



TER BESLISSING

Directie

Datum

11 december 2024

Onze referentie

2024-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

2

Aan

Minister van SZW

nota

Nota bij Kamerbrief tijdelijkheid van inlenen

Aanleiding

U heeft toegezegd de Tweede Kamer te informeren over de uitwerking van de beleidsvarianten omtrent tijdelijkheid van inlenen zoals geschetst door de Landsadvocaat en hierover in gesprek te gaan met sociale partners (commissiedebat Arbeidsmigratie 4 september jl.).¹ Middels bijgaande Kamerbrief (bijlage 1) voldoet u aan deze toezegging en kondigt u nieuw beleid aan.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met het versturen van de Kamerbrief (bijlage 1)? Indien akkoord graag de brief ondertekenen en versturen.



- **Alternatief is daarom te wachten met het sturen van een brief en het onderwerp te bespreken bij het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarktpakket van 7 januari.** We verzoeken u in dat geval aan te sturen op een oplossing in de tweede week van januari.

Kernpunten

- De Kamerbrief is vormgegeven conform uw inzet in de nota van 5 december (bijlage 2). In de brief kondigt u nieuw beleid aan: een **maximumtermijn van drie jaar voor** uitzenden bij dezelfde inlener en een aanbod tot indiensttreding bij de inlener na afloop daarvan.
- De brief is ook gedeeld met sociale partners.

- De Kamerbrief is toegezegd voor het einde van het jaar,

¹ TZ202409-062.

Overzicht van opmerkingen bij MSZW akkoord

OPENBAAR MAKEN Nota bij Kamerbrief tijdelijkheid van inlenen(1).pdf

Pagina: 1

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

Akkoord, variant 1

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

Alternatief is daarom te wachten met het sturen van een brief en het onderwerp te bespreken bij het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarktpakket van 7 januari. maximumtermijn van drie jaar voor



 Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

Akkoord met knoop doorhakken en principekeuze voor optie 1

Datum
11 december 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Toelichting

- In de brief wordt ingegaan op het advies van de Landsadvocaat naar aanleiding van de twee uitspraken van het Europese Hof van Justitie. Benoemd wordt dat de Landsadvocaat constateert dat de Nederlandse wet niet voorziet in passende maatregelen die het tijdelijke karakter van terbeschikkingstelling van arbeid (bijv. via uitzending) waarborgen. Daarom adviseert de Landsadvocaat op dit punt passende maatregelen te treffen in de vorm van wetgeving.
- Vervolgens wordt een appreciatie gegeven van de drie beleidsvarianten zoals geschetst door de Landsadvocaat: de maximumtermijn, een open norm en een weerlegbaar rechtsvermoeden. Per variant worden een mogelijke uitwerking en de voor- en nadelen weergegeven.
- Voorts wordt ingegaan op de gesprekken met sociale partners. Benoemd wordt dat na het commissiedebat Arbeidsmigratie is gesproken met sociale partners, maar dat geen consensus is bereikt over de vormgeving van wetgeving.
- In de brief benadrukt u het belang van wetgeving om het tijdelijke karakter van uitzenden te waarborgen. De huidige situatie is onwenselijk voor uitzendkrachten, uitleners en inleners vanwege de rechtsonzekerheid. Daarnaast wijst u op de juridische en financiële risico's van non-conformiteit met EU-regelgeving: staatsaansprakelijkheid en een infractieprocedure door de Europese Commissie.
- U **2** uit de brief af met het aankondigen van nieuw beleid: een maximumtermijn van drie jaar voor uitzenden bij dezelfde inlener en een aanbod tot indiensttreding bij de inlener na afloop daarvan. U geeft aan sociale partners bij de verdere uitwerking van deze wetgeving te betrekken.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Standpunten van sociale partners in verband met andere onderhandelingen.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Kamerbrief tijdelijkheid van inlenen	Verzenden aan TK	
2	Nota over Vormgeving kamerbrief tijdelijkheid van inlenen	Ter informatie (niet verzenden)	

 Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------


rie beleidsvarianten

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------

sluit de brief af met het aankondigen van nieuw beleid: een maximumtermijn van drie jaar voor uitzenden bij dezelfde inlener en een aanbod tot indiensttreding bij de inlener na afloop daarvan. U geeft aan sociale partners bij de verdere uitwerking van deze wetgeving te betrekken.



Aan Minister van SZW

nota

Beleidsopties tijdelijkheid van uitzend

TER BESLISSING

1 rectie

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
4

Aanleiding

Tijdens de deepdive arbeidsmigratie van 14 augustus jl. is stilgestaan bij de uitspraken van het Europese Hof van Justitie (hierna: HvJ EU) over tijdelijkheid van uitzenden.¹ U heeft aangegeven dat maatregelen dienen te worden getroffen om de tijdelijkheid van uitzend bij dezelfde inlener wettelijk te waarborgen. In deze nota geven we u achtergrondinformatie en leggen we een aantal 5 beleidsopties aan u voor ter besluitvorming.

6 Adviseerd besluit

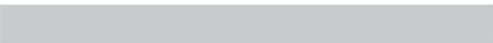
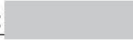
- Ambtelijk lijkt een maximumtermijn van drie jaar voor terbeschikkingstelling van arbeid bij dezelfde inlener de beste optie.
- Ambtelijk zou indienstreding bij de inlener als consequentie het meest effectief zijn, als consequentie voor niet-naleving.
- **Bent u akkoord met uitwerking van deze varianten?**
- Het lijkt wenselijk deze opties eerst open met sociale partners te bespreken, gelet op de impact van de maatregel en 7 8. Gaat u hiermee akkoord?

