

**Aansprakelijkheid voor het onderbetalen van het (cao)loon: hoe te voorkomen**

Een onderzoek naar de risico’s van inlener met betrekking tot de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van personeel.

Een onderzoek van Melissa (M.) Overbeek, studente aan de Hogeschool Leiden.

**Aansprakelijkheid voor het onderbetalen van het (cao)loon: hoe te voorkomen**

Een onderzoek naar de risico’s van inlener met betrekking tot de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van personeel.

Naam: Melissa Overbeek

Studentnr.: S1076442

Opleiding: HBO-Rechten

Onderwijsinstelling: Hogeschool Leiden

Code: RE441C  
Inleverdatum: 19 januari 2017

Onderzoeksdocent: Mevr. M. Rietmeijer

Afstudeerbegeleider: Dhr. F. Van Steenbergen

Opdrachtgever: Aantjes Advocaten



**Voorwoord**

In het kader van mijn opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden ben ik in februari 2016 begonnen met een afstudeerstage bij Aantjes Advocaten.

Met veel enthousiasme en energie heb ik een onderzoek uitgevoerd met betrekking tot de risico’s van de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van personeel. Enerzijds heb ik grondig rechtsbronnen- en literatuuronderzoek verricht door de wetgeving te onderzoeken. Anderzijds heb ik een praktijkonderzoek verricht door jurisprudentie over de civiele ketenaansprakelijkheid te analyseren en vergelijken. Dit heeft geresulteerd in conclusies en aanbevelingen.

Ik wil graag een aantal mensen bedanken die mij gedurende mijn studie hebben bijgestaan.  
Dhr. F. Van Steenbergen, mijn afstudeerbegeleider, wil ik bedanken voor de fijne begeleiding en goede feedback. Daarnaast wil ik mevr. M. Rietmeijer, mijn onderzoeksdocent, bedanken voor haar tijd en vertrouwen. Tot slot wil ik Aantjes Advocaten, mijn opdrachtgever, bedanken voor het ter beschikking stellen van de opdracht.

Ik wens u veel leesplezier!

Melissa Overbeek

*Zoetermeer, 19 januari 2017*

**Samenvatting**

Per 1 juli 2015 is de Wet Aanpak Schijnconstructies ingevoerd. Met deze wet is de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor loon toegepast. Hiermee kan de uitzendkracht niet alleen zijn het uitzendbureau, maar ook diens inlener aanspreken voor het voldoen van zijn/haar loon. Indien de inlener niet betaalt, kan de uitzendkracht vervolgens de inlener van de inlener hoofdelijk aansprakelijk stellen. De wet heeft geleid tot onduidelijkheden en hierom ontvangt Aantjes Advocaten regelmatig telefoontjes van inleners met betrekking tot de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid.

De centrale vraag van dit onderzoeksrapport luidt:  
  
*Welke aanbevelingen kunnen er worden gegeven aan Aantjes Advocaten, zodat Aantjes Advocaten een deskundig advies kan leveren aan de inleners met betrekking tot de risico’s van de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten blijkens wetsanalyse-, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?*

De juridische deelvragen van het onderzoeksrapport zijn beantwoord door middel van de geldende wet- en regelgeving. Daarnaast is de benodigde literatuur toegepast. De deelvraag met betrekking tot de praktijk is onderzocht door middel van jurisprudentieonderzoek. Daartoe zijn 24 zaken onderzocht.

Blijkens wetsanalyse en literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat de Wet Aanpak Schijnconstructies een wet is die, net als een spinnenweb, verbonden is met andere wetten. De Memorie van Toelichting, verschillende Kamerbrieven van minister Asscher en het Advies van de Raad van State zijn geraadpleegd om antwoord te geven op wat de wetgever heeft beoogd. Hieruit blijkt dat er veel regels zijn om te voorkomen dat er tussen bedrijven oneerlijke concurrentie plaatsvindt, dat betaling van sociale premies door werkgevers die te lage lonen betalen worden ontdoken van en dat Nederlandse werknemers door goedkoop buitenlands personeel worden verdrongen.

Blijkens jurisprudentieonderzoek is naar voren gekomen dat de rechter kijkt naar maatregelen die vooraf alsmede achteraf zijn genomen om onderbetaling van de uitzendkracht te voorkomen. Alleen dan is een beroep op niet-verwijtbaarheid succesvol. Maatregelen die door de inlener kunnen worden genomen zijn: goede arbeidsvoorwaarden opstellen, alleen werken met uitzendbureaus die ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel en werken met gecertificeerde uitzendbureaus.

Of het doel van de wetgever, namelijk het handhaven van goede arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht, standhoudt, moet nog blijken. Door een tal van wetten in Nederland weet zelfs de inlener niet meer wanneer hij een fout begaat.

**Inhoudsopgave**

Voorwoord 3

Samenvatting 4

Lijst met afkortingen 8

1. **Inleiding 8**

1.1 Opdrachtgever 8

1.2 Probleemanalyse 8

1.3 Onderzoek 12

1.3.1 Doelstelling 12

1.3.2 Centrale onderzoeksvraag 12

1.3.3. Deelvragen 12

1.4 Methoden van onderzoek 13

1.5 Afbakening 14

1.6 Aanpassingen 14

1.7. Leeswijzer 14

**HET JURIDISCH KADER**

1. **Welke nationale en Europese wetgeving is er in verband met de**

**civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van**

**(cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten? 15**

2.1 Algemeen 15

2.2 Oorsprong: de Detacheringsrichtlijn 16

2.3 Het vervolg: de Handhavingsrichtlijn 16

2.4 De intrede van de Wet Aanpak Schijnconstructies 18

2.5 Van Uitzendrichtlijn tot de Waadi 21

1. **Wat zijn schijnconstructies en in welke vormen komen deze schijnconstructies voor het onderbetalen van (cao)loon van de**

**Inlener bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten voor? 25**

3.1Schijnconstructies 25

3.2 Vormen van schijnconstructies 26

3.3 Het tegengaan van schijnconstructies 29

3.4 Evaluatie minister Asscher 32

1. **Hoe reguleert de ABU CAO het inlenen van buitenlandse**

**arbeidskrachten? 33**

4.1 Algemeen 33

4.2 Het fasensysteem 34

4.3 Een sprong in het verleden 35

4.4 Beloning: goed om te weten 36

4.5 Belangrijke arbeidsvoorwaarden 37

4.5.1 Arbeids- en rusttijden 37

4.5.2 Vakantiedagen 37

4.5.3 Vakantiebijslag 38

4.6 Extra cao-bepalingen voor buitenlandse uitzendkrachten 38

4.7 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw 39

4.8 Naleving cao 39

**RESULTATEN**

1. **Wat zijn de overwegingen van de rechter om tot een beslissing**

**te komen over de rechtspositie van de inlener met betrekking**

**tot een beroep op niet-verwijtbaarheid? 40**

5.1 De toetsing waarin*vooraf* maatregelen zijn genomen om 40

verwijtbaarheid te voorkomen

5.2 De toetsing waarin *achteraf* maatregelen zijn genomen om 45

verwijtbaarheid te voorkomen

5.3 Evaluatie aan de hand van jurisprudentie 47

1. **Conclusie 48**
2. **Aanbevelingen 51**

Literatuurlijst 53

Bijlage I – Toestroom van Bulgaarse, Roemeense en Poolse werknemers gebaseerd

op CBS 57

Bijlage II – Afwijkende arbeidsvoorwaarden die gelden voor de uitzendkracht die

werkzaam is in de bouw 59

**Lijst met afkortingen**

ABU: Algemene Bond Uitzendondernemingen

art. artikel

avv: algemeenverbindendverklaring

BW: Burgerlijk Wetboek

cao collectieve arbeidsovereenkomst

CBS: Centraal Bureau voor de Statistiek

EU: Europese Unie

KvK: Kamer van Koophandel

SNCU: Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten

VEU: Verdrag betreffende de Europese Unie

VWEU Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

Waadi Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs

WagweU: Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU

WAS Wet Aanpak Schijnconstructies

Wcao Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

Wet avv: Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten

WML Wet minimumloon en minimumbijslag

**1. Inleiding**

1.1 Opdrachtgever

De opdrachtgever voor dit onderzoek, Aantjes Advocaten, is een advocatenkantoor dat gespecialiseerd is in het arbeidsrecht. Zij ondersteunen ondernemingen maar ook particulieren op dit gebied. Zo adviseert Aantjes Advocaten regelmatig bij het wijzigen of harmoniseren van arbeidsvoorwaarden, bij ziekte- en re-integratievraagstukken en loonsancties, bij het uitlenen of inhuren van personeel en bij grensoverschrijdend en/of internationaal arbeidsrecht. Daarnaast heeft Aantjes Advocaten ervaring op het gebied van ambtenarenrecht en mediation.[[1]](#footnote-1)

1.2 Probleemanalyse

Bijna iedereen heeft met het arbeidsrecht te maken. Mensen werken en voor het werk wat verricht is, ontvangen zij loon/salaris. Een populaire vorm van werk is het uitzendarbeid. Bij de uitzendrelatie zijn drie partijen betrokken, namelijk het uitzendbureau (uitlener), uitzendkracht en de opdrachtgever (inlener).[[2]](#footnote-2) Dit wordt ook wel de driehoeksrelatie genoemd. De regeling van de uitzendovereenkomst is neergelegd in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).

Regelmatig maakt een Nederlandse inlener gebruik van buitenlandse arbeidskrachten. Uit een impactanalyse[[3]](#footnote-3) van de Europese Commissie blijkt dat circa twee miljoen werknemers grensoverschrijdende arbeid verrichten. De buitenlandse arbeidskrachten komen vooral uit lidstaten zoals Polen, Bulgarije en Roemenië. In de statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), gepubliceerd op 28 januari 2015, is de toestroom van het aantal Poolse, Bulgaarse en Roemeense werknemers naar Nederland weergegeven over het jaar 2014. Deze statistieken zijn opgenomen in Bijlage I. In de bijlage is te zien dat de uitzendbranche de grootste branche is waar deze werknemers diensten verrichten.

