

# Duidelijkheid over ge- uitzendbureaus

De op 1 juli 2012 in werking getreden registratieplicht voor uitzendbureaus zorgt in de praktijk voor de nodige beroering onder werkgevers en hun adviseurs. In dit artikel probeer ik meer duidelijkheid te scheppen.

---

Door: mr. Joop van Zijl

---

Wat is er aan de hand? In de nog lang niet afgelopen strijd van de overheid tegen malafide uitzendbureaus is het sinds 1 juli 2012 verboden om in Nederland arbeidskrachten ter beschikking te stellen, anders dan door middel van een onderneming of rechtspersoon die in het Handelsregister is ingeschreven onder vermelding van de activiteit 'het ter beschikking stellen van arbeidskrachten'. Ook het als inlener laten verrichten van arbeid door arbeidskrachten van niet-ingeschreven uitzendbureaus is verboden. Met andere woorden, wie arbeidskrachten uitzendt moet als uitzendbureau in het Handelsregister zijn ingeschreven en als het uitzendbureau niet als zodanig is ingeschreven mag de inlener ook geen arbeidskrachten van dat uitzendbureau inlenen. Doel van deze inschrijving in het Handelsregister is kenbaar maken dat controle op naleving van de CAO Uitzendbranche door de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten mogelijk is.

## Inschrijving

In de ministeriële regeling die de hoogte van de boetes bepaalt is opgenomen dat aan de registratieverplichting in het Handelsregister (als onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt) in elk geval is voldaan als de onderneming is ingeschreven onder een van de volgende SBI-codes (Standaard Bedrijfsindeling):

- 78201 Uitzendbureaus;
- 78202 Uitleenbureaus;
- 78203 Banenpools (werkgelegenheidsprojecten);
- 7830 Payrolling (personeelsbeheer);
- 0161 Dienstverlening voor de akker- en/of tuinbouw.

Andere wijzen van inschrijving blijken in de praktijk echter ook voor te komen, met name de inschrijving dat

'niet-bedrijfsmatig' (kennelijk in de zin van 'bijkomstig') arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld.

## Boetes

Het handelen in strijd met één van de twee genoemde verboden is een strafbaar feit. Overtreding van beide verboden kan door de Inspectie SZW worden beboet met een bestuurlijke boete van in beginsel € 12.000 per overtreding (per werknemer) die bij herhaling binnen vijf jaar met 100% wordt verhoogd en bij een tweede herhaling binnen vijf jaar zelfs met 200%.

De hoogte van de boetes maakt duidelijk dat de overheid echt de strijd tegen de malafide uitzendbureaus wil aangaan. Zeker degene die op grotere schaal gebruikmaakt van uitzendkrachten kan snel worden geconfronteerd met boetes van een omvang die het faillissement van de onderneming snel naderbij zouden kunnen brengen.

## Reikwijdte verbod

De vragen die in de praktijk leven blijken vooral betrekking te hebben op de reikwijdte van de verbod. Eerder heb ik in dit blad ervoor gewaarschuwd dat het verbod niet alleen betrekking heeft op uitzendbureaus, maar bijvoorbeeld ook kan gelden voor het accountants- of administratiekantoor dat een werknemer bij een client detacheert. Dat zit als volgt. Het verbod betreft het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zoals dat is gedefinieerd in artikel 1 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). De definitie die daarin wordt gegeven houdt in dat er sprake moet zijn van het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het verrichten van arbeid anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst met die ander, onder

# Volgen registratieplicht

toezicht en leiding van die ander. Met name het laatste onderdeel van de definitie (onder toezicht en leiding van de ander) is hierbij van groot belang.

## Uitzonderingen

De wettelijke definitie kent drie uitzonderingen waarin er geen sprake is van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en waarbij dus ook de registratieplicht in het Handelsregister niet geldt. De eerste uitzondering is die waarbij een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld ten behoeve van een geleverde zaak of een tot stand gebracht werk. Denk hierbij aan een leverancier van een machine die een monteur ter beschikking stelt voor instructie of onderhoud van de machine. De tweede uitzondering is die van het 'collegiale hulpbetoon'. Dit wil zeggen het bij wijze van hulpbetoon zonder winst oogmerk ter beschikking stellen van arbeidskrachten die bij de werkgever eigenlijk in dienst zijn voor arbeid in de eigen onderneming en dus niet om ter beschikking gesteld te worden aan derden. Denk hierbij aan het – wellicht sinds de opkomst van 'loonbedrijven' wat uit de tijd geraakte, maar daarom niet minder duidelijke – voorbeeld van de boer die zijn knecht uitleent aan de buurman, omdat hij zijn oogst al heeft binnengehaald en zijn buurman nog niet. De derde uitzondering betreft de uitlening binnen concernverband. Dus het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor het verrichten van arbeid in een onderneming die door dezelfde ondernemer in stand wordt gehouden als die de arbeidskrachten ter beschikking stelt.

## Accountants- of administratiekantoor

Het accountants- of administratiekantoor dat een werknemer detacheert bij een cliënt is verplicht zich in het Handelsregister in te schrijven met als (neven)activiteit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Daarbij moet worden voldaan aan twee voorwaarden. Het moet met winst oogmerk gebeuren (wat doorgaans wel het geval zal zijn en kan blijken uit een winsttopslag in de vergoeding) en de klant moet leidinggeven aan en toezicht houden op de door het kantoor gedetacheerde werknemer (wat bijvoorbeeld het geval kan zijn als bij de klant een controller of hoofd administratie werkzaam is onder wie de werknemer functioneert). Overigens is het voorbeeld van het accountants- of administratiekantoor maar

een van vele voorbeelden die in de praktijk blijken voor te komen.

Ook werkgevers die voldoen aan de hiervoor beschreven definitie van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten moeten zich als zodanig in het Handelsregister inschrijven om te voorkomen dat zij of degenen aan wie zij arbeidskrachten ter beschikking stellen boetes krijgen opgelegd. Inleners moeten zich ervan overtuigen of de leverancier van arbeidskrachten op de juiste wijze in het Handelsregister is ingeschreven. Dat bijvoorbeeld kan gebeuren met behulp van de 'Waadi-check' op de website van de Kamer van Koophandel.

De inschrijving in het Handelsregister is overigens snel geregeld. Wel moet degene die zich als zodanig inschrijft zich ervan bewust zijn dat daardoor controle op naleving van de CAO Uitzendbranche (door de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten) en op controle op naleving van de verplichte aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds voor uitzendkrachten (door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten) kan volgen. Het is verstandig eerst vast te stellen of die cao van toepassing is dan wel of de werkgever verplicht aangesloten moet zijn bij dat bedrijfstakpensioenfonds.

*Mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is advocaat in Tilburg.*

## 'Accountants- of administratiekantoor dat detacheert moet zich inschrijven'



Fotografie: Guido Koppes