



EUROPEAN COMMISSION  
DIRECTORATE-GENERAL FOR EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Labour Mobility  
Free Movement of Workers, EURES

Brussels  
EMPL.D.1/RC (2020) 4371425

Mr Gert Meijboom  
[info@mrgert.nl](mailto:info@mrgert.nl)

Dear Mr Meijboom,

I refer to your letter to Vice President of the European Commission Mr Timmermans and to Commissioner Ms Dalli registered under reference number Ares(2020)2740143 on 27/5/2020 and to your second letter registered under reference number Ares(2020)ARES(2020)2870671 on 3/6/2020. You also sent an email to Director General of DG Employment Mr Korte on 1/7/2020 and an email on 4/7/2020 as a reaction to my reply of 3/7/2020.

My service has studied the documents you have attached to your emails. I note that your analyses, reports and proposals focus very much on the factual and legal situation in the Netherlands.

Article 8 of the Free Movement Directive<sup>1</sup> provides that Member States *may* require EU citizens to register residence of more than three months with the relevant authorities. This registration requirement under EU law concerns the *right* of residence of EU citizens. It is therefore for Member States to decide whether they require EU citizens from other Member States to register or not. The Netherlands has informed the Commission that it abolished the requirement to register the residence pursuant to the Directive as of 6 January 2014.

Therefore, such registration for the purpose of the right of residence has to be distinguished from a different obligation which the Commission understands exists under Dutch law, namely to register in the population register ‘basisregistratie personen’ (BRP). The Commission understands that all residents in the Netherlands must, and non-resident Dutch citizens may, register with the municipality in BRP.

Such registration in a population registry is not the same as registration of the right of residence pursuant to the Free Movement Directive. It is based on and determined by different legal provisions.

Therefore, the NL legislation requiring that only EU citizens who will be living in the Netherlands for longer than 4 months must register as a resident with the Personal Records Database (BRP) is not linked to the obligations resulting from the Free Movement Directive.

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0038&from=FR>

Concerning the mobile EU workers employed in the Netherlands, including agency workers on short time assignments, the registration as a resident with the Personal Records Database is not decisive under EU law for maintaining residence and certain social entitlements when becoming involuntarily unemployed and registering as job seeker with national Employment office.

In accordance with the principle of freedom of movement of workers enshrined in Article 45 TFEU and the principle of equal treatment and non-discrimination, EU citizens have the right to look for employment, including short time or seasonal employment, in another Member State, to receive the same assistance from the national employment offices and to take up employment under the same conditions as nationals of the host Member State. Once in employment, they are subject to the laws and collective agreements of the host Member State and must be treated the same as nationals as regards their working conditions including remuneration, dismissal and occupational safety and health. They also have the right to access the same social and tax advantages as nationals. If they become involuntarily unemployed, they retain worker status in the host Member State for at least six months provided they register with its employment services<sup>2</sup>.

The residence and social rights of involuntarily unemployed EU workers in the host Member State, including the retention of the status of ‘worker’, were interpreted and explained by the Court of Justice of the EU in the “[Alimanovic case](#)”<sup>3</sup>. Dismissed workers retain the residence right and the status of worker – with the entitlement of being provided national minimum subsistence income if they do not have another sufficient income or savings – for at least six months after their last employment had ended in the host Member State if they are registered as job seekers and actively cooperate with national employment office.

Dear Mr Meijboom, the European Commission is aware that the above described rights of mobile EU workers are sometimes not respected by certain employers or user undertakings. The enforcement of the rights at national, local and individual level in concrete employment relationships remains an issue. However, the application and the enforcement of EU and national law (possibly implementing EU legislation) is primarily the competence of national competent institutions and courts.

In order to increase the cooperation among Member States, the enforcement of mobile EU workers’ rights and promote fair labour mobility in the EU, the European Commission proposed and EU legislator adopted in 2019 the establishment of European Labour Authority (ELA).

The main roles of this new Authority are:

- facilitate access to information on rights and obligations regarding labour mobility across the Union as well as to relevant services;
- facilitate and enhance cooperation between Member States in the enforcement of relevant Union law across the Union, including facilitating concerted and joint inspections;
- mediate and facilitate a solution in cases of cross-border disputes between Member States; and

---

<sup>2</sup> Article 7(3)(c) of Directive 2004/38.

<sup>3</sup> C-67/14 Alimanovic

- support cooperation between Member States in tackling undeclared work.

You can find more details about ELA's competences and planned activities [here](#).

The Commission is closely following the situation in the Member States and specific sectors – for example of agency and seasonal workers who constitute vulnerable groups of mobile EU workers.

I would also like to inform you that on 16 July, the European Commission adopted Guidelines to ensure the protection of seasonal workers in the EU in the context of the coronavirus pandemic. This document provides guidance to national authorities and social partners to guarantee the rights, health and safety of seasonal workers, and to ensure that seasonal workers are aware of their rights.

The Guidelines recall the rights of seasonal workers regardless of their status: whether they are EU citizens or third-country nationals, including those working regularly abroad on their own accord, or are posted for example through temporary work and recruitment agencies. It is essential that seasonal workers and their employers have all the information they need both about the protection they enjoy as well as the obligations they need to fulfil.

The Guidelines cover a range of aspects, such as:

- the right of seasonal workers to work in an EU Member State regardless of whether they are EU nationals or come from countries outside the EU
- suitable living and working conditions, including physical distancing and appropriate hygiene measures
- clear communication to workers of their rights
- undeclared work
- social security aspects

More information and the Guidelines can be found and downloaded here:

[Communication - Guidelines on seasonal workers](#)

They were also published on 17.7.2020 – in all linguistic versions – in the Official Journal of the European Union ([C 325I](#)).