Wanneer een bedrijf een opdracht geeft aan een ander bedrijf, en dat bedrijf zet personeel aan het werk om de opdracht uit te voeren, ontstaat een keten. Alle schakels in de keten zijn samen verantwoordelijk voor het loon van de werknemers in die keten.[[4]](#footnote-4)

Uit het uitzendarbeid kunnen verschillende problemen ontstaan. Inleners kunnen schijnconstructies gebruiken om regels voor minimumloon of cao-loon te ontduiken. De buitenlandse arbeidskrachten zijn hier de dupe van. Dit omdat veel buitenlandse arbeidskrachten werkzaam zijn in Nederland en dan niet weten waar zij recht op hebben. Zo is er een groot verschil ontstaan bij de inleners op het gebied van arbeidsvoorwaarden, loon en zorgplicht. Veel buitenlandse arbeidskrachten nemen genoegen met slechte arbeidsvoorwaarden. Dit blijkt ook uit de cijfers van de Inspectie SZW. Waar er in 2012 bij 368 werknemers betaling onder het wettelijk minimumloon werd vastgesteld, is in 2013 bij 582 werknemers vastgesteld dat zij betalingen onder het wettelijk minimumloon ontvingen.[[5]](#footnote-5) Gevolgen van deze schijnconstructies kunnen leiden tot:

* oneerlijke concurrentie tussen bedrijven door te goedkope arbeid;
* ontduiking van betaling van sociale premies door werkgevers die te lage lonen betalen;
* verdringing van Nederlandse werknemers door goedkoop buitenlands personeel.[[6]](#footnote-6)

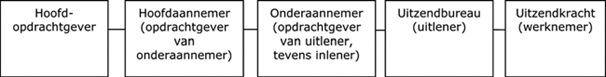
Met ingang van de op 1 juli 1998 ingegane Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is er al veel gedaan om de positie van de uitzendkracht te verbeteren. De Waadi bevat regels voor arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt, moet hem in beginsel hetzelfde loon en overige vergoedingen betalen als de inlener betaalt aan de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies die ook bij hem in dienst zijn.[[7]](#footnote-7)

Echter, voor 1 juli 2015 was het nog zo dat veel uitzendkrachten, die werden geconfronteerd met onderbetaling of achterstallig loon, in beginsel alleen succesvol een vordering tegen hun werkgever konden instellen als zij met deze werkgever in een contractuele relatie stonden. Het moest mogelijk worden dat een uitzendkracht niet alleen zijn werkgever met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten kan aanspreken voor loon, maar ook andere personen in de keten, zoals het uitzendbureau en de inlener. Sinds 1 juli 2015 zijn daarom door de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) art. 7:610a BW t/m art. 7:610f BW ingevoerd. Uit deze artikelen blijkt dat de ketenaansprakelijkheid voor loonvorderingen naast de werkgever die de uitzendkrachten onderbetaald ook andere schakels in de keten aansprakelijk kunnen worden gesteld.

Met de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid kan de uitzendkracht die te weinig of geen loon ontvangt de onderaannemer aanspreken wanneer het uitzendbureau geen verhaal biedt. Indien deze ook geen verhaal biedt, kan de uitzendkracht de hoofdaannemer aanspreken tot aan de hoofdopdrachtgever aan toe. Wanneer de hoofdopdrachtgever het loon betaalt, heeft deze vervolgens een verhaalsrecht op de eerdere schakels in de keten.[[8]](#footnote-8)

Een voorbeeld ter illustratie: Een gemeente laat een weg aanleggen door een bouwcombinatie (hoofdopdrachtgever). Deze bouwcombinatie besteedt vervolgens een deel van zijn werk uit aan en onderaannemer (opdrachtgever van uitlener, tevens inlener). De onderaannemer leent op zijn beurt de uitzendkrachten in bij een uitzendbureau. Wanneer het uitzendbureau het verschuldigde loon niet volledig betaalt aan de uitzendkrachten, is de onderaannemer daarvoor mede aansprakelijk. Pas als de uitzendkracht het uitzendbureau noch de onderaannemer kan aanspreken, kan hij zich richten op de bouwcombinatie. Wanneer de bouwcombinatie het verschuldigde loon betaalt, heeft deze vervolgens wel de mogelijkheid zich te verhalen op het uitzendbureau en de onderaannemer.[[9]](#footnote-9)

Schematisch is de keten als volgt:



Uit de Memorie van Toelichting blijkt dat de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid voor het verschuldigde loon drie doelen heeft. Ten eerste wordt beoogd de rechtspositie van de werknemer te versterken. Ten tweede moet deze wet eraan bijdragen dat het verschuldigde loon wordt uitbetaald. Ten slotte moet deze wet ervoor zorgen dat oneerlijke concurrentie wordt tegengegaan.[[10]](#footnote-10)

Wat de inleners vaak niet weten is in hoeverre zij aansprakelijk zijn bij het inlenen van de ingeleende uitzendkracht. Aantjes Advocaten ontvangt hierdoor regelmatig telefoontjes en e-mails waarbij de inlener vraagt om duidelijkheid wat betreft de civiele ketenaansprakelijkheid. Aantjes Advocaten geeft hierover advies, maar het advies is niet geheel waterdicht. Aantjes Advocaten wilt graag in kaart gebracht hebben hoe de civiele ketenaansprakelijkheid van de inleners eruitziet bij het in- en uitlenen van uitzendkrachten, zodat Aantjes Advocaten een zo goed mogelijk advies kan geven aan de inleners.

1.3 Onderzoek

1.3.1 Doelstellingen

Het doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te doen aan Aantjes Advocaten met betrekking tot de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid van de inlener en de rechtsmiddelen met betrekking tot de Waadi en de WAS door het doen van wetsanalyse-, jurisprudentie- en literatuuronderzoek. Door middel van mijn aanbevelingen kan Aantjes Advocaten een bijdrage leveren aan een deskundig advies naar de inleners.

1.3.2 Centrale onderzoeksvraag

*Welke aanbevelingen kunnen er worden gegeven aan Aantjes Advocaten, zodat Aantjes Advocaten een deskundig advies kan leveren aan de inleners met betrekking tot de risico’s van de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten blijkens wetsanalyse-, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?*

1.3.3 Deelvragen

**Deelvragen met betrekking tot de theorie**

1. *Welke nationale en Europese wetgeving is er in verband met de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van het (cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten?*
2. *Wat zijn schijnconstructies en in welke vormen komen deze schijnconstructies voor het onderbetalen van (cao)loon van de inlener bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten voor?*
3. *Hoe reguleert de ABU CAO het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten?*

**Deelvragen met betrekking tot de praktijk**

1. *Wat zijn de overwegingen van de rechter om tot een beslissing te komen over de rechtspositie van de inlener met betrekking tot een beroep op niet-verwijtbaarheid?*

1.4 Methoden van onderzoek

Gedurende het onderzoek zal er gebruik worden gemaakt van de volgende onderzoeksmethoden: wet- en literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek.

Voor het beantwoorden van de deelvragen is er gebruik gemaakt van één of meer van bovengenoemde onderzoeksmethoden.

Om de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek te waarborgen, zijn er verschillende bronnen geraadpleegd. Daarnaast zijn er voldoende uitspraken geanalyseerd, waaruit duidelijke conclusies naar voren kwamen.

Voor de beantwoording van de deelvragen met betrekking tot de theorie was kennis van verschillende wet- en regelgeving nodig. Naast Titel 7.10 van het BW is ook de Detacheringsrichtlijn, Handhavingsrichtlijn, Uitzendrichtlijn, Waadi, De Wet Aanpak Schijnconstructies, Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML), de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wcao) en ABU CAO grondig onderzocht om tot beantwoording van de deelvragen te komen. Daarnaast heb ik ook de benodigde literatuur, handboeken of tijdschriften van De Kort, Van Rijs, Grosheide, Loonstra en Franssen geraadpleegd. Tevens zijn de Memorie van Toelichting, het Advies van de Raad van State en de Kamerbrieven van minister Asscher geraadpleegd.

Voor beantwoording van de deelvraag met betrekking tot de praktijk is jurisprudentieonderzoek gedaan. Ik heb 24 uitspraken onderzocht en tevens geprobeerd de meest recente zaken te onderzoeken. De onderzochte zaken dateren van 10 april 2013 tot en met 14 december 2016.  
Er is gedurende het onderzoek gebruik gemaakt van Rechtspraak.nl, Legal Intelligence, Kluwer Navigator en VAAN AR. Er is gekeken naar de toetsing waarin *vooraf* maatregelen zijn genomen om verwijtbaarheid te voorkomen. Vervolgens is er gekeken naar de toetsing waarin *achteraf* maatregelen zijn genomen om verwijtbaarheid te voorkomen.  
  
1.5 Afbakening  
Om deze scriptie overzichtelijk te houden, zijn er een aantal afbakeningen gemaakt. Er zal niet worden ingegaan op de Nederlandse uitzendkrachten. Daarnaast beperkt de civiele ketenaansprakelijkheid zich tot de overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk. Daarom zal er in deze scriptie niet worden ingegaan op het detacheren van werknemers, de zzp’er en payrolling.

1.6 Aanpassingen  
Nadat mijn onderzoeksvoorstel is goedgekeurd en ik eenmaal ben begonnen aan het onderzoek, is er een wijziging geweest met betrekking tot de gekozen jurisprudentie. Er zijn namelijk een aantal uitspraken afgevallen, welke achteraf niet relevant bleken te zijn voor het onderzoek. Het doel was om 30 uitspraken te analyseren. Dit zijn er uiteindelijk 24 geworden.

Daarnaast bleek naderhand het onderzoek dat deelvraag vier nogal algemeen en onduidelijk was. Om deze reden is, in overleg met Aantjes Advocaten, ervoor gekozen om deelvraag 4 aan te passen in iets specifieks.  
  
1.7 Leeswijzer  
Dit onderzoek bestaat uit 8 hoofdstukken. Hoofdstuk 1 geeft een inleiding. Hoofdstuk 2, 3 en 4 bevatten het juridisch kader. Hoofdstuk 5 geeft de resultaten van het jurisprudentieonderzoek weer. In hoofdstuk 6 worden conclusies getrokken. Hoofstuk 7 bevat aanbevelingen voor Aantjes Advocaten en tot slot eindigt het onderzoeksrapport met een literatuurlijst en bijlagen.

**HET JURIDISCH KADER**

**2. Welke nationale en Europese wetgeving is er in verband met de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van het (cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten?**

In dit hoofdstuk schets ik het juridisch kader met betrekking tot de civiele aansprakelijkheid van de inlener. Inleners hebben met verschillende wet- en regelgeving te maken. Dit op zowel Europees als nationaal gebied. Paragraaf 2.1 geeft een algemene inleiding. Paragraaf 2.2 geeft de Detacheringsrichtlijn weer, gevolgd door de Handhavingsrichtlijn in paragraaf 2.3 De intrede van de Wet Aanpak Schijnconstructies komt aan bod in paragraaf 2.4 Tot slot zal de Waadi nog aandacht krijgen in paragraaf 2.5

2.1 Algemeen  
De Europese Unie (EU) is gebaseerd op het beginsel van de rechtsstaat. Dit betekent dat alle activiteiten van de EU moeten berusten op de verdragen, die vrijwillig en op democratische wijze door alle EU-landen zijn aanvaard.[[11]](#footnote-11)

Het Europees recht is afkomstig uit primair en secundair recht. Het primair recht bestaat uit verdragen. Belangrijke verdragen zijn het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Om de doelstellingen van de verdragen te bereiken, kan de EU verschillende soorten rechtshandelingen vaststellen.  
Een belangrijk beleid, vastgelegd in het VWEU, is de interne markt. De interne markt bepaalt dat er sprake is van het vrije verkeer van werknemers, de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting.   
Het secundair recht is het recht dat afgeleid is van het primaire recht. Een daarvan is de richtlijn. Een richtlijn is een rechtshandeling die een bepaald doel vastlegt dat alle EU-landen moeten bereiken. De lidstaten mogen zelf de wetgeving vaststellen om dat doel te bereiken.[[12]](#footnote-12)