Kernpunten

- Uit twee arresten van het HvJ EU volgt dat 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1047 1048 1049 1050 1051 1052 1053 1054 1055 1056 1057 1058 1059 1060 1061 1062 1063 1064 1065 1066 1067 1068 1069 1070 1071 1072 1073 1074 1075 1076 1077 1078 1079 1080 1081 1082 1083 1084 1085 1086 1087 1088 1089 1090 1091 1092 1093 1094 1095 1096 1097 1098 1099 1100 1101 1102 1103 1104 1105 1106 1107 1108 1109 1110 1111 1112 1113 1114 1115 1116 1117 1118 1119 1120 1121 1122 1123 1124 1125 1126 1127 1128 1129 1130 1131 1132 1133 1134 1135 1136 1137 1138 1139 1140 1141 1142 1143 1144 1145 1146 1147 1148 1149 1150 1151 1152 1153 1154 1155 1156 1157 1158 1159 1160 1161 1162 1163 1164 1165 1166 1167 1168 1169 1170 1171 1172 1173 1174 1175 1176 1177 1178 1179 1180 1181 1182 1183 1184 1185 1186 1187 1188 1189 1190 1191 1192 1193 1194 1195 1196 1197 1198 1199 1200 1201 1202 1203 1204 1205 1206 1207 1208 1209 1210 1211 1212 1213 1214 1215 1216 1217 1218 1219 1220 1221 1222 1223 1224 1225 1226 1227 1228 1229 1230 1231 1232 1233 1234 1235 1236 1237 1238 1239 1240 1241 1242 1243 1244 1245 1246 1247 1248 1249 1250 1251 1252 1253 1254 1255

Overzicht van opmerkingen bij OPENBAAR MAKEN Nota beleidsopties tijdelijkheid van uitzend 23-08-2024.pdf

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:50:23
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:50:27
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:49:27
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:50:31
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Underline	Datum: Onbepaald
beleidsopties aan u				
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Geadviseerd besluit				
Bent u akkoord met uitwerking van deze varianten?				
	Nummer: 7	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: 12-12-2024 09:03:34
Akkoord met uitwerken en bespreken varianten				
Naast max termijn vindt ik tussenvariant (rechtsvermoeden) ook creatief;  biedt meer				
flexibiliteit				
Graag bespreken met sociale partners				
				
	Auteur: 	Onderwerp: Notitie Datum: 12-12-2024 09:14:29		
Onderhandelingspositie				
	Nummer: 8	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:52:03
Onderhandelingspositie				
	Nummer: 9	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
lidstaten passende				
maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat opeenvolgende				
opdrachten bij dezelfde inlenende onderneming aan dezelfde				
uitzendkracht worden toevertrouwd				
geen permanente situatie				
Landsadvocaat om advies				
gevraagd. Ook de Landsadvocaat constateert in haar advies dat de				
Nederlandse wet niet voorziet in maatregelen die het tijdelijke karakter				
van terbeschikkingstelling van arbeid waarborgen (bijlage 2a).				
	Nummer: 10	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:56:52
Onderhandelingspositie				

uitzenden naar dezelfde inlener te waarborgen om zo te voorkomen dat de bepalingen uit de Richtlijn worden omzeild.

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

- Verschillende keren is met sociale partners gesproken over de uitspraken van het HvJ EU en over het advies van de Landsadvocaat. Het is niet gelukt tot een consensus te komen met sociale partners over de gewenste beleidsoptie.

- **1** zijn verschillende beleidsopties voor het waarborgen van tijdelijkheid van uitzenden naar dezelfde inlener, die in de toelichting van deze nota verder worden toegelicht:

1. Een maximumtermijn
2. Een open norm
3. Een rechtsvermoeden

Ambtelijk wordt u geadviseerd om een maximumtermijn van 36 maanden, conform het advies van de Commissie-Borstlap, nader uit te laten werken.

- Voor niet-naleving van de tijdelijkheid van uitzenden bestaan eveneens verschillende opties die deze nota verder worden toegelicht:

- a. Indiensttreding bij de inlenende onderneming
- b. Omzetting naar een payrollovereenkomst
- c. Schadevergoeding of bestuurlijke boete

Ambtelijk wordt u geadviseerd om de indiensttreding bij de inlenende onderneming nader uit te laten werken.

- De voorgestelde varianten zijn in lijn met het voorgenomen kabinetsbeleid rond flexibele arbeidscontracten en migratie.

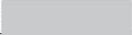
- In de laatste versie van het conceptregeerprogramma is opgenomen dat het kabinet maatregelen voorstelt om de tijdelijkheid van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten bij dezelfde inlener te waarborgen. Dit om de positie van arbeidsmigranten te versterken. De voorgestelde maatregelen zorgen ervoor dat uitzendkrachten betere arbeidsrechtelijke bescherming genieten. Ook heeft dit mogelijk een remmende werking op de instroom van arbeidsmigranten. Flexibilisering op de arbeidsmarkt zorgt immers voor een hogere instroom van arbeidsmigranten.

- [redacted]

- Het is onduidelijk hoe groot de impact van de voorgenomen maatregelen zal zijn op werkgevers en werknemers. Een zeer beperkte groep uitzend- en payrollkrachten werkt langer dan 36 maanden via dezelfde uitlener voor dezelfde inlener (bijlage 3). We hebben geen data over hoe vaak uitzend- en payrollkrachten opeenvolgend via verschillende uitleners bij dezelfde inlener werken.

Toelichting

In deze nota wordt afwisselend gesproken over terbeschikkingstelling van arbeid en uitzenden. Uitzenden is een vorm van terbeschikkingstelling van arbeid, evenals payroll. De (Europese) Uitzendrichtlijn is geïmplementeerd in de Wet

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Er zijn verschillende beleidsopties Een maximumtermijn Een open norm Een rechtsvermoeden maximumtermijn van 36 maanden, conform het advies van de Commissie-Borstlap, verschillende opties Indiensttreding bij de inlenende onderneming De voorgestelde varianten zijn in lijn met het voorgenomen kabinetsbeleid rond flexibele arbeidscontracten en migratie. uitzendkrachten betere arbeidsrechtelijke bescherming genieten.				
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 18:58:14
Onderhandelingspositie				
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
 Een zeer beperkte groep uitzend- en payrollkrachten werkt langer dan 36 maanden via dezelfde uitlener voor dezelfde inlener (bijlage 3). terbeschikkingstelling van arbeid,				

allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), hier is de definitie van terbeschikkingstelling van arbeid opgenomen. De tijdelijkheid dient te worden gewaarborgd voor terbeschikkingstelling van arbeid. Dit zal in de praktijk voornamelijk uitzendarbeid betreffen.

