact op de arbeidsrechtelijke positie

Op de arbeidsovereenkomst van de Britse expat in Nederland zal vaak het Nederlandse recht van toepassing zijn. In het Nederlandse arbeidsrecht is het Unierecht geïncorporeerd. De rechtspositie van de Britse expat in Nederland zal na de Brexit derhalve niet veranderen.

Tijdens de overgangperiode blijven de Verordening (EG) nr. 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, en de bijpassende toepassingsverordening, Verordening (EG) nr. 987/2009, gewoon gelden. Daarna zal een aantal verordeningen in bepaalde situaties van kracht blijven, maar niet allemaal. Er is een bilateraal verdrag tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk uit 1954 waarop mogelijk kan worden teruggevallen of de landen zullen nieuwe afspraken met elkaar moeten maken.

Bezorgde Britten

Een vijftal Britse expats was bezorgd over hun status na de Brexit en startte samen met twee belangenorganisaties een kort geding tegen de Nederlandse Staat, waarin zij kort gezegd vorderden dat de Staat hen als EU-onderdanen zou blijven beschouwen en behandelen ook na de Brexit. De rechter achtte de expats ontvankelijk en formuleerde rechtsvragen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ EU). Hiertegen ging de Staat in appel. Het hof oordeelde dat de vorderingen van de expats onvoldoende concreet waren en om die reden niet konden worden toegewezen.³ Aan de prejudiciële vragen werd niet meer toegekomen. Britse expats hebben na 1 januari 2021 dus geen bijzondere status ten opzichte van andere derdelanders.

De Nederlandse expat in het VK

Op dit moment staat het de Nederlandse expat vrij om in het Verenigd Koninkrijk te wonen en te werken. Voor niet-EU-onderdanen geldt een *points-based immigration system*. Er zijn vier hoofdsoorten visa: seizoenarbeiders, studenten, skilled-workers en high-value immigranten (bijv. immigranten met een exceptioneel talent). Om een visum te kunnen krijgen, moet de immigrant voldoende punten scoren door te voldoen aan diverse eisen. Zo moet deze de Engelse taal voldoende beheersen, een sponsor hebben en voldoen aan de salariseis van £ 30.000.

Veel Britten hebben vóór de Brexit gestemd omdat zij zich storen aan de vele (Oost-)Europeanen die de Britse arbeidsmarkt overspoelen zonder aan toelatingseisen te hoeven voldoen. Tegelijkertijd is er wel behoefte (vooral in de zorg en bouw) aan immigrante werknemers. De conclusie van de Britse regering was dan ook dat het huidige immigratiesysteem moet worden gewijzigd. De regering van Theresa May ontwierp een *skilled-based immigration system*. Op basis van dit systeem zouden vooral getalenteerde immigranten welkom zijn, die voldoen aan de salariseis van £ 30.000. Daarnaast zou er een striktere *criminal check* worden uitgevoerd en zouden de expats geen toegang krijgen tot publieke verzekeringen. Een uitzondering zou gelden voor de zorg en bouw, waarbinnen ook low-skilled workers worden toegelaten voor maximaal 12 maanden. Inmiddels is dit plan achterhaald. De regering van Boris Johnson wil een *points-based immigration system* invoeren (naar het Australische model, dat meer gecentraliseerd is dan het huidige systeem). Op 28 januari 2020 heeft de Migration Advisory Committee (MAC) een rapport gepubliceerd over een nieuw *points-based immigration system*. De Britse regering is de aanbevelingen uit dit rapport momenteel aan het overwegen. Details over het toekomstige immigratiesysteem van het VK volgen dus nog.

Voor de huidige Nederlandse expats in het VK en de expats die zich daar tijdens de overgangperiode gaan vestigen, is dit nieuwe systeem niet relevant. Tot 1 januari 2021 blijft het Unierecht van toepassing en verandert er voor de Nederlandse expats in het VK niets. Daarna geldt voor Nederlandse expats die al in het VK verblijven en werken dat zij binnen 6 maanden na 1 januari 2021, dus tot 1 juli 2021, een verblijfsstatus krijgen: settled of pre settled. Voor de settled status moet de expat reeds 5 jaar en tenminste 6 maanden per ieder jaar in het Verenigd Koninkrijk zijn verbleven. Ook nieuwe Nederlandse expats die tijdens de overgangperiode in het VK aankomen, hebben het recht om er te verblijven en te werken en moeten voor 1 juli 2021 de verblijfsstatus settled of pre settled aanvragen. Nederlandse expats die na 1 januari 2021 naar het VK komen, vallen automatisch onder het nieuwe points-based immigratiesysteem.

Impact op arbeidsrechtelijke positie

Na 31 januari 2020 geldt het EU-arbeidsrecht niet langer voor het Verenigd Koninkrijk. Dit betekent bijvoorbeeld dat het niet meer gebonden is aan de antidiscriminatiewetgeving, zoals *equal pay* voor mannen en vrouwen, het behoud van rechten bij overgang van onderneming (TUPE), adviesrecht van vakbonden en medezeggenschap bij reorganisaties. Ook op het gebied van de arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en detachering hoeft het VK zich niet meer te houden aan de Europese wet- en regelgeving. Verder rust op het VK ook geen verplichting meer om de rechtspraak van het HvJ EU te volgen.

Natuurlijk blijft het VK wel gebonden aan haar eigen (grond)wetten en regelgeving. Toch zou het bijvoorbeeld positieve discriminatie kunnen toestaan, een 'cap' invoeren op schadeloosstellingen in geval van discriminatie (zoals het al eerder heeft gedaan), een drempel opwerpen voor het starten van een gerechtelijke procedure door hoge fees (ook al eerder gedaan maar gesanctioneerd door het HvJ EU), de arbeidstijden verruimen en gedetacheerden minder betalen dan het eigen personeel. De groep die hierdoor het hardst geraakt zal worden, is de arbeidersklasse die juist vóór een Brexit heeft gestemd.

Hoewel Theresa May steeds heeft geroepen "*Existing workers' rights would continue to be guaranteed in law*", vonden werknemers en vooral EU-onderdanen in het VK dit onvoldoende garantie bieden. De parlementair secretaris van Schotland, Alberto Costa, trok zich dit lot aan en heeft op 27 februari 2019 een amendement voorgesteld op basis waarvan de rechten van de EU-onderdanen worden beschermd. Dit is onderdeel van het terugtrekingsakkoord. Dit amendement is aangenomen door het Britse parlement, waardoor de impact van het vertrek uit de EU voor de arbeidersklasse lijkt mee te vallen. Voor hoe lang is echter niet duidelijk.

De sociale zekerheid van Nederlandse expats die al in het VK wonen en werken wordt geregeld door de hiervoor genoemde verordeningen.

Ter afsluiting

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat de Brexit zonder meer arbeidsrechtelijke gevolgen heeft. Werkgevers en werknemers zullen met name na de overgangperiode tegen (juridische en fiscale) vraagstukken aanlopen. Ik hoop u met bovenstaande enigszins op weg te hebben geholpen bij het beantwoorden van deze vraagstukken.

- Noten :
1. Publicatieblad van de Europese Unie, Mededelingen en bekendmakingen, 62e jaargang, 12 november 2019, met daarin het Akkoord inzake de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland uit de Europese Unie en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie (2019/C 384 I/01).
 2. Een derdelander is een persoon met een andere nationaliteit dan die van één van de EU-lidstaten.
 3. Hof Amsterdam 19 juni 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:2009.

Auteur(s): Mr. M (Margot) van Herwerden, werkzaam bij Houthoff, Amsterdam

© Euroforum Uitgeverij BV NL