2.2 Oorsprong: de Detacheringsrichtlijn   
De oorsprong van de civiele ketenaansprakelijkheid voor het (cao)loon is ontstaan in 1996 met richtlijn 96/71/EG. Dit wordt ook wel de Detacheringsrichtlijn genoemd. Met de Detacheringsrichtlijn werd getracht om evenwicht te vinden tussen het vrij verkeer van diensten enerzijds en de sociale bescherming van werknemers anderzijds. De Detacheringsrichtlijn heeft zijn naam te danken aan de gedetacheerde werknemers die met hun werkgever meereizen of via uitzendconstructies ingezet worden voor een grensoverschrijdende dienst. De wettelijke bepalingen van het land waar ze tijdelijk werken zijn van toepassing.[[13]](#footnote-13)

In de Detacheringsrichtlijn is geregeld dat de lidstaten er op toezien dat de werknemer die tijdelijk in een andere lidstaat gedetacheerd, is ten aanzien van de zogenoemde harde kern van arbeidsvoorwaarden, aanspraak moet kunnen maken op de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften van het werkland ongeacht het recht dat van toepassing is op zijn arbeidsovereenkomst.[[14]](#footnote-14) De harde kern bestaat uit: maximale werk- en minimale rustperioden, minimum aantal betaalde vakantiedagen, minimumlonen, voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers, in het bijzonder door uitzendbureaus, gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk, beschermende maatregelen voor bijzondere groepen werknemers (jongeren en zwangere vrouwen) en bepalingen inzake gelijke behandeling en non-discriminatie.[[15]](#footnote-15)

De richtlijn werd op 24 december 1999 omgezet in de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (Waga). Deze wet is per 18 juni 2016 komen te vervallen en opgevolgd door de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de EU (WagwEU).[[16]](#footnote-16)

2.3 Het vervolg: de Handhavingsrichtlijn

De Handhavingsrichtlijn (richtlijn 2014/67/EU) bevat bepalingen om ervoor te zorgen dat de Detacheringsrichtlijn in de praktijk doeltreffender wordt toegepast. Denk hierbij aan ambitieuzere normen, duidelijkere regels, een betere invulling en handhaving om te zorgen dat de arbeidsvoorwaarden beter worden toegepast. Het invoeren van de civiele ketenaansprakelijkheid is daar één van.

Deze Handhavingsrichtlijn is ingevoerd om omzeiling en misbruik van de toepasselijke regels, die door ondernemingen worden toegepast, te vermijden en te bestrijden. De richtlijn verplicht lidstaten om in ieder geval in de bouwsector een ketenaansprakelijkheid in te voeren die het een werknemer mogelijk maakt de schakel van wie de werkgever een onderaannemer is, naast of in plaats van de werkgever aansprakelijk te stellen. In de richtlijn wordt echter bepaald dat lidstaten strengere aansprakelijkheidsregels kunnen opstellen en de ketenaansprakelijkheid ook uit kunnen breiden naar andere sectoren dan de bouwsector.[[17]](#footnote-17) Van deze mogelijkheid heeft de Nederlandse regering gebruik gemaakt. De ketenaansprakelijkheid is namelijk niet beperkt tot bepaalde sectoren, maar tot bepaalde type overeenkomsten.[[18]](#footnote-18) De ketenaansprakelijkheid richt zich namelijk op de overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk. Meer uitleners, inleners en uitzendkrachten zijn zo dus gebonden met de wet.

Artikel 12 van de Handhavingsrichtlijn schrijft de lidstaten voor te waarborgen dat de directe opdrachtgever van de werkgever door de gedetacheerde werknemers en/of de vakbonden naast, of in plaats van, de werkgever aansprakelijk kan worden gesteld voor het niet betalen van: (i) het achterstallige nettoloon dat met het minimumloon overeenkomt, en/of de aan de vakbonden verschuldigde bijdragen die onder de harde kern arbeidsvoorwaarden vallen en (ii) nabetalingen of terugbetalingen van onrechtmatig op zijn of haar loon ingehouden belastingen of sociale zekerheidsbijdragen.[[19]](#footnote-19)

Om te voorkomen dat een inlener aansprakelijk is, moet hij “*de vereiste zorg*” hebben betracht. De Handhavingsrichtlijn geeft niet aan wat hieronder moet worden verstaan. Wel geeft de Handhavingsrichtlijn aan dat de inlener aan de werkgever kan vragen om bewijsmateriaal te verstrekken met betrekking tot de naleving van de in het gastland geldende kern arbeidsvoorwaarden.

De civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid moet worden gewaarborgd door middel van passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht alsook met het recht van de Unie. Zo mogen de lidstaten op ondernemingen, die werknemers detacheren om diensten te verrichten, bepaalde administratieve formaliteiten en controlemaatregelen opleggen om een juiste toepassing en toezicht op de naleving van de materiële regels inzake de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor gedetacheerde werknemers mogelijk te maken. De lidstaten mogen inspecties uitvoeren, waarmee, onder andere, een bijdrage wordt geleverd aan de bestrijding van zwartwerk in het kader van detacheringen. Om dit probleem doeltreffender aan te pakken moeten de lidstaten wel rekening houden met andere wetgevingsinitiatieven.[[20]](#footnote-20) In Nederland is de Inspectie SZW aangewezen om toezicht te houden. Zij kan op eigen initiatief controles uitvoeren, maar ook op verzoek van een werknemer die vermoedt dat hij onderbetaald wordt.  
De Handhavingsrichtlijn is omgezet in de Wet Aanpak Schijnconstructies.

2.4 De intrede van de Wet Aanpak Schijnconstructies

Zoals in paragraaf 1.2 is beschreven, is per 1 juli 2015 een deel van de WAS in werking getreden. Het doel is bij te dragen aan het voorkomen van oneerlijke concurrentie tussen bedrijven, het versterken van de rechtspositie van werknemers en aan een beloning voor werknemers, conform wet- en regelgeving, cao of afspraken bij individuele arbeidsovereenkomst.[[21]](#footnote-21)

Dit doel moet behaald worden door verschillende middelen, namelijk door:

* Het wijzigen van de Wet minimumloon en minimumbijslag en het Burgerlijk Wetboek, namelijk: Het verduidelijken van de eisen die aan de loonstrook worden gesteld, waaronder het verplichten van werkgevers tot het specificeren van onkostenvergoedingen; Het beter verankeren in de wetgeving van het recht op het wettelijk minimumloon en de uitbetaling daarvan; Het verplichten van werkgevers om het wettelijk minimumloon giraal uit te betalen; Het in principe niet meer toestaan van verrekeningen met en inhoudingen op het minimumloon;
* Het mogelijk maken van openbaarmaking van inspectiegegevens;
* De invoering van een ketenaansprakelijkheid voor het aan de werknemer verschuldigde loon;
* Het verbeteren van de cao-naleving en -handhaving. Dit gebeurt door de algemeenverbindendverklaring (avv) van een cao eenmalig voor dezelfde duur maar maximaal een jaar te verlengen indien cao-partijen daar gezamenlijk om verzoeken en door reeds aanwezige inspectiegegevens door de Inspectie SZW te laten gebruiken voor een onderzoek zoals genoemd in artikel 10 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv);
* Het verbeteren van de publiek-private informatie-uitwisseling door vermoedens van de Inspectie SZW van niet-naleving van cao’s door te geven aan (handhavingsinstanties van) cao-partijen;
* Het verbeteren van de handhaafbaarheid van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) door expliciet in de wet op te nemen dat de werkgever moet meewerken aan de vaststelling van de identiteit van de werknemer.[[22]](#footnote-22)

De civiele ketenaansprakelijkheid voor voldoening van het verschuldigde loon is van toepassing op een overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk.   
Het doel van de invoering van de ketenaansprakelijkheid voor (cao)loon is de totstandkoming van bonafide ketens waarin werknemers het loon ontvangen waar zij recht op hebben en oneerlijke concurrentie tussen werkgevers wordt voorkomen.

Door de aansprakelijkheid krijgen inleners die werkzaamheden in een keten laten verrichten instrumenten in handen om ervoor te zorgen dat in de keten het juiste loon wordt betaald. Dit zorgt voor een gelijk speelveld waarbij er geen oneerlijke concurrentie is op arbeidsvoorwaarden. [[23]](#footnote-23) De civiele ketenaansprakelijkheid is geregeld in art. 7:616a BW t/m art. 7:616f BW

Art. 7:616a BW bepaalt dat de werkgever en de inlener van de werkgever hoofdelijk aansprakelijk zijn voor het verschuldigde loon, indien dat niet is voldaan:

*‘’Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van opdracht of een overeenkomst van aanneming van werk zijn de werkgever en diens opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een overeenkomst van goederenvervoer over de weg of een overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg zijn de werkgever en diens wederpartij hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer verschuldigde loon.’’*

Het artikel heeft niet alleen betrekking op werknemers die op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam zijn, maar op alle werknemers. Daarnaast is de hoofdelijke aansprakelijkheid voor het loon niet beperkt tot het minimumloon, maar strekt de aansprakelijkheid zich uit tot het verschuldigde loon. Voor arbeidsovereenkomsten naar Nederlands recht kan dat loon, naast het geldende wettelijke minimumloon, ook het bij individuele of collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen loon betreffen.[[24]](#footnote-24)  
Uit dit volgt dat als de werkgever in gebreke blijft het loon te voldoen, naast de werkgever ook de hogere inlener hoofdelijk aansprakelijk is voor het loon dat de werkgever aan de uitzendkracht verschuldigd is.  
Wel moet tot de inlener verweten worden dat het loon niet is voldaan. De inlener is namelijk niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem niet verweten kan worden dat het loon niet is voldaan.[[25]](#footnote-25) Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijk persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.[[26]](#footnote-26)

Voor de schakels in een keten moeten we kijken naar art. 7:616b BW.

*‘’Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een of meer tussen een opdrachtgever, opdrachtnemer of aannemer gesloten overeenkomsten, is, met inachtneming van de leden 2 tot en met 5, iedere opdrachtgever aansprakelijk voor de voldoening van het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde loon. Indien arbeid wordt verricht in dienst van de werkgever ter uitvoering van een of meer overeenkomsten van goederenvervoer over de weg of overeenkomsten tot het doen vervoeren van goederen over de weg, zijn, met inachtneming van de leden 2 tot en met 5, de afzender, de opdrachtgever van de expediteur, de expediteur en de vervoerder die niet de vervoerovereenkomst heeft gesloten met de afzender, maar aan wie de vervoerder de uitvoering van het goederenvervoer over de weg heeft toevertrouwd, aansprakelijk voor de voldoening van het door de werkgever aan de werknemer verschuldigde loon. Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen 616c tot en met 616e worden de in de vorige zin genoemde partijen aangemerkt als wederpartij.’’*

De uitzendkracht moet eerst op grond van art. 7:616a BW zijn loon vorderen van de inlener of de werkgever. Lukt dit niet, dan kan de uitzendkracht gebruik maken van art. 6:616b BW en de schakels boven de eerste inlener van de werkgever aansprakelijk stellen.[[27]](#footnote-27)   
Ook hier geldt weer dat de inlener wel moet worden verweten dat het loon niet is voldaan. De inlener is namelijk niet aansprakelijk indien hij in rechte aannemelijk maakt dat hem niet verweten kan worden dat het loon niet is voldaan.[[28]](#footnote-28) Dit artikel is niet van toepassing op een natuurlijk persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf.[[29]](#footnote-29)

In artikel 7:616c BW wordt bepaald dat, als de arbeid in Nederland wordt verricht, de ketenaansprakelijkheid geldt, ongeacht het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en de andere overeenkomst(en) die tussen de verschillende schakels in een keten zijn gesloten.[[30]](#footnote-30)

*‘’Indien de arbeid in Nederland wordt verricht, zijn de artikelen 616a, 616b en 616d tot en met 616f van toepassing, ongeacht het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht, de overeenkomst van aanneming van werk, de overeenkomst van goederenvervoer over de weg of de overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg.’*

Elk beding in strijd met deze artikelen is nietig.[[31]](#footnote-31)

Sinds 1 januari 2017 is de ketenaansprakelijk voor het (cao)loon uitgebreid met de overeenkomst tot het vervoeren van goederen over de weg en de overeenkomst tot het doen van vervoeren van goederen over de weg.[[32]](#footnote-32) Dit is terug te vinden in art. 7:616a BW t/m art. 7:616d BW.