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Noodzaak tot wetgeving

- **1** Nederland voldoet niet aan de verplichtingen uit de Uitzendrichtlijn met betrekking tot het waarborgen van het tijdelijke karakter van uitzenden. De Landsadvocaat constateert dit ook in haar advies.
- Bezien vanuit de bescherming van de werkende is dit problematisch aangezien de uitzendkracht arbeidsrechtelijk gezien een minder gunstige positie heeft dan een werknemer direct in dienst bij de inlener. Een terbeschikkingstelling van een arbeidskracht die niet tijdelijk van aard is, kan de uitzendkracht dus in een nadeliger positie brengen.
- Nu het tijdelijke karakter van terbeschikkingstelling van arbeid onvoldoende is gewaarborgd in wet- en regelgeving brengt dit – vanwege non-conformiteit met EU-regelgeving – juridische en financiële risico's met zich mee voor de Nederlandse Staat.
- Ten eerste bestaat het risico op staatsaansprakelijkheid. Er is een risico dat een uitzendkracht na uitspraak van de rechter de Staat aansprakelijk stelt voor de geleden schade. Het is daarbij wel aan de uitzendkracht om de schade aannemelijk te maken.
- Een ander risico is dat de Europese Commissie een inbreukprocedure start tegen Nederland wegens niet nakoming van de Uitzendrichtlijn. Dit betekent dat het EU-Hof zal oordelen over de Nederlandse situatie en dat Nederland hiernaar zal moeten handelen, met mogelijke risico's op boetes of dwangsommen bij niet naleving van deze uitspraak.

Maximumtermijn voor uitzenden

- De verschillende beleidsvarianten voldoen allen aan de EU-verplichting om de tijdelijkheid van uitzenden naar dezelfde inlener wettelijk te waarborgen.
- De eerste oplossingsrichting om de tijdelijkheid van uitzend wettelijk te waarborgen is een wettelijke maximumduur van de terbeschikkingstelling bij dezelfde inlener. Deze oplossingsrichting is ook bepleit door de Commissie-Borstlap. Wij stellen voor deze te volgen.
- Voor de lengte van deze termijn bestaan verschillende mogelijkheden. Wij adviseren een **2** termijn van 36 maanden, omdat dit ook de termijn is die geldt voor tijdelijke contracten bij de ketenbepaling (voordat na een reeks tijdelijke contracten een contract voor onbepaalde tijd ontstaat). Daarnaast blijkt uit CBS-cijfers dat in verreweg de meeste gevallen de baanduur van uitzend- en payrollkrachten korter is dan 36 maanden (bijlage 3). Deze cijfers geven weer de duur van de arbeidsovereenkomst met hetzelfde uitzendbureau/payrollbedrijf.
- Voordeel van een maximumtermijn is dat voor alle partijen duidelijkheid bestaat over de maximale duur van de terbeschikkingstelling. Dit maakt bovendien dat de uitzendkracht juridisch een sterke positie heeft: na het verstrijken van de termijn ontbreekt de tijdelijkheid.
- Nadeel van een maximumtermijn is dat maatwerk niet mogelijk is: een langere terbeschikkingstelling kan niet objectief worden gerechtvaardigd. Een ander nadeel is het risico op draaideurconstructies, al wordt dit deels ondervangen door de maatregelen in het wetsvoorstel Meer zekerheid

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Nederland voldoet niet aan de verplichtingen uit de Uitzendrichtlijn met betrekking tot het waarborgen van het tijdelijke karakter van uitzenden. De Landsadvocaat constateert dit ook in haar advies. non-conformiteit met EU-regelgeving - juridische en financiële risico's met zich mee voor de Nederlandse Staat.

inbreukprocedure
Deze oplossingsrichting is ook bepleit door de Commissie-Borstlap. Wij stellen voor deze te volgen.

	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

termijn van 36 maanden, maximale duur van de terbeschikkingstelling. Dit maakt bovendien dat de uitzendkracht juridisch een sterke positie heeft: na het verstrijken van de termijn ontbreekt de tijdelijkheid.

flexwerkers. Dit wetsvoorstel introduceert een administratieve vervalt termijn van vijf jaar in plaats van de onderbrekingstermijn van zes maanden tussen tijdelijke contracten, zodat draaieurconstructies niet langer mogelijk zijn.

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

- [redacted]
- Verschillende EU-landen hebben een maximumtermijn voor uitzenden om de tijdelijke aard van uitzenden bij dezelfde inlener te waarborgen. Deze maximumtermijn **varieert van 18 tot 36 maanden**. Bijlage 4 geeft een overzicht van de maximumtermijnen en maatregelen van EU-landen.
- Enkele EU-landen hebben geen maatregelen om de tijdelijke aard van uitzenden bij dezelfde inlener te waarborgen. De ambtelijke inschatting is dat dit niet Richtlijnconform is, zoals ook bevestigd door de Landsadvocaat.

Alternatieve beleidsvarianten

- De tweede oplossingsrichting is het opnemen van een open norm in de wet met de strekking dat een uitzendrelatie een tijdelijk karakter heeft, in die zin dat de bepalingen in de Uitzendrichtlijn niet mogen worden omzeild. De **rechter zal aan de hand van de omstandigheden van het geval kunnen toetsen of de norm is geschonden**.
- Het voordeel hiervan is dat maatwerk mogelijk is en dat deze oplossing daarmee flexibiliteit biedt. Belangrijk nadeel is dat een open norm leidt tot onzekerheid voor de praktijk, omdat pas na een uitspraak van de rechter duidelijk is of een uitzendrelatie wel of niet tijdelijk is. Ook zal de uitzendkracht deze stap naar de rechter moeten maken om zijn rechten te effectueren.