Finally, I wish to thank you for your commitment and efforts invested in analysing and improving the situation of mobile EU workers in the Netherlands.

Yours faithfully,

Denis GENTON  
Head of Unit

Contact: *Mr Radek Casta*, [EMPL-D1-UNIT@ec.europa.eu](mailto:EMPL-D1-UNIT@ec.europa.eu)

## EU-ARBEIDSMIGRANTEN

Begripsomschrijving volgens Europese Unie:

Het zijn de Inwoners van EU-lidstaten die gebruik maken van een (1) van de vier vrijheden van EU-burgers, zijnde het vrije verkeer van werknemers. Dit omvat het reis- en verblijfsrecht van werknemers, het inreis- en verblijfsrecht van familieleden en het recht om in een andere EU-lidstaat te werken en op gelijke voet met de onderdanen van die lidstaat te worden behandeld.

Alleen voor betrekkingen in overheidsdienst kunnen er beperkingen gelden.

### Rechtsgrond

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

### Doelstellingen

Het vrije verkeer van werknemers geldt sinds de oprichting van de EU; 1 van de grondbeginselen van de EU.

Dit beginsel is vastgelegd in artikel 45 VWEU en geldt als een fundamenteel recht van werknemers. Artikel 45 VWEU houdt in dat elke vorm van discriminatie op grond van nationaliteit, wat betreft werkgelegenheid, beloning en overige arbeidsvoorwaarden, wordt afgeschaft.

### QUOTE

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

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

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

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

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

*Geachte heer Meijboom, de Europese Commissie is zich ervan bewust dat de hierboven beschreven rechten van mobiele EU-werknemers soms niet worden gerespecteerd door werkgevers of inleners. De handhaving van de rechten op nationaal, lokaal en individueel niveau in concrete arbeidsrelaties blijft een probleem.*

*De toepassing en handhaving van EU- en nationaal recht (eventueel tot uitvoering van EU-wetgeving) valt echter in de eerste plaats onder de bevoegdheid van de nationale bevoegde instellingen en rechtbanken. EINDE QUOTE*

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

De werkgever betaalt het loon uit in Nederland, inclusief de afdrachten voor de sociale wetgeving.

Daarmee voldoet de werkgever in die zin aan wat de Europese wet van haar vraagt.

Waar het gaat om de implementatie van de sociale wetgeving schrijft de EU als volgt voor:

### QUOTE

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

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

### EINDE QUOTE

### AANSPRAAK

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

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

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

### EUROPA ADVIES DESGEVRAAGD.

#### QUOTE:

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

*Het gemeentehuis neemt deze taak waar voor de Immigratie en Naturalisatiedienst in Nederland.*

*De EU-burger moet daarvoor de volgende documenten overleggen: -- een geldige identiteitskaart of een geldig paspoort; -- een werkgeversverklaring of arbeidscontract.*

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

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

#### EINDE QUOTE

ALLES KOMT SAMEN BIJ DE GEMEENTE; DAAR LIGT DE OPLOSSING, IN SAMENWERKING MET WERKGEVERS Ten behoeve van de economische ontwikkeling van de gemeente worden bedrijventerreinen ingericht met oog op behoud en bevordering van werkgelegenheid en economie.

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

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

Gevolg is dakloosheid als bijkomend maatschappelijk, zelf gecreëerd probleem.

Op grond van het gelijkheidsbeginsel mag een gemeente de inschrijving van een arbeidsmigrant die beschikt over geldige ID en arbeidsovereenkomst van 6 maanden niet weigeren.

Bij aankomst registratie RNI, daar BSN, vervolgens arbeidsovereenkomst, zorgverzekering, bankrekening. Dat betekent volgens Europees recht, het recht op verblijf.

Recht op verblijf houdt o.a. in om in geval van onvrijwillige werkloosheid tenminste 6 maanden te mogen verblijven als werkzoekende.

Deze cruciale informatie wordt zowel door loket RNI, BRP, door werkgevers, ministeries niet aan arbeidsmigranten verstrekt, men gaat gewoon door met geen werk, geen bed.

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

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

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

**REACTIE MINISTERIE VIA DE MAIL Van:**

**Verzonden:** dinsdag 2 november 2021 13:43

**Aan:** Gert Meijboom

**Onderwerp:** RE: arbeidsmigranten

*Geachte heer Meijboom,*

*Ik heb uw email via-via ontvangen en doorgestuurd naar de heer Roemer. Hij heeft kennis genomen van uw email en mij gevraagd namens hem contact met u op te nemen.*

*We delen uw juridische analyse, constateren ook dat een groot verschil bestaat tussen het hebben van rechten en het effectief kunnen uitoefenen van deze rechten. Juist doordat arbeidsmigranten een relatief kwetsbare groep zijn en een afhankelijke positie hebben op de arbeidsmarkt, is het voor hun moeilijk om hun rechten te effectueren. Het brede advies uitgebracht door de heer Roemer schenkt hier ook expliciet aandacht aan, naast vele andere aspecten. Het advies is door het kabinet overgenomen, maar op enkele onderdelen laat het demissionaire kabinet verdere besluitvorming aan het nieuwe kabinet, waarbij nieuwe wetgeving nu al wel wordt voorbereidt.*

*Met vriendelijke groet,*

*Bijzonder adviseur Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

**REACTIE:**

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