2.5 Van Uitzendrichtlijn tot de Waadi

Niet minder belangrijk is de richtlijn 2008/104/EG, ook wel de Uitzendrichtlijn genoemd. De Uitzendrichtlijn betreffende uitzendarbeid heeft met name tot doel de volledige naleving te waarborgen van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Dit artikel bepaalt dat iedere werknemer recht heeft op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden en op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Deze richtlijn stelt een beschermingskader voor uitzendkrachten vast dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is, en de diversiteit van de arbeidsmarkten en de arbeidsverhoudingen eerbiedigt.

Uit de richtlijn komt naar voren dat de inlener dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden moet toepassen voor uitzendkrachten als welke die voor de werknemers zouden gelden als zij door de inlenende onderneming voor dezelfde functie in dienst zouden worden genomen. Dit betreft zaken als loon, ouderschapsverlof, gebruik van transportdiensten, etc. Uitzendkrachten mogen maximaal 48 uur per week werken. Ook moeten zij verbeterde toegang krijgen tot opleidingsmogelijkheden. Werkgevers behouden echter vrijheid om met hun werknemers te onderhandelen over eventuele uitzonderingen en deze vast te leggen in een arbeidsovereenkomst.[[33]](#footnote-33)

Volgens de Uitzendrichtlijn mag de inzet van uitzendkrachten niet onnodig beperkt worden. De sociale partners zijn daarom opgeroepen om de cao’s hiermee in overeenstemming te brengen.

Zoals in paragraaf 1.2 is beschreven, is sinds 1 juli 1998 de Waadi ingegaan die sindsdien een aantal keer is gewijzigd. Om de essentiële arbeidsvoorwaarden, zoals overeenkomstige lonen en overige vergoedingen als de werknemers van de inlener, die in gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam zijn, toe te passen op de buitenlandse arbeidskrachten[[34]](#footnote-34), is de Uitzendrichtlijn omgezet in artikel 8 Waadi:

*‘’De ter beschikking gestelde arbeidskracht heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt:*[***a.***](http://maxius.nl/wet-allocatie-arbeidskrachten-door-intermediairs/artikel8/lid1/onderdeela) *met betrekking tot het loon en overige vergoedingen;*

[***b.***](http://maxius.nl/wet-allocatie-arbeidskrachten-door-intermediairs/artikel8/lid1/onderdeelb) *op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst of andere niet wettelijke bepalingen van algemene strekking die van kracht zijn binnen de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, met betrekking tot de arbeidstijden, daaronder begrepen overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, de duur van vakantie en het werken op feestdagen.’’*

Dit artikel heeft betrekking op de voorschriften ter bescherming van zwangere werknemers, van werknemers die een borstkind voeden, kinderen en jeugdige werknemers en ter bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen; en de maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras, godsdienst of levensovertuiging, handicap, leeftijd of hetero- of homoseksuele gerichtheid.[[35]](#footnote-35) Met deze wet moet voorkomen worden dat buitenlandse arbeidskrachten worden onderbetaald.  
Er mag bij cao worden afgeweken. Dit is mogelijk, mits:

*‘****’a****. de periode gedurende welke wordt afgeweken in duur is beperkt, die overeenkomst voorziet in een regeling op grond waarvan misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen; en*

***b****. indien het een collectieve overeenkomst betreft die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, die overeenkomst bepalingen bevat op grond waarvan een werkgever zich ervan moet verzekeren dat de aan zijn onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten de arbeid verrichten tegen de arbeidsvoorwaarden, genoemd in het eerste lid, die voor deze arbeidskrachten bij die overeenkomst zijn voorgeschreven.’’[[36]](#footnote-36)*

Deze afwijking moet wel in het voordeel zijn van de ter beschikking gestelde.

Daarnaast wil de Nederlandse overheid beter zicht krijgen op de wijze waarop arbeidskrachten te werk worden gesteld. Dit wordt gedaan door middel van de op 1 juli 2012 in werking getreden art. 7a lid 1 Waadi registratieplicht.

*‘’Het is een ieder verboden in Nederland arbeidskrachten ter beschikking te stellen anders dan door middel van een onderneming of rechtspersoon die in het handelsregister, bedoeld in* [*artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007*](http://wetten.overheid.nl/jci1.3:c:BWBR0021777&artikel=2&g=2017-01-10&z=2017-01-10)*, is ingeschreven en waarvan is opgenomen dat deze de activiteit van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten uitoefent of mede uitoefent.’’*

Op grond van dit artikel geldt voor eenieder die arbeidskrachten ter beschikking stelt de verplichting om zich als “uitzendonderneming” te registreren in het Handelsregister.

De term ‘’ter beschikkingstellen’’ staat nader gedefinieerd in art.1 lid 1 sub c Waadi. De Waadi geeft ook aan wanneer er geen sprake is van terbeschikkingstelling. Dit is bij een overeenkomst tot opdracht, bij collegiale dienstverlening en bij het terbeschikkingstelling binnen de eigen onderneming.[[37]](#footnote-37)

De registratieplicht zorgt voor:

* Verhoging van de transparantie van de markt: voor iedereen wordt

duidelijk wie op de Nederlandse markt personeel ter beschikking mag

stellen.

* Versterking van het zelfreinigend vermogen van de branche: de

private handhavende instanties binnen de branche worden beter in

staat gesteld om de hele markt te controleren. Dit geldt met name

voor de SNA. De SNA die de certificering bijhoudt krijgt de mogelijkheid

om de geregistreerde uitzendondernemingen aan te schrijven

met het verzoek om zich te laten certificeren volgens het door de

branche zelf ontwikkelde certificaat.

* Versterking toezicht en handhaving: op deze wijze worden uitzendondernemingen

gedwongen zich zichtbaar te maken voor handhavende

instanties zodat, wanneer overtredingen worden geconstateerd bij

reguliere controles, zij gemakkelijk identificeerbaar zijn en via de

Kamer van Koophandel (KvK) achterhaald kan worden welke

natuurlijke personen bij de geconstateerde overtredingen betrokken

zijn. Omdat door de registratie het voor eenieder duidelijk zichtbaar is of een onderneming zich bezighoudt met het ter beschikking stellen van personeel wordt toezicht en opsporing aanzienlijk vergemakkelijkt. Daarom worden uitzendondernemingen verplicht zich als uitzendonderneming te registreren.

Doordat het Handelsregister historische gegevens bevat is gemakkelijker

na te gaan wat er met een uitzendonderneming gebeurt,

bijvoorbeeld de informatie over de huidige eigenaren, de datum van

oprichting etc.[[38]](#footnote-38)

Indien het uitzendbureau artikel 7a Waadi overtreedt, krijgen zij een bestuurlijke boete opgelegd.[[39]](#footnote-39) De bestuurlijke boete bedraagt ten hoogste EUR 82.000,--.[[40]](#footnote-40)

Sinds 1 januari 2016 maakt Inspectie SZW inspectiegegevens openbaar. Inspectieresultaten worden met vermelding van naam en toenaam van de gecontroleerde bedrijven openbaar gemaakt op de website (www.inspectieresultatenszw.nl). Het gaat hier om uitkomsten waarbij wel als uitkomsten waarbij geen overtreding is vastgesteld.[[41]](#footnote-41) Het wordt hiermee voor de inleners eenvoudiger om de betrouwbaarheid van opdrachtnemers of werkgevers te controleren.[[42]](#footnote-42) In de periode t/m 21 november 2016 zijn er 1180 onderzoeken openbaar gemaakt via de website.[[43]](#footnote-43)

**3. Wat zijn schijnconstructies en in welke vormen komen deze schijnconstructies voor het onderbetalen van het (cao)loon van de inlener bij het inlenen van personeel voor?**

In dit hoofdstuk zullen de schijnconstructies uitgelicht worden. Er wordt antwoord gegeven op de vraag wat schijnconstructies zijn en in welke vormen deze voorkomen. De bevindingen van minister L.F. Asscher staan hierin centraal. In paragraaf 3.1 komt de betekenis van schijnconstructies naar voren. Paragraaf 3.2 geeft de vormen van schijnconstructies weer, gevolgd door paragraaf 3.3 waarin het tegengaan van schijnconstructies centraal staat. Tot slot wordt de evaluatie van minister Asscher besproken in paragraaf 3.4  
  
3.1 Schijnconstructies  
Het begrip schijnconstructie kent geen juridische betekenis. In de Nederlandse wetgeving komt een definitie van het begrip schijnconstructie namelijk niet voor.   
Minister Asscher heeft in de Kamerbrief over de aanpak van schijnconstructies, gepubliceerd op 13 april 2013, geschreven dat met een schijnconstructie de feitelijke situatie afwijkt van de situatie zoals die wordt voorgespiegeld.[[44]](#footnote-44) Denk bijvoorbeeld aan bedragen voor maaltijden die worden ingehouden op het minimumloon of boetes voor te hard praten onder werktijd.[[45]](#footnote-45)  
Het hanteren van een schijnconstructie heeft vaak tot doel om wet- en regelgeving te omzeilen met als gevolg dat dit leidt tot oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, verdringing, onderbetaling en soms zelfs uitbuiting. Het betreffen vaak, zoals beschreven, Oost-Europese uitzendkrachten die ingehuurd zijn door een buitenlands bedrijf en werken bij een Nederlands bedrijf. Omdat buitenlandse uitzendkrachten in Nederland arbeid verrichten, kunnen voor deze mensen de loonverschillen tussen Nederland en die landen aanleiding zijn om genoegen te nemen met naar Nederlandse maatstaven gemeten slechte arbeidsvoorwaarden.[[46]](#footnote-46) Nederlandse inleners hanteren ten opzichte van deze buitenlandse uitzendkrachten vaak andere arbeidsvoorwaarden dan ten opzichte van Nederlandse werknemers. De reden hiervan is dat de buitenlandse arbeidskrachten vaak niet op de hoogte zijn van de rechten en plichten die zij in Nederland hebben. Doordat Europa het vrij verkeer van diensten en werknemers hanteert, worden voor de werkgevers complexere internationale constructies mogelijk.[[47]](#footnote-47) Daarnaast is het ook ongewenst voor de ondernemers omdat er geen gelijk speelveld meer is om op te ondernemen.[[48]](#footnote-48)

Minister Asscher stelt in de Kamerbrief dat er de afgelopen jaren al veel is gedaan om schijnconstructies aan te pakken.