3

- De derde oplossingsrichting is een **weerlegbaar rechtsvermoeden** waarbij geacht wordt dat na een bepaalde periode het tijdelijk karakter aan een uitzendrelatie is komen te ontvallen, tenzij de uitzendwerkgever of inlener aantoont dat dit niet het geval is. Daarbij zou kunnen worden bepaald onder welke voorwaarden of omstandigheden een langere duur geoorloofd is.
- **4** Voordeel hiervan is dat de mogelijkheid wordt geboden om een langere duur van de terbeschikkingstelling te rechtvaardigen, zodat meer ruimte is voor maatwerk. Daarnaast biedt het de werknemer iets meer bescherming dan variant 2 doordat de bewijslast in dit geval bij de werkgever komt te liggen, in plaats van bij de werknemer. Nadeel is dat de uitzendkracht alsnog naar de rechter moet stappen om zijn rechten te effectueren. **Daarnaast leidt dit tot onzekerheid voor de praktijk over wanneer sprake is van tijdelijkheid.**

Consequentie bij niet-naleving: indiensttreding bij de inlener

- Bij elk van de drie alternatieven om tijdelijkheid van terbeschikkingstelling te waarborgen, is het ook noodzakelijk om wettelijk vast te leggen wat het gevolg is indien de tijdelijkheid van terbeschikkingstelling van arbeid niet wordt nageleefd/overschreden. U kunt de consequenties bij niet-naleving op verschillende manieren vormgeven.

Pagina: 4

■	Nummer: 1	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:02:05
Onderhandelingspositie				

■	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

[REDACTED]

rechter zal aan de hand van de omstandigheden van het geval kunnen toetsen of de norm is aenschonden.

[REDACTED]

weerlegbaar rechtsvermoeden

■	Nummer: 3	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:01:58
Onderhandelingspositie				

■	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Voordeel hiervan is dat de mogelijkheid wordt geboden om een langere duur van de terbeschikkingstelling te rechtvaardigen, zodat meer ruimte is voor maatwerk. Daarnaast biedt het de werknemer iets meer bescherming dan variant 2 doordat de bewijslast in dit geval bij de werkgever komt te liggen, Daarnaast leidt dit tot onzekerheid voor de praktijk over wanneer sprake is van tijdelijkheid.

- Wij adviseren te bepalen dat de uitzendkracht van rechtswege in dienst treedt bij de inlener.
- **1**oordeel is dat hiermee optimaal invulling wordt gegeven aan de doelstelling van de Uitzendrichtlijn om een (vast) contract bij de inlener te bevorderen. N.B. deze optie voor sanctioneren van niet-naleving van de tijdelijkheidseis sluit het beste aan indien een maximumtermijn voor uitzenden wordt gekozen. Immers een 'harde grens' van tijdelijkheid is belangrijk om te weten wanneer een werknemer rechtstreeks in dienst treedt.
- Nadeel van deze consequentie is dat er behoorlijk wat administratieve en fiscale consequenties kunnen zijn indien het **formele werkgeverschap op enig moment verschuift van de uitzendwerkgever naar de inlener en partijen pas geruime tijd later constateren dat die verschuiving heeft plaatsgevonden.** Bijvoorbeeld omdat de werknemer onder een andere cao komt te vallen of (andere) pensioenverplichtingen gaan gelden. Over de uitvoering in de praktijk zullen gesprekken worden gevoerd met sociale partners, maar ook het UWV en de Belastingdienst.
- **Hierbij willen wij opmerken dat het overgrote deel van de uitzendkrachten maximaal 24 maanden werkzaam is als uitzendkracht.** Deze maatregel zal dan ook slechts op een beperkte groep uitzendkrachten van toepassing zijn. Ter illustratie, uit de CBS data blijkt dat van de circa 880.000 uitzendkrachten die gestart zijn in 2020 als uitzendkracht slechts 9000 uitzendkrachten langer dan 36 maanden werken.

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Alternatieve consequenties bij niet-naleving

- Een tweede optie is om bij niet-naleving van de tijdelijkheidseis in de wet op te nemen dat de uitzendovereenkomst van **rechtswege converteert naar een payrollovereenkomst.** Voor payrollwerknemers gelden ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener, waarbij ten aanzien van pensioen geldt dat dit een adequate regeling dient te zijn.
- Het voordeel is dat geen wijziging van het formele werkgeverschap optreedt, het uitzendbureau blijft de werkgever. Nadeel is dat de juridische positie van de payrollkracht nog steeds niet volledig hetzelfde is als die van een eigen werknemer van de inlener (bijv. rondom pensioen). Daarmee is niet duidelijk of de niet-tijdelijke payrollovereenkomst in lijn is met de Uitzendrichtlijn. Een ander nadeel is dat het systeem (behoorlijk) ingewikkelder wordt. Voor de werknemer zal niet altijd duidelijk zijn wat zijn rechten zijn wanneer sprake is van een payrollovereenkomst en wat het verschil is met een uitzendovereenkomst.
- **2**en derde mogelijkheid (in theorie) is de rechter de bevoegdheid toekennen een schadevergoeding op te leggen. Ook vereist dit een claim door de uitzendkracht, voor wie de gang naar de rechter een flinke stap is. Nadeel is ook dat de arbeidsverhouding van de uitzendkracht niet wijzigt, zodat tijdelijkheid van uitzend als zodanig niet is gewaarborgd. Als er geen maximumtermijn in de wet wordt vastgelegd (optie 1 om tijdelijkheid te realiseren), zou deze optie voor sanctionering van niet-naleving dus niet Richtlijnconform zijn.
- **Ten vierde is het opleggen van een (bestuurlijke) boete aan de inlenende ondernemer of uitlener een mogelijkheid.** Dit vereist wel dat er ook toezicht wordt gehouden en zo nodig wordt gehandhaafd. Als er geen maximumtermijn in de wet wordt vastgelegd (optie 1 om tijdelijkheid te

Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Voordeel is dat hiermee optimaal invulling wordt gegeven aan de doelstelling van de Uitzendrichtlijn om een (vast) contract bij de inlener te bevorderen.

formele werkgeverschap op

enig moment verschuift van de uitzendwerkgever naar de inlener en partijen pas geruime tijd later constateren dat die verschuiving heeft plaatsgevonden.