*‘’In het kader van het project EU- arbeidsmigratie werkt het kabinet aan een verbeterde registratie van EU-burgers, voorlichting over rechten, plichten en de Nederlandse samenleving aan arbeidsmigranten en het stimuleren van het leren van de Nederlandse taal. Tevens werken het kabinet, werkgevers, werknemers, gemeenten en woningcorporaties aan de uitvoering van de Nationale verklaring huisvesting van arbeidsmigranten. Daarnaast is specifiek voor de uitzendbranche het programma Aanpak Malafide Uitzendbureaus (AMU) opgezet. Op 1 januari van dit jaar is de ‘Wet aanscherping handhaving en sanctiebeleid SZW-wetgeving’ in werking getreden waardoor overtreders van de regels strenger worden bestraft. Voor de aanpak van schijnzelfstandigheid heeft het vorige kabinet maatregelen aangekondigd om misbruik van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) te bestrijden. Ook heeft het vorige kabinet maatregelen in gang gezet om ontduiking van de tewerkstellingsvergunning aan te pakken.’’*

Echter, het komt voor dat een inlener wel degelijk de regels opvolgt, maar alsnog, zonder dat de inlener het weet, een schijnconstructie hanteert. Het is daarom van belang dat de inlener te weten komt welke vormen van schijnconstructie voorkomen. Dit om de risico’s tot het hanteren van een schijnconstructie zoveel mogelijk te beperken.

3.2 Vormen van schijnconstructies

In de bijlage van de Kamerbrief wordt een actieplan over het bestrijden van schijnconstructies uitgewerkt. Dit actieplan beschrijft welke specifieke problemen zich voordoen, wat er nu al aan gedaan wordt en welke maatregelen het kabinet gaat nemen.[[49]](#footnote-49)

De verschillende vormen van schijnconstructies:

1. Ontduiking van het minimumloon
2. Ontduiking van cao’s
3. Gefingeerde dienstverbanden

**Ad. 1. Ontduiking van het minimumloon**  
In 1968 heeft de wetgever met de WML een fundament gelegd voor de hoogte van lonen.[[50]](#footnote-50) Een werknemer heeft in ieder geval recht op ten minste het wettelijk minimumloon. De rechten en plichten die voortvloeien uit deze wet moeten door zowel Nederlandse als buitenlandse werkgevers en werknemers gewaarborgd blijven. Afspraken beneden deze grens zijn nietig.

Echter, doordat inleners constructies toepassen met betrekking tot arbeidstijden, stukloon en onkostenvergoedingen kan ontduiking van het wettelijk minimumloon ontstaan.[[51]](#footnote-51) Een voorbeeld is dat een buitenlandse uitzendkracht extreem veel arbeidsuren moet maken om het minimumloon uitbetaald te krijgen, maar men doet alsof er conform de arbeidsvoorwaarden en -tijden wordt gewerkt.[[52]](#footnote-52) Uit de ervaring van de Inspectie SZW blijkt dat kwetsbare werknemers niet geneigd zijn te klagen of geen verklaringen durven te geven over de werkelijke arbeidslast en werktijden. Daarnaast willen werknemers vaak niet getuigen, omdat (een gedeelte van) het loon pas achteraf betaald wordt. Zij zijn dan bang dat zij niet betaald zullen worden. Ook vindt er geregeld fraude plaats met werkgeversverklaringen, contracten en bescheiden.[[53]](#footnote-53)

**Ad 2. Ontduiking van cao’s**  
Onder collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) wordt verstaan:

*De overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht nemen.*[[54]](#footnote-54)

Een cao is schriftelijk en voor ten hoogste vijf jaar geldig.[[55]](#footnote-55) In een cao staan afspraken over arbeidsvoorwaarden, zoals loon, toeslagen, betaling van overwerk, werktijden en opzegtermijn.[[56]](#footnote-56)   
  
Voor een stabiele werking van zowel de Nederlandse als de Europese arbeidsmarkt is het belangrijk dat oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij grensoverschrijdende arbeid wordt tegengegaan. Dit kan bijvoorbeeld wanneer een cao avv wordt. Bij een avv kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bepalen dat een werkgever en werknemer toch gebonden zijn aan bepalingen uit een cao. Daarnaast kunnen wettelijke minimumbepalingen op het terrein van arbeid zorgen voor een gelijk speelveld.

Ontduiking van cao’s heeft met name betrekking op grensoverschrijdende arbeid. In de meeste sectoren is namelijk niet duidelijk welke algemeen verbinden verklaarde cao-bepalingen gelden voor buitenlandse werknemers. Hierdoor weten buitenlandse bedrijven en uitzendkrachten niet wat hun rechten en plichten zijn en hierdoor zullen zij zich daar ook niet snel op beroepen.[[57]](#footnote-57)

**Ad. 3. Gefineerde dienstverbanden**

Andere steeds vaker voorkomende constructies zijn de fingeerde dienstverbanden. Bij een gefingeerd dienstverband biedt de werkgever de werknemer een dienstverband aan, maar laat iemand anders op dat contract de arbeid verrichten. Vaak heeft deze feitelijke werknemer een uitkering, is er sprake van loonbeslag of alimentatieverplichtingen of is de persoon illegaal in Nederland.[[58]](#footnote-58)

Deze vorm van fraude is lastig te achterhalen omdat de werkgever en werknemer samenwerken. Administratief lijkt de werkgever alles op orde te hebben, de werknemer ontvangt loonstroken en er worden loonbetalingen gedaan via de bank, sociale premies worden netjes afgedragen en het dienstverband wordt aangemeld, terwijl er feitelijk helemaal geen sprake is van een dienstverband of verrichten van arbeid.[[59]](#footnote-59)

Een van de belangrijkste doelen voor het gebruiken van deze constructie is om de werknemer een arbeidsverleden op te laten bouwen. Op deze manier kan er een recht op een uitkering of hypotheek ontstaan. De feitelijke werknemer wordt echter niet opgenomen in de (loon)administratie en wordt zwart uitbetaald. De feitelijke werknemer kiest hier meestal voor omdat hij een uitkering ontvangt, of omdat hij bijvoorbeeld illegaal in Nederland verblijft.[[60]](#footnote-60)

**Andere constructies**Er zijn ook andere schijnconstructies te bedenken, zoals de schijnzelfstandigheidconstructie van de zzp’er, de migratieconstructie en het misbruik van de premieafdracht. Echter, deze schijnconstructies zijn niet in het belang van dit onderzoek dus deze vormen van schijnconstructies zullen niet worden behandeld.  
  
3.3 Het tegengaan van schijnconstructies  
Nu duidelijk is geworden wat schijnconstructies zijn en in welke vormen zij voorkomen, is het van belang dat de inleners te weten komen wat de wetgever allemaal heeft aangepast en wilt aanpassen in de wet. Minister Asscher geeft in het actieplan ‘’bestrijden van schijnconstructies’’ weer hoe schijnconstructies het beste kunnen worden tegengegaan.

Voor gelijk werk moeten gelijke arbeidsvoorwaarden gelden. Dit geldt niet alleen voor Nederlandse werknemers, maar ook voor werknemers uit het buitenland die hier werken. Vrij verkeer van werknemers en diensten mag niet gepaard gaan met oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en uitbuiting van werknemers.[[61]](#footnote-61)

Minister Asscher stelt in de Kamerbrief ‘’Aanpak schijnconstructies’’, het volgende:

*‘’In sommige gevallen is niet direct duidelijk of sprake is van een overtreding of een legale constructie met onwenselijke effecten. Dit komt enerzijds door complexe wet- en regelgeving en anderzijds door de complexiteit en internationale dimensie van de constructies. Bedrijven zoeken de randen van de wet op en het is niet altijd snel te duiden of er overheen wordt gegaan. Voor inspectiediensten kost het veel tijd om te achterhalen hoe de echte werkelijkheid zich verhoudt tot de papieren werkelijkheid. Het is soms lastig om de bewijsvoering rond te krijgen, ook als daadwerkelijk sprake is van een overtreding. Om die reden wordt de handhaving vergemakkelijkt. Daartoe worden bepalingen in de wet geherformuleerd. Wettelijke normen worden daardoor duidelijker en de naleving en handhaving worden vereenvoudigd.’’*

Door middel van aanpassingen van wet- en regelgeving wil het kabinet dergelijke ongewenste effecten aanpakken.[[62]](#footnote-62)

Ter voorkoming van schijnconstructies is het belangrijk dat inleners weten wat hun rechten en plichten zijn. Daarom is voorlichting een belangrijke stap ter voorkoming van illegale of ongewenste praktijken. Voorlichting kan in preventieve zin werken.

**Ad. 1 Ontduiking minimumloon**   
Het kabinet heeft maatregelen getroffen als het gaat om ontduiking van de WML. Dit hebben zij op drie vlakken toegepast, namelijk door de onkostenvergoeding aan te passen, de handhaafbaarheid WML te verbeteren en door de ketenaansprakelijkheid uit te breiden.

*Onkostenvergoeding*Op het gebied van onkostenvergoeding gaat het met name om het aanscherpen en verduidelijken van het beleid. Met name bij de inzet van werknemers vanuit het buitenland is het praktijk om een deel van het loon als onkostenvergoeding uit te betalen. Over deze onkostenvergoeding hoeft in Nederland geen belasting en premies afgedragen te worden. Dit levert een voordeel op, waardoor de kosten voor inzet van een werknemer vanuit het buitenland lager zijn. In de praktijk zijn de onkostenvergoedingen in verhouding tot het loon soms zo hoog, dat het niet langer aannemelijk is dat het daadwerkelijk gaat om een onkostenvergoeding. In dergelijke gevallen is het aannemelijk dat vooral het behalen van oneigenlijk voordeel voorop staat.[[63]](#footnote-63)

Inleners moeten sinds 1 januari 2016 een duidelijke, schriftelijke of digitale loonstrook afgeven aan de werknemers. Naast het loon van de werknemer, moeten ook de gespecificeerde bedragen vermeld staan waaruit dit loon is samengesteld. Het gaat hierbij om de specificatie van kostenvergoedingen, alsmede de bedragen die op het loon zijn ingehouden.[[64]](#footnote-64)

*Handhaafbaarheid WML*

Het kabinet wil de handhaving van het minimumloon verbeteren door helder te maken wat er wel en niet onder valt. Hiervoor worden bepalingen in de wet aangepast, waardoor wettelijke normen duidelijker worden. Dit bevordert de naleefbaarheid en de handhaafbaarheid, waarmee onderbetaling wordt voorkomen.

Voorheen mocht het wettelijk minimumloon contant uitbetaald worden. Sinds 1 januari 2016 moeten de werknemers het loon via de bank ontvangen. De overheid kan dan beter controleren op mogelijke ontduiking van de wet. Bij werknemers die meer verdienen dan het minimumloon, mag de inlener het overige loon nog wel contant uitbetalen. Datzelfde geldt voor de vakantietoeslag. De inlener mag deze ook op een andere manier uitbetalen, bijvoorbeeld in vakantiebonnen.[[65]](#footnote-65)

Het komt voor dat inleners geen jaaropgaaf verstrekken aan hun werknemers. De Belastingdienst kan hiervoor een verzuimboete opleggen. Inleners zijn daarom verplicht om een fiscale jaaropgaaf aan de uitzendkracht te verstrekken. De fiscale jaaropgaaf heeft onder meer als functie werknemers een beter inzicht te geven in het netto- en brutoloon dat zij hebben verdiend en de afgedragen loonheffingen.

Ook zijn de inleners verplicht de arbeidstijden te registreren. Dit vergroot de transparantie.[[66]](#footnote-66)

*Uitbreiding ketenaansprakelijkheid*  
Tot slot zal het kabinet door middel van het uitbreiden van de ketenaansprakelijkheid onderbetaling tegen willen gaan. Dit onderwerp is uitgebreid aan bod gekomen in hoofdstuk 2 van dit onderzoek. Dit betekent dat er niet opnieuw op dit onderwerp in zal worden ingegaan.

**Ad. 2 Ontduiking van cao’s**   
Om ontduiking van cao’s strenger aan te pakken is er is door sociale partners en de inspectie SZW een projectteam opgezet in gebieden waar grote hoeveelheden buitenlandse werknemers werkzaam zijn. Het doel hiervan is grote misstanden rondom buitenlandse arbeidskrachten aan te pakken.[[67]](#footnote-67) Het team heeft als kerntaak het afhandelen van onderzoeksverzoeken van cao- partijen bij de private handhaving van cao’s (op grond van de Wet AVV) en het ondersteunen van private handhavers bij het opsporen van misstanden (bijvoorbeeld via training).

Over cao-handhaving is een praktische handreiking gepubliceerd op de cao-website van het ministerie van SZW. Inleners kunnen de informatie met betrekking tot cao hierop vinden. Met deze handreiking wordt de naleving van de cao bevorderd.

Het is voor de inleners van belang dat zij zich houden aan de cao-afspraken. De Inspectie SZW maakt sinds 1 juli 2015 meer werk van de controle op de naleving van de cao-afspraken. Houden de inleners zich niet aan de afspraken, dan kan een buitenlandse uitzendkracht nu met een verzoekschrift naar de rechter kunnen om uitbetaling van het cao-loon te eisen. Het is dus van belang dat inleners zich aan de cao houden.[[68]](#footnote-68)

Op langere termijn zal er een betere samenwerking moeten komen tussen lidstaten als het gaat om wederzijds kunnen innen van boetes. Hierbij zal de EU-handhavingsrichtlijn een belangrijke rol spelen. Tot slot zal er tussen lidstaten een betere vorm van gegevensuitwisseling moeten ontstaan om de handhaving van cao’s te bevorderen. Om onwetendheid van de inleners te voorkomen kunnen zij kijken op de site [www.Europa.eu](http://www.Europa.eu) of [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu). Hier valt alle informatie te vinden wat betreft de EU-handhavingsrichtlijnen.

**Ad. 3 Gefingeerde dienstverbanden**  
Op dit moment is het Loket Gefingeerde Dienstverbanden actief bij het UWV. Hier kan melding worden gedaan bij twijfel over de juistheid van gegevens van uitkeringsaanvragers. Vervolgens wordt er onderzoek gedaan naar de feitelijke situatie.[[69]](#footnote-69) Om gefingeerde dienstverbanden te voorkomen, verhoogt het kabinet de alertheid en de meldingsbereidheid van medewerkers en inleners van de betrokken diensten als het gaat om signalen van gefingeerde dienstverbanden. Dit kan bijvoorbeeld door extra voorlichting of training. Door middel van trainingen en voorlichting. Hiermee zijn zij zich meer bewust van de illegale praktijken en dit zorgt voor een preventieve werking.

3.4 Evaluatie minister Asscher  
In het vierde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies van 1 oktober 2015 laat   
L.F. Asscher weten dat er belangrijke stappen zijn gezet om het doel ‘’gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek’’ te bereiken op zowel nationaal als internationaal gebied. Zo is de inwerkingtreding van de WAS is een grote stap in de strijd tegen schijnconstructies.[[70]](#footnote-70) Rondom de WAS is sprake van een actieve communicatiecampagne die gevoerd wordt door het ministerie van SZW in samenwerking met branchepartijen. Ook zijn er op het digitale Ondernemersplein artikelen geplaatst over de ketenaansprakelijkheid.   
Echter, een aantal belangrijke ambities zijn niet of slechts gedeeltelijk gerealiseerd. Daarom blijft de prioriteit voor een eerlijke concurrentie en een fatsoenlijke arbeidsmarkt hoog.[[71]](#footnote-71)

**4. Hoe reguleert de ABU CAO het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten?**

De belangrijkste cao voor uitzendkrachten is de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) cao. De ABU is sinds 1961 de grootste organisatie die met ruim 500 leden de flexbranche met ongeveer 65 procent van de markt vertegenwoordigt.[[72]](#footnote-72) In dit hoofdstuk zal de regulering van de ABU CAO intens aan bod komen.  
Paragraaf 4.1 geeft een inleiding. In paragraaf 4.2 wordt het fasensysteem behandeld. In paragraaf 4.3 wordt er gekeken hoe het de ABU CAO het inlenersbeloning regelde in het verleden. Paragraaf 4.4. beschrijft de inlenersbeloning. Paragraaf 4.5 beschrijft de belangrijke arbeidsvoorwaarden. In paragraaf 4.6 worden de extra cao-bepalingen voor buitenlandse arbeidskrachten behandeld gevolgd door paragraaf 4.7 waarin de arbeidsvoorwaarden met betrekking tot de sector bouw naar voren komt. Ten slotte wordt er gekeken naar de naleving van de cao in paragraaf 4.8  
  
4.1 Algemeen  
Een cao is voor uitzendkrachten van groot belang. Zo kunnen zij vaststellen wat hun rechten en plichten zijn die op hen van toepassing zijn.[[73]](#footnote-73) Om de rechtspositie van de uitzendkracht te kunnen bepalen, is het dan ook noodzakelijk de van toepassing zijnde ABU CAO te raadplegen. Echter, het kan onduidelijk zijn wanneer een cao van toepassing is. Er kunnen zich vier verschillende mogelijkheden voordoen:

1. Werkgever en werknemer zijn beiden lid van een cao-partij.
2. Werkgever is wel, werknemer is niet lid van een cao-partij.
3. Werknemer is wel, werkgever is niet lid van een cao-partij.
4. Noch de werknemer, noch de werkgever is lid van een cao-partij.

Op basis van bovenstaande punten is schematisch weergegeven wanneer de cao van toepassing is.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Werkgever **WEL** | Werkgever **NIET** |
| Werknemer **WEL** | Cao van toepassing, afdwingbaar | Cao niet van toepassing, tenzij avv |
| Werknemer **NIET** | Cao van toepassing, niet afdwingbaar | Cao niet van toepassing, tenzij avv |

Nu heeft minister Asscher de bepalingen van de ABU CAO 2012 – 2017 van 25 maart 2016 tot en met 4 november 2017 algemeen verbindend verklaard. Dit betekent dat alle uitzendkrachten die in Nederland werken recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden volgens de cao ongeacht of zij wel of niet gebonden zijn aan een cao. Door middel van het avv van de cao zorgt het ervoor dat de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en naleving van de ABU CAO wordt bevorderd.[[74]](#footnote-74)

4.2 Het fasensysteem  
Het ABU CAO werkt met een fasensysteem. Dit wordt geregeld vanaf artikel 12 van de ABU CAO. Het fasensysteem is opgedeeld in fase A, fase B en fase C. Dit biedt flexibiliteit. Daarnaast heeft de uitzendkracht ook de mogelijkheid om zijn rechtspositie op te bouwen. Volgens het fasensysteem van de ABU CAO duurt het langer voordat een bepaalde fase is doorlopen en de uitzendkracht meer rechten krijgt toebedeeld. Als de uitzendkracht via verschillende uitzendbureau’s bij dezelfde inlener werkt, gaat de telling van het aantal weken waarin arbeid is verricht gewoon door. In onderstaand schema is het fasensysteem van de huidige ABU CAO schematisch weergegeven.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Fase** | **Duur** | **Eigenschappen fase** |
| Fase A[[75]](#footnote-75) | Tot 78 weken | * Uitzendbeding is van kracht.[[76]](#footnote-76) * Overeenkomsten kunnen gedurende de eerste 26 weken terstond door de inlener en uitzendkracht worden beëindigd.[[77]](#footnote-77) |
| Fase B[[78]](#footnote-78) | Tot vier jaar | * Uitzendbeding geldt niet meer. * Overeenkomsten kunnen niet terstond door de inlener en uitzendkracht worden beëindigd.[[79]](#footnote-79) |
| Fase C[[80]](#footnote-80) | Onbepaalde tijd | * De uitzendkracht is in vast dienst van het uitzendbureau. |

4.3 Een sprong in het verleden  
Tot 31 maart 2015 kenden de ABU CAO een eigen beloningssysteem voor uitzendkrachten tijdens de eerste 26 weken van de terbeschikkingstelling.[[81]](#footnote-81) Echter, inleners coördineerden erop om de verbetering voor uitzendkrachten in de ABU CAO ongedaan te maken door hiervan negatief af te wijken in de inleen cao.[[82]](#footnote-82) De uitzendbureaus konden namelijk op deze manier de uitzendkrachten gedurende de eerste 26 weken een lager loon betalen. Omdat veel uitzendkrachten van mening waren dat zij juist onder de inleen cao vielen, aangezien dit gunstiger was voor hen, leidde dit tot conflicterende cao’s.[[83]](#footnote-83)   
Een belangrijke uitspraak is door de Haagsche rechtbank gedaan in de Flexmen-zaak.[[84]](#footnote-84) In deze zaak viel een uitzendkracht zowel onder de ABU CAO als onder de inleen cao. Het uitzendbureau Flexmen was van mening dat de ABU CAO van toepassing was terwijl de uitzendkracht een beroep deed op de inleen-cao, omdat die gunstiger voor hem uitpakte. De rechtbank honoreerde het standpunt van de uitzendkracht. Hiermee introduceerde de rechtbank het gunstigheidsbeginsel.

Vanaf 31 maart 2015 past de ABU CAO de zogenoemde inlenersbeloning vanaf de eerste werkdag van de uitzendkracht toe. Met de inlenersbeloning ontvangt de uitzendkracht hetzelfde salaris als de overige personeelsleden van de inlener die dezelfde werkzaamheden uitvoeren en volgens de cao van de inlener worden betaald.

De inlenersbeloning geldt voor alle uitzendkrachten behalve voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Met deze verandering in de ABU CAO is de positie van uitzendkrachten aanzienlijk verbeterd en wordt de positie meer in lijn gebracht met het beginsel van gelijke behandeling van uitzendkrachten zoals neergelegd in art. 8 Waadi. Uitzendkrachten die behoren tot een specifieke groep vallen onder de ABU-beloning. Dit zijn bijvoorbeeld langdurig werklozen, re-integratiedoelgroepers, werkzoekenden in het kader van de Participatiewet en de uitzendkracht die geen startkwalificatie heeft en een opleiding volgt. Gedurende een periode van 52 weken met een maximale uitloop naar 104 weken wordt voor deze groep de ABU-beloning toegepast.[[85]](#footnote-85)

4.4 Beloning: goed om te weten  
De uitzendkracht heeft vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever recht op de inlenersbeloning, tenzij hij behoort tot een van de specifieke groepen als bedoeld in artikel 27 van paragraaf 3, de ABU-beloning.[[86]](#footnote-86) Ook heeft de uitzendkracht recht op dezelfde loonsverhoging[[87]](#footnote-87) en kostenvergoedingen[[88]](#footnote-88) als de werknemer in dienst bij de inlener, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardig functie als de uitzendkracht.