Hierbij willen wij opmerken dat het overgrote deel van de uitzendkrachten maximaal 24 maanden werkzaam is als uitzendkracht.

rechtswege converteert

naar een payrollovereenkomst. Voor payrollwerknemers gelden ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de inlener, waarbij ten aanzien van pensioen geldt dat dit een adequate regeling dient te zijn.

Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
-----------	-------------------------	----------------------	------------------

Een derde mogelijkheid (in theorie) is de rechter de bevoegdheid toekennen een schadevergoeding op te leggen.

Ten vierde is het opleggen van een (bestuurlijke) boete aan de inlenende ondernemer of uitlener een mogelijkheid.

realiseren), zou deze optie voor sanctionering van niet-naleving dus niet Richtlijnconform zijn.

Datum
23 augustus 2024

Standpunt sociale partners

Onze referentie
2024- [redacted]

- Verschillende keren is met sociale partners gesproken over de uitspraken van het HvJ EU en over het advies van de Landsadvocaat. Het is niet gelukt tot een consensus te komen met sociale partners over de gewenste beleidsoptie.

1

[redacted]

Proces

- Na uw akkoord op de richting voor uitwerking, gaan wij aan de slag met het uitwerken van de door u gewenste beleidsvariant.
- Indien u hiermee akkoord bent, kunnen wij uw inzet op hoofdlijnen op 10 september bespreken met sociale partners in de Werkgroep Arbeidsrecht van de Stichting van de Arbeid.
- Het uitwerken van een beleidsvariant vereist een wetswijziging, zodat dit naar verwachting ongeveer twee jaar zal duren. Wij hopen in het najaar de eerste conceptwetteksten aan u te kunnen voorleggen.
- Zoals beschreven is het Nederlandse recht op dit moment niet in lijn met de Uitzendrichtlijn, hetgeen juridische en financiële risico's met zich meebrengt. Het risico op een infractieprocedure door de Europese Commissie is naar verwachting echter minder groot indien wetgeving wordt voorbereid.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota Waarborg tijdelijkheid van uitzenden	Ter informatie (niet verzenden)	
2a	Advies Landsadvocaat	Ter informatie (niet verzenden)	
2b	Nota bij Kamerbrief Advies Landsadvocaat tijdelijkheid van uitzenden	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Banen van payroll- en uitzendkrachten	Ter informatie (niet verzenden)	

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:07:56
--	---	----------------------	----------------------------

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
--	-------------------------	----------------------	------------------



Indien u hiermee akkoord bent, kunnen wij uw inzet op hoofdlijnen op 10 september bespreken met sociale partners in de Werkgroep Arbeidsrecht van de Stichting van de Arbeid.

	naar baanduur in maanden, 2021-2023.		
4	Overzicht maatregelen EU-landen tijdelijkheid van uitzend	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
23 augustus 2024

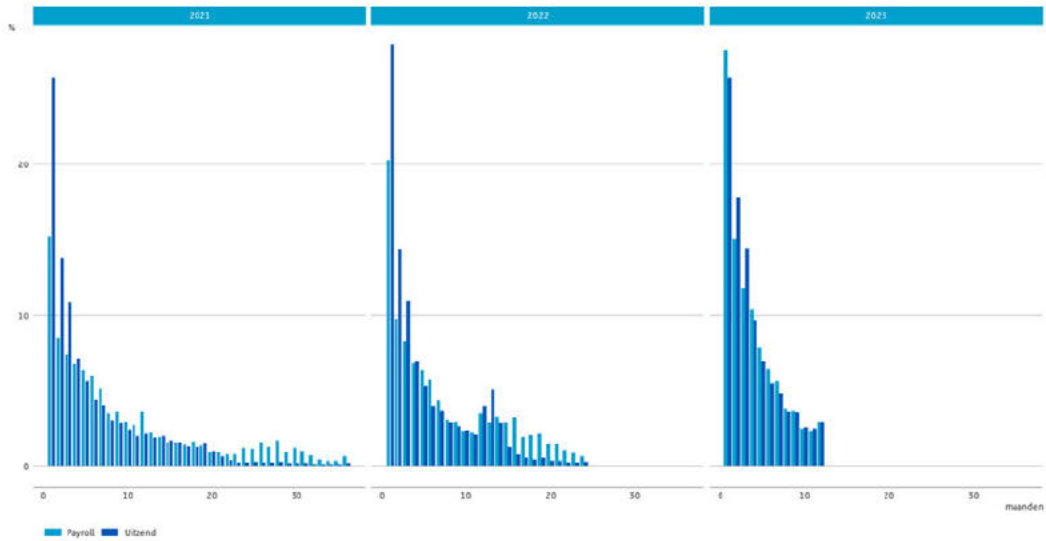
Onze referentie
2024-

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

Bijlage 3 Banen van payroll- en uitzendkrachten naar baanduur in maanden, 2021-2023.

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024-



Wij beschikken ten aanzien van uitzenden ook over data vanaf 2015. Hier is een vergelijkbare trend te zien als in de jaren 2021-2023 (hierboven).

Dit vormt een indicatie voor hoe lang een werknemer werkt voor dezelfde inlener. In de cijfers worden de termijnen die een werknemer via verschillende uitzendbureaus/payrollbedrijven voor dezelfde inlener werkt, niet bij elkaar opgeteld.

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

Bijlage 4 Overzicht maatregelen EU-landen tijdelijkheid van uitzend

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024-

Lidstaat	Maatregel	Duur
Oostenrijk	Geen	Geen
Duitsland	Maximumtermijn	18 maanden, tenzij in de cao van de inlener een langere periode is toegestaan
Bulgarije	Uitvoeren specifieke en/of tijdelijke taak	Start en einde uitzendwerk wettelijk gereguleerd
Kroatië	Maximumtermijn	3 jaar, tenzij werknemer tijdelijk vervangen moet worden of langere termijn voor specifieke reden is afgesproken in cao
Cyprus	Geen	Geen
Estland	Tijdelijke toename (seizoens)werk	Beperking aan voorwaarden voor opeenvolgende en verlening van contracten bij werkgever
Finland	Dezelfde voorwaarden als reguliere arbeidsovereenkomsten	Geen
Frankrijk	Uitvoeren specifieke en/of tijdelijke taak	18 maanden en regels voor bepaalde sectoren
Griekenland	Uitvoeren specifieke en/of tijdelijke taak	36 maanden
Italië	Aantal uitzendkrachten is beperkt. Uitzendwerk is verboden in bepaalde situaties, bijvoorbeeld om een werknemer te vervangen tijdens een staking	24 maanden
Letland	Geen	Geen
Litouwen	Maximumtermijn	3 jaar
Noorwegen	Algemene regel dat werknemers in vaste dienst moeten zijn. Uitzendwerk alleen toegestaan voor het uitvoeren van een specifieke en/of tijdelijke taak	Uitzendkrachten die worden ingehuurd ter vervanging van een ander persoon hebben na drie jaar recht op een vaste aanstelling
Polen	Uitvoeren specifieke en/of tijdelijke taak	18 maanden binnen een termijn van 36 maanden
Slowakije	Maximumtermijn	24 maanden
Slovenië	Alleen tijdelijk	Geen
Zweden	Maximumtermijn	24 maanden binnen een termijn van 36 maanden

Deze pagina bevat geen opmerkingen.



TER BESLISSING

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aan
Minister van SZW

nota

Vormgeving kamerbrief tijdelijkheid inlenen

Aanleiding

U heeft toegezegd de Tweede Kamer te informeren over het vervolg dat wordt gegeven aan het **advies van de Landsadvocaat over tijdelijkheid** van uitzenden naar dezelfde inlener (commissiedebat arbeidsmigratie 4 september jl.).¹ In deze nota ontvangt u

- Informatie over de uitkomst van de gesprekken met sociale partners op dit onderwerp.
- Scenario's voor de vormgeving van de kamerbrief.

Geadviseerd besluit

- **Kennis te nemen van de standpunten** van sociale partners.
- Akkoord te gaan met **scenario 1 voor** de vormgeving van de kamerbrief. U kondigt dan nieuw beleid aan: een **maximumtermijn van drie jaar** voor uitzenden bij dezelfde inlener en een aanbod tot indiensttreding bij de inlener na afloop daarvan.
- Wij adviseren u dit, [redacted]
[redacted] Wij vinden echter het belang van **rechtszekerheid voor alle partijen zwaar wegen**. Indien u kiest voor een termijn van 36 maanden blijven de gevolgen ook beperkt.
- Graag gaan wij over dit onderwerp met u in gesprek.

Kernpunten

Overleg en standpunt sociale partners

- Naar aanleiding van uw inzet in de nota van 23 augustus (bijlage 2) is een uitwerking gemaakt van een **maximale termijn en een rechtsvermoeden**.
- Op 15 oktober jl. is een bespreeknotitie geagendeerd bij de Werkgroep Arbeidsrecht (WAR) van de Stichting van de Arbeid (StvdA). Bij deze werkgroep was eveneens de uitzendsector aanwezig.
- Tijdens dit overleg werd opnieuw duidelijk dat **sociale partners niet tot een gezamenlijk voorstel kunnen komen**.

¹ [2024A04963](#)

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Vormgeving kamerbrief tijdelijkheid inlenen

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:16:12
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:16:22
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
advies van de Landsadvocaat over tijdelijkheid Kennis te nemen van de standpunten scenario 1 voor maximumtermijn van drie jaar  rechtszekerheid voor alle partijen zwaar wegen. maximale termijn en een rechtsvermoeden.				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Akkoord met deze lijn				
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:16:43
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
sociale partners niet tot een gezamenlijk voorstel kunnen komen. 				

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024

- 74 2. U kunt hier echter niet langer op wachten als u de toezegging aan de Kamer gestand wil doen. Daarbij speelt mee dat partijen al praten sinds 2022 en dat hier nog geen compromis gevonden is.

Link met arbeidsmarktpakket en andere maatregelen

- [Redacted]
- [Redacted] is ons advies om voortvarend aan de slag te gaan met een effectieve maatregel rondom tijdelijkheid van inlenen.
- Belangrijk punt is dat de maatregelen rondom tijdelijkheid van inlenen losstaan van het arbeidsmarktpakket en SER-MLT. De noodzaak om dit wettelijk te regelen komt namelijk voort uit uitspraken van het Europese Hof van Justitie.² Ambtelijk is geconcludeerd dat hier gevolg aan moet worden gegeven, namelijk door de wijziging van de regelgeving. Dit is eveneens de conclusie van een daaropvolgend advies van de Landsadvocaat. Hierbij kunt u aanvoeren dat er sinds het SER-MLT (juni 2021) een nieuwe realiteit is ontstaan als gevolg van uitspraken van het Europese Hof. Daarbij is het belangrijk dat de maatregel duidelijk en effectief is, aangezien dit voor alle partijen de meeste rechtszekerheid oplevert.