Daarnaast kan, ondanks dat in eerst instantie niet de regel is, voor de uitzendkracht in fase C met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd door de uitzendonderneming de wél inlenersbeloning worden toegekend.[[89]](#footnote-89) De keuze van de uitzendonderneming voor toepassing van de inlenersbeloning in plaats van de ABU-beloning, wordt per uitzendkracht bij aanvang van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C schriftelijk vastgelegd. De keuze kan gedurende de gehele duur van fase C niet worden gewijzigd.[[90]](#footnote-90)

Volgens artikel 27 ABU CAO wordt de uitzendkracht beloond indien hij behoort tot een van de volgende groepen zoals omschreven in de subs van dit artikel. Het gaat om uitzendkrachten behorend tot de allocatiegroep[[91]](#footnote-91), uitzendkrachten behorend tot de transitiegroep[[92]](#footnote-92), uitzendkrachten behorend tot de groep niet indeelbaar[[93]](#footnote-93) en uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase.[[94]](#footnote-94)   
Deze specifieke groepen zijn vaak moeilijker te bemiddelen. Echter, het is niet de bedoeling dat iemand uit Polen gelijk onder een van de uitzonderingen valt, indien hij de Nederlandse de taal nog niet goed spreekt. Er moet gekeken worden naar harde feiten. Iemand moet bijvoorbeeld al langer dan een jaar werkloos zijn, wil er gesproken worden van een afstand tot de arbeidsmarkt.[[95]](#footnote-95)

4.5 Belangrijke arbeidsvoorwaarden

4.5.1 Arbeids- en rusttijden

De arbeids- en rusttijden van de uitzendkracht zijn gelijk aan de bij de inlener gebruikelijke arbeids- en rusttijden.

Voor de inlener is het van belang om te weten dat de arbeidsduur per dag/week/periode van de uitzendkracht op grond van de wet en/of de cao van de inlener geldende uiterste grenzen niet worden overschreden. Evenmin zullen de pauzes voor de uitzendkracht korter zijn dan de bij de inlener op grond van de wet en/of cao geldende pauzes.[[96]](#footnote-96)

4.5.2 Vakantiedagen

De uitzendkracht heeft bij elke volledig gewerkte maand aanspraak recht op zestien uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige maand is gewerkt. Daarnaast moet de uitzendkracht kracht, wiens aanspraak op vakantie daartoe

toereikend is, desgevraagd jaarlijks in de gelegenheid worden gesteld drie opeenvolgende weken of driemaal een week vakantie op te nemen.[[97]](#footnote-97)

4.5.3 Vakantiebijslag

De uitzendkracht heeft recht op 8% vakantiebijslag van het feitelijk loon over de gewerkte

dagen, vakantiedagen en feestdagen. Indien de uitzendkracht een aaneengesloten vakantie opneemt van ten minste vijf werkdagen, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag desgevraagd eerder dan de eerste week van juni, zoals vermeld in artikel 60 lid 2 van de cao, uit.[[98]](#footnote-98)

4.6 Extra cao-bepalingen voor buitenlandse uitzendkrachten

Al deze cao-bepalingen gelden onverkort voor de buitenlandse uitzendkrachten. Echter, op sommige punten kunnen de cao-bepalingen op alternatieve wijze worden vormgegeven. Uitgangspunt daarbij is dat de waarde van de alternatief vormgegeven arbeidsvoorwaarden voor deze uitzendkracht gelijk is aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de Nederlandse uitzendkrachten.[[99]](#footnote-99) De inlener moet daarom met een aantal dingen rekening houden.  
Zo moet de buitenlandse arbeidskracht in staat gesteld worden om een alternatieve feestdag, niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 58\*[[100]](#footnote-100) van de cao, een vakantiedag op te nemen, mits dit tevoren tijdig bij de uitlener is aangegeven.[[101]](#footnote-101) Daarnaast moet de buitenlandse uitzendkracht van deugdelijke en begrijpelijke arbo-instructies worden voorzien.[[102]](#footnote-102) Ook heeft de uitzendkracht op grond van art. 67 ABU CAO recht op een redelijke huisvesting.

Per 1 januari 2017 is het verboden een inhouding en/of verrekening te doen op het voor de werknemers geldende wettelijk minimumloon. Het ten onrechte maaltijdkosten of verzekeringspremies inhouden op het loon zijn dus niet meer mogelijk. Inhoudingen op kosten voor huisvesting, maximaal 25% van het minimumloon, en zorgverzekering zijn wel mogelijk. De werknemer geeft hiervoor een schriftelijke volmacht aan de werkgever.[[103]](#footnote-103) De ABU CAO moet aansluiten op de wet. De wet is namelijk bepalend. Naast de wettelijke vereisten[[104]](#footnote-104) dienen ook de voorwaarden in acht te worden genomen, zoals genoemd in art. 65 en art. 66 ABU CAO.

4.7 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw

Aangezien de buitenlandse uitzendkrachten vooral actief zijn in de bouw is het van belang

om te kijken naar artikel 51 ABU CAO. Hieruit blijkt dat, indien de inlener lid is van de CAO Bouw en Infra, een afwijkend pakket geldt van arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht, die ter beschikking wordt gesteld aan de inlener. Deze voorwaarden worden weergegeven in bijlage II.

4.8 Naleving van cao  
Uit het rapport ‘’Naleving en handhaving cao-afspraken’’, gepubliceerd in maart 2015, biedt het Ministerie van SZW vier manieren waarop naleving van de cao kan worden bevorderd, namelijk door middel van voorlichting/uitleg, klachtenregeling, geschillenregeling en toezicht. Vooral de klachten- en geschillenregeling is voor de inlener van belang. Indien een uitzendkracht een conflict heeft met een inlener, wordt van de inlener verwacht dat zich bemiddelend optreedt. De inlener moet het initiatief nemen om een gesprek aan de gaan met uitzendkracht, al dan niet met een mediator. Door middel van een gesprek kunnen zij nieuwe afspraken maken om de positie van de uitzendkracht te verbeteren. Lukt het voor de inlener en uitzendkracht niet om er samen uit te komen of houdt de inlener zich niet aan zijn afspraken, dan kan een geschil over de uitvoering of toepassing van de cao aanhangig worden gemaakt bij de Geschillencommissie.[[105]](#footnote-105)

**RESULTATEN**

**5. Wat zijn de overwegingen van de rechter om tot een beslissing te komen over de rechtspositie van de inlener met betrekking tot een beroep op niet-verwijtbaarheid?**

Dit hoofdstuk bevat de resultaten aan de hand van het jurisprudentieonderzoek. De volgende topics die uit het juridisch kader naar voren zijn gekomen zullen worden onderzocht:

1. De toetsing waarin *vooraf* maatregelen zijn genomen om verwijtbaarheid te voorkomen.

2. De toetsing waarin *achteraf* maatregelen zijn genomen om verwijtbaarheid te voorkomen.

Aan de hand van de resultaten zal gekeken worden naar welke overwegingen de rechter kijkt om aansprakelijkheid van de inlener te voorkomen.

De bovenstaande twee topics zullen per stuk besproken worden. In paragraaf 5.1 wordt topic 1 uitgewerkt. In paragraaf 5.2. wordt topic 2 uitgewerkt. Tot slot wordt in paragraaf 5.3. een evaluatie beschreven aan de hand van het jurisprudentieonderzoek.

Elke paragraaf bevat een schematisch overzicht waarin de uitspraken zijn geplaatst. Schematisch weergegeven zijn de overwegingen van de topic. Ook zijn de ECLI-nummers en de rechtsprekende instantie in het schema verwerkt.

5.1 De toetsing waarin *vooraf* maatregelen zijn genomen om verwijtbaarheid te voorkomen

Voorafgaand aan een opdracht kan een inlener verschillende dingen doen om ervoor te zorgen dat verwijtbaarheid voor het niet betalen van loon niet wordt toegekend. Onderstaand wordt weergegeven met welke punten de rechter rekening houdt om verwijtbaarheid van de inlener te voorkomen. Maatregelen kunnen alleen in samenhang met andere maatregelen tot de conclusie leiden dat de aangesprokene niet verwijtbaar is.

**De inlener werkt met een uitzendbureau dat ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel**Een inlener dient alleen zaken te doen met bedrijven die geregistreerd zijn in het Handelsregister. De rechter neemt deze overweging mee om tot een beslissing te komen over de niet-verwijtbaarheid van de inlener.  
In vijf[[106]](#footnote-106) uitspraken was het zo dat de inleners zaken hebben gedaan met een uitzendbureau die niet stond ingeschreven in de Kamer van Koophandel. De inleners voerden onder andere aan dat zij niet wisten van de regeling of dat zij het een te vage beschrijving vonden in de wet. Om een voorbeeld te noemen oordeelde de Rechtbank Limburg:

*‘’Artikel 7a, eerste lid, van de Waadi – zoals deze bepaling luidde ten tijde hier in geding – bevatte geen ‘vage norm’. Evenmin was sprake van een kennelijke misslag door de wetgever. De tekst van Artikel 7a, eerste lid, van de Waadi is tot aan ‘of waarvan’ helder en ondubbelzinnig.’’*

Dit waren voor de rechter geen geldige redenen om een beroep op niet-verwijtbaarheid van de inleners te honoreren. Hierom kregen de inleners een boete.  
  