6 scenario 1. Aankondigen van beleid: een maximumtermijn van 36 maanden met verplicht aanbod tot indiensttreding

- De toezegging aan de Tweede Kamer is als volgt: *De drie opties om nationale wetgeving in lijn te brengen met de Uitzendrichtlijn, in het kader van het advies van de Landsadvocaat, worden uitgewerkt en met de sociale partners besproken. De minister informeert de Kamer hier voor het einde van het jaar over.*
- Wij adviseren u niet te volstaan met een louter procesmatige brief, maar richting de Tweede Kamer ook beleid op dit onderwerp aan te kondigen.

² HvJEU 14 oktober 2020, C-681/18, JH/KG, ECLI:EU:C:2020:823, HvJEU 17 maart 2022, C-232/20, Daimler, ECLI:EU:C:2022:196.

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	2024- 			
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Free Hand	Datum: Onbepaald
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:18:24
	Onderhandelingspositie			
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
				
	voortvarend aan de slag uitspraken van het Europese Hof van Justitie. ² Ambtelijk is geconcludeerd dat hier gevolg aan moet worden gegeven, namelijk door de wijziging van de regelgeving.			
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:18:56
	Nummer: 6	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
	Scenario 1. Aankondigen van beleid: een maximumtermijn van 36 maanden met verplicht aanbod tot indiensttreding niet te volstaan met een louter procesmatige brief, beleid op dit onderwerp aan te kondigen.			

Dit vanwege de aandacht voor dit onderwerp vanuit de Tweede Kamer, de **1** sico's op staatsaansprakelijkheid en infractie en aangezien dit onderwerp onderdeel is van het regeerprogramma.

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

- In de brief zal dan nog niet de exacte uitwerking worden opgenomen, maar neemt u wel stelling in **en kondigt u de lijn van de nieuwe wetgeving aan.** [redacted]
- Ten aanzien van het aan te kondigen beleid heeft u een keuze. Eerder hebben we de verschillende uitwerkingen en de voor- en nadelen aan u voorgelegd. U gaf destijds aan de voorkeur te hebben voor een maximale **inleentermijn of een rechtsvermoeden**, waarbij het rechtsgevolg dienststreding bij de inlener is. In bijlage 1 zijn de verschillende varianten voor u ter overweging nader uitgewerkt (in de brief wordt dus een hoger abstractieniveau aangehouden).
- U wordt geadviseerd om in de brief op te nemen **dat een wettelijke maximumtermijn van 36 maanden beleidsmatig de voorkeur heeft.** Na afloop van deze termijn **dient de inlenende onderneming een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst bij de inlener.** Dit behoeft verdere uitwerking, maar de uitzendkracht mag er niet op achteruit gaan bij dit aanbod. Indien de uitzendkracht het aanbod weigert, **ontstaat een vast contract met het uitzendbureau.** Dit wordt geregeld door een aanpassing van de **Ontslagregeling van het UWV.** De uitzendkracht mag dan niet meer **werken bij die inlener.** Op deze manier is de uitzendkracht beschermd en weten alle partijen waar zij aan toe zijn (rechtszekerheid).

Scenario 2. Informeren uitkomst gesprekken sociale partners

- [redacted] kunt u er ook voor kiezen in de brief **geen nieuw beleid aan te kondigen.**
- Om aan deze toezegging te voldoen, kunt u er voor kiezen om enkel een **procesmatige brief te sturen.** Hiermee informeert u de Tweede Kamer over de uitkomsten van de gesprekken met sociale partners.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Toelichting bij beleidsvarianten maximumtermijn en rechtsvermoeden	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Nota beleidsvarianten tijdelijkheid van uitzenden	Ter informatie (niet verzenden)	

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Standpunten van sociale partners in verband met andere onderhandelingen.



Nummer: 1

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: Highlight

Datum: Onbepaald

risico's op staatsaansprakelijkheid en infractie en aangezien dit onderwerp onderdeel is van het regeerprogramma.

en kondigt u de lijn van de nieuwe wetgeving aan.

inleentermijn of een rechtsvermoeden,

dat een wettelijke

maximumtermijn van 36 maanden beleidsmatig de voorkeur heeft.

Indien de uitzendkracht het aanbod weigert, ontstaat een vast

contract met het uitzendbureau.

dient de inlenende onderneming een aanbod te

doen voor een arbeidsovereenkomst bij de inlener. Dit behoeft verdere

uitwerking, maar de uitzendkracht mag er niet op achteruit gaan bij dit

aanbod. Indien de uitzendkracht het aanbod

Ontslagregeling van het UWV. De

werken bij die inlener.

Scenario 2. Informeren uitkomst gesprekken sociale partners

geen nieuw beleid aan te kondigen.

procesmatige brief te sturen. Hiermee



Nummer: 2

Auteur:

Onderwerp: Markering

Datum: 11-12-2024 19:20:21

Onderhandelingspositie

Bijlage 1: toelichting bij beleidsvarianten maximumtermijn en rechtsvermoeden

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Maximumtermijn

- De eerste mogelijkheid is een wettelijke maximumduur van de terbeschikkingstelling bij dezelfde inlener.
- Voor de lengte van de termijn bestaan verschillende varianten. Wij adviseren u de termijn vast te stellen op 36 maanden. Dit is ook de termijn van de ketenbepaling voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Daarnaast blijkt uit CBS-cijfers³ dat in verreweg de meeste gevallen de baanduur van uitzend- en payrollkrachten korter is dan 36 maanden. Ter illustratie, uit de CBS data blijkt dat van de circa 880.000 uitzendkrachten die gestart zijn in 2020 als uitzendkracht slechts 9000 uitzendkrachten langer dan 36 maanden werken. Dit wijst erop dat deze termijn goed werkbaar is in de praktijk, waarmee het ook tegemoet komt aan de wens van de werkgevers om bovenop het arbeidsmarktpakket niet teveel nieuwe regulering door te voeren. Een kortere termijn wordt ook inhoudelijk afgeraden, aangezien dit voor rechtsongelijkheid zorgt met werknemers op een tijdelijk contract bij de inlener. Voor hen geldt immers de ketenbepaling van 36 maanden.
- Voordeel van een maximumtermijn is dat dit voor de meeste rechtszekerheid zorgt. Voor alle partijen bestaat duidelijkheid over de maximale duur van de terbeschikkingstelling. Dit maakt dat de uitzendkracht juridisch een sterke positie heeft: na het verstrijken van de termijn ontbreekt de tijdelijkheid.
- Nadeel van een maximumtermijn is dat maatwerk niet mogelijk is: een langere terbeschikkingstelling kan niet objectief worden gerechtvaardigd. Ander nadeel is het risico op draaideurconstructies. Dit wordt deels ondervangen door de maatregelen in het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers, waar de onderbrekingstermijn van zes maanden tussen tijdelijke contracten wordt vervangen voor een administratieve vervaltermijn van vijf jaar. Dit bemoeilijkt draaideurconstructies aanzienlijk.
- Voor de verdere uitwerking van de vormgeving van de maximumtermijn worden op een later moment besispunten voorgelegd.

Rechtsgevolg

- We adviseren u om een plicht op te nemen om een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst bij de inlener na het verstrijken van de termijn.
- Daarbij is het belangrijk om dan te regelen wat er gebeurt bij weigering van het aanbod door uitzendkracht, en daarbij uitzendkrachten die onder druk worden gezet om het aanbod te weigeren te beschermen. Ons voorstel is dat indien de uitzendkracht het aanbod van de inlener weigert, de opdracht wordt beëindigd en een vast contract bij het uitzendbureau ontstaat, waarbij de reguliere ontslagregels gelden (en niet de 'lichte' ontslagregels voor uitzendbureaus). De uitzendkracht kan in dat geval dus niet bij dezelfde inlener blijven werken, terwijl er een verplichting bij het uitzendbureau ontstaat die de werknemer zal ondersteunen bij eventuele druk vanuit de inlener.
- De Landsadvocaat heeft in haar advies geadviseerd om van rechtswege een arbeidsovereenkomst te laten ontstaan met de inlener. Gelet op de

³ [Baanduur payroll- en uitzendkrachten, 2015-2023 | CBS](#)

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

uitvoerbaarheid wordt dit niet als een wenselijke optie gezien. Dit heeft te maken met het feit dat in de polisadministratie niet wordt bijgehouden bij welke inlener de uitzendkracht werkt en dus ook niet hoe lang. Dit valt gezien de IV-capaciteit ook niet in te regelen in de systemen. Het is dus moeilijk om inzichtelijk te maken wanneer van rechtswege een arbeidsovereenkomst met de inlener ontstaat. Het uitzendbureau en/of de inlener zal moeten bijhouden hoe lang de uitzendkracht werkzaam is bij dezelfde inlener.

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024-

- Aangezien dit niet goed vastgesteld kan worden, is dat lastig voor de uitvoerbaarheid van de sociale zekerheid. Wie kan de werknemer aanspreken op het loon en aanspraak op WW-rechten, aangezien niet uit de polis kan worden gehaald bij welke inlener en hoe lang de uitzendkracht daar werkzaam is. Hier kan dus geen controle op worden gedaan door uitvoerders. Ook voor partijen zelf levert dit mogelijk onzekerheid op voor het vaststellen van het moment van omklap naar een arbeidsovereenkomst met de inlener.
- Vandaar dat wij voorstellen om wettelijk te regelen dat de inlener verplicht een aanbod voor een vast dienstverband moet doen na het aflopen van de maximumduur.

Alternatief: Rechtsvermoeden

- In de eerdere nota heeft u ook verzocht om het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst met de inlener uit te werken.
- Het rechtsvermoeden kan op verschillende manieren worden ingeregeld. Dat kan gekoppeld zijn aan een termijn, aan het aantal verlengingen van de uitzendopdracht, reden voor inhuur van de uitzendkracht. Dit kan ook als een opsomming van voorbeelden worden genoemd, waarbij het aan de rechter is om de omstandigheden van het geval te betrekken in de beoordeling. Het betreft een vermoeden van een arbeidsovereenkomst bij de inlener, aangezien er geen sprake meer is van tijdelijke terbeschikkingstelling van arbeid.
- Het voordeel van het rechtsvermoeden is dat er veel ruimte is voor maatwerk. Per geval kan de rechter beoordelen in hoeverre er sprake is van een tijdelijke terbeschikkingstelling van de arbeidskracht.
- Het nadeel van het rechtsvermoeden is dat een uitzendkracht in veel gevallen een stap naar de rechter zal moeten zetten om zijn recht te halen. We weten van bestaande rechtsvermoedens dat hier niet vaak een beroep op wordt gedaan. Wel kan een preventieve werking uitgaan van het rechtsvermoeden. De uitzendkracht kan richting diens werkgever aangeven dat hij een beroep kan gaan doen op het rechtsvermoeden, wat al effect teweeg kan brengen. Ander nadeel is dat een rechtsvermoeden voor partijen rechtsonzekerheid oplevert, omdat de concrete toepassing van het rechtsvermoeden zich nog zal moeten uitkristalliseren in de rechtspraak.

Rechtsgevolg

- Een uitzendkracht zal zich moeten beroepen op een vermoeden van een arbeidsovereenkomst met de inlener. De inlener kan dit accepteren, zodat er een arbeidsovereenkomst ontstaat. Wanneer deze dit niet accepteert, staat de gang naar de rechter open voor de uitzendkracht. Indien de rechter de uitzendkracht in het gelijk stelt, zal een arbeidsovereenkomst ontstaan tussen de uitzendkracht en de inlenende onderneming. De

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

rechter bepaalt in dat geval ook de ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst.

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024-

Deze pagina bevat geen opmerkingen.