**De inlener werkt met een uitzendbureau die handelt conform de toepasselijke wet- en regelgeving**De inlener neemt in het contract bepalingen op die ertoe strekken dat opdrachtnemers of aannemers handelen conform de toepasselijke wet- en regelgeving en de geldende arbeidsvoorwaarden naleven. Hier kan onder andere een eventuele algemeen verbindend verklaarde cao als voorwaarde worden opgenomen.  
In maar liefst 10 van de 24 geanalyseerde uitspraken is er sprake van een niet naleven van de toepasselijke wet- en regelgeving. In vijf[[107]](#footnote-107) uitspraken werd er afgeweken van art. 8 Waadi. De inleners betaalde de uitzendkrachten minder dan de werknemers. De inleners voerden onvoldoende bewijs aan om aan te geven dat zij niet-verwijtbaar handelden. De rechter trachtte dat dit onvoldoende was voor een geldig beroep op niet-verwijtbaarheid. De uitspraak van het Hof Den Haag is exemplarisch voor hetgeen wat van een inlener niet verwacht wordt. De uitzendkracht vond namelijk dat hij in aanmerking komt voor de inlenersbeloning zoals omschreven in art. 8 Waadi. De inlener voerde aan dat de inlenersbeloning niet van toepassing is aangezien de vaste medewerkers in volcontinudienst werken en uitzendkracht niet. Het Hof Den Haag meldde het volgende:

*‘’Dit verweer wordt verworpen. Het feit dat de vaste medewerkers van Matrans in*

*volcontinudienst werken en [appellanten c.s.] niet is onvoldoende zwaarwegend om te*

*oordelen dat reeds om die reden geen sprake kan zijn van “gelijke of gelijkwaardige functies” als bedoeld in artikel 8 lid 1 Waadi. Vast staat dat [appellanten c.s.] net als de medewerkers van Matrans onregelmatig werken, met nacht- en weekenddiensten. In zoverre zijn hun arbeidsomstandigheden in voldoende mate vergelijkbaar. Dat [appellanten c.s.], anders dan de medewerkers van Matrans, niet werken volgens een vast rooster maar flexibel worden ingezet, is inherent aan het feit dat zij uitzendkracht zijn. Het voorgaande neemt niet weg dat de arbeidsomstandigheden van [appellanten c.s.] niet volledig gelijk zijn aan die van de medewerkers van Matrans, en dat deze ongelijkheid ertoe kan leiden dat [appellanten c.s.] niet op alle vergoedingen waar de medewerkers van Matrans recht op hebben aanspraak kunnen maken. Dit punt zal, indien van toepassing, in het vervolg van dit arrest worden besproken bij de verschillende elementen van de inlenersbeloning waarop [appellanten c.s.] aanspraak maken.’’*

Daarnaast was het in vijf[[108]](#footnote-108) uitspraken zo dat inleners zich niet hielden aan de naleving van het cao. Dit kwam naar voren aan de hand van een onderzoek die werd uitgevoerd door de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU). De SNCU heeft tot taak toezicht te houden op naleving van de cao’s.[[109]](#footnote-109) Door middel van een geldboete wordt geprobeerd naleving van de cao te stimuleren.   
  
**De inlener werkt met een gecertificeerde aannemer of opdrachtnemer**  
De rechter kijkt of een inlener werkt met een gecertificeerde aannemer of opdrachtnemer die met zijn certificaat of keurmerk toetsbaar waarborgt dat hij zijn personeel betaalt conform het overeengekomen loon. Een certificaat of keurmerk kan inleners helpen om met bonafide partijen in zee te gaan. Als een certificaat of keurmerk toetsbaar is en waarborgen biedt voor een passende betaling van de lonen in een keten dan zal dit keurmerk voldoende kunnen zijn voor het bepalen van niet- verwijtbaarheid door de rechter. Het certificaat of keurmerk zou moeten zien op de randvoorwaarden waaronder passende beloning in een keten plaatsvindt.   
Van de 24 uitspaken is er slechts één[[110]](#footnote-110) die iets zegt over een keurmerk. De inlener stelde in de uitspraak van de Rechtbank Zeeland-West-Brabant dat hij zaken deed met een uitzendbureau die een keurmerk had en dat hij daaraan het vertrouwen mocht ontlenen dat hij te maken had met een betrouwbare uitlener. Aan de hand van bovenstaande meldde Rechtbank Zeeland-West-Brabant het volgende:

*‘’Dat [A BV] gecertificeerd was maakt dit oordeel niet anders. Immers die certificering van de uitlener is niet relevant voor het wel of niet aansprakelijk zijn van de inlener.’’*

Dat een inlener enkel samenwerkt met een gecertificeerde uitlener, betekent nog niet dat hij een succesvol beroep kan doen op niet-verwijtbaarheid. De inlener moet ook alle andere maatregelen hebben genomen voordat een beroep wordt gehonoreerd.  
  
**De inlener heeft arbeidsvoorwaarden gesteld**  
De rechter kijkt of de inlener zelf waarborgen inbouwt om onderbetaling te voorkomen. Zo kunnen inleners in hun contracten met uitzendbureaus afspraken maken over de naleving van de arbeidsvoorwaarden en over procedures in geval er sprake zou zijn van onderbetaling in de keten.   
In zeven[[111]](#footnote-111) zaken hadden inleners onvoldoende inzet getoond om te laten zien dat zij werkten met contracten met goede arbeidsvoorwaarden.

Om een voorbeeld te geven werd er in de uitspraak van het Hof Den Haag door de inlener belemmeringen aan de uitzendkracht opgelegd. De inlener betoogde dat de Uitzendrichtlijn, en daarmee art. 9a Waadi, niet van toepassing was in de situatie van de inlener. Het Hof oordeelt als volgt:

*‘’De conclusie is dat uit de tekst, het doel en de systematiek van de Uitzendrichtlijn volgt dat artikel 6 lid 2 toepasselijk is ongeacht of de uitzendkracht een vast of een tijdelijk dienstverband heeft bij de uitzendorganisatie. (…) Het hof is dan ook voorshands van oordeel dat [geïntimeerde] terecht een beroep op artikel 9a Waadi doet. Het tussen partijen overeengekomen concurrentie- en relatiebeding is nietig’’.*

Ook in de uitspraak van Rechtbank Midden-Nederland oordeelde de rechter dat de uitzendkracht terecht een beroep doet op art. 9a Waadi en dat het relatiebeding nietig is.

*‘’Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst tussen partijen daarom nietig, en kan [gedaagde] zich daar tegenover [eiser] niet op beroepen.’’*

|  |  |
| --- | --- |
| **Overwegingen:** | **Instantie:** |
| De inlener werkt met een uitzendbureau dat ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel | * Rb. Limburg 1 september 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:7431; * Rb. Noord-Nederland 30 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4246; * Rb. Noord-Nederland 9 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4725; * Rb. Amsterdam 15 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:6294; * Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:142. |
| De inlener werkt met een uitzendbureau die handelt conform de toepasselijke wet- en regelgeving | * Rb. Midden-Nederland 22 juli 2015, ECLI:RBMNE:2015:5393; * Rb. Midden-Nederland 10 april 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ6242; * Rb. Midden-Nederland 18 maart 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1752; * Hof Amsterdam 8 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS2016:860; * Rb. Oost-Brabant 18 juli 2013,   ECLI:NL:RBOBR:2013:2778;   * Rb. Noord-Nederland 19 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3364; * Hof ’s-Hertogenbosch 21 oktober 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4353; * Hof Arnhem-Leeuwarden 1 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8770; * Hof ‘s-Hertogenbosch 23 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3335; * Hof Den Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1855. |
| De inlener werkt met een gecertificeerde aannemer of opdrachtnemer | * Rb. Zeeland-West-Brabant 21 november 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8358 |
| De inlener heeft arbeidsvoorwaarden gesteld | * Rb. Rotterdam 2 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:921; * Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4441; * Rb. Oost-Brabant 12 december 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:6814; * Rb. Rotterdam 14 december 2016, ECLI:RBROT:2016:10120; * Rb. Rotterdam 12 juni 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:5083; * Rb. Midden-Nederland 28 sptember 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5183; * Hof Den Haag 13 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2591. |

5.2 De toetsing waarin *achteraf* maatregelen zijn genomen om verwijtbaarheid te voorkomen

Ondanks bovenstaande preventieve maatregelen kunnen er zich in de praktijk toch

misstanden van onderbetaling bij opdrachtnemers of aannemers voordoen. De rechter kijkt of de inlener heeft laten zien dat hij zich voldoende heeft ingezet om de problemen met betrekking tot onderbetaling op te lossen. Hiervoor moet de inlener ook de voorafgaande maatregelen hebben genomen. Alleen dan zal een beroep op niet-verwijtbaarheid succesvol zijn.   
  
**De inlener spant zich in om problemen met onderbetaling op te lossen**Om verwijtbaarheid te voorkomen, kijkt de rechter of de inlener zich bij duidelijke misstanden van onderbetaling inspant om problemen met onderbetaling te laten oplossen. Zo kijkt de rechter of de inlener actie onderneemt na het signaal van een werknemer over onderbetaling richting de betreffende lagere schakel in de keten met het oog op betaling van het verschuldigde loon. De inlener kan bijvoorbeeld een controle uitvoeren, zich informeren over de situatie, verlangen dat uitvoeringsvoorwaarden en contractuele bepalingen worden nagekomen of bemiddelend optreden.

**De inlener vraagt om informatie**De rechter begrijpt dat er een verschil zal zijn tussen grote en kleinere bedrijven. Van een groot bedrijf mag namelijk groter inspanning gevraagd worden dan van een kleiner bedrijf. Een rechter verwacht van een inlener met een wat kleiner bedrijf, die een signaal over onderbetaling van een werknemer heeft gekregen, minimaal dat hij informatie opvraagt bij de opdrachtnemer of diens werknemers. De boekhouder kan bijvoorbeeld worden gevraagd om aan te geven of de geldende arbeidsvoorwaarden worden toegepast.

Echter, uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat nog weinig rechters te maken hebben gehad met een zaak waarbij de inleners achteraf maatregelen hebben genomen om verwijtbaarheid te voorkomen. Het Hof Arnhem-Leeuwarden[[112]](#footnote-112) oordeelde in de zaak dat de uitzendkracht een lager loonbedrag heeft gehad dan zou moeten. Hier is de vraag of de inlener verwijt kan worden gemaakt. Hierbij heeft het Hof gekeken of onder andere de bedrijfs-cao is opgevolgd. Het Hof zei het volgende:

‘’*Het hof acht zich op dit punt onvoldoende geïnformeerd, partijen worden opgedragen zich hierover bij akte nader uit te laten’’*

Hiermee wordt dus duidelijk dat er sprake is van onderbetaling. Echter, de inlener wordt in de gelegenheid gesteld om zich bij akte uit te laten. Hiermee kan de inlener nieuw bewijs aanvoeren om zich met succes te beroepen op niet-verwijtbaarheid.

|  |  |
| --- | --- |
| **Overwegingen** | I**nstantie** |
| De inlener spant zich in om problemen met onderbetaling op te lossen | * Hof Arnhem-Leeuwarden 16 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:5161 |

5.3 Evaluatie aan de hand van jurisprudentie

Het is belangrijk inleners houvast te bieden over de vraag welke maatregelen in beginsel kunnen leiden tot niet-verwijtbaarheid. Op deze wijze ontstaat voor inleners meer zekerheid over de te nemen maatregelen die bijdragen aan een succesvol beroep op niet-verwijtbaarheid. [[113]](#footnote-113) Echter, er kan ten aanzien van de zaken die zijn geanalyseerd de conclusie worden getrokken dat het doen van een beroep op niet-verwijtbaarheid moeilijk is. In alle gevallen werd een beroep op niet-verwijtbaarheid afgewezen. Dit omdat de inleners zaken doen met uitzendbureaus die niet ingeschreven staan bij de KvK. Daarnaast werden er slechte arbeidsvoorwaarden gesteld. Ook werken inleners met uitzendbureaus die niet volgens de wet- en regelgeving handelen.  
De inlener moet ervoor zorgen dat hij de stappen volgt die in dit hoofdstuk zijn besproken. Alleen dan is een beroep op niet-verwijtbaarheid succesvol.

**6. CONCLUSIE**  
  
In opdracht van Aantjes Advocaten is er onderzoek gedaan naar de risico’s van de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van personeel.

De centrale vraag in dit onderzoek luidde:

*Welke aanbevelingen kunnen er worden gegeven aan Aantjes Advocaten, zodat Aantjes Advocaten een deskundig advies kan leveren aan de inleners met betrekking tot de risico’s van de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten blijkens wetsanalyse-, literatuuronderzoek en jurisprudentieonderzoek?*

Bovenstaande centrale vraag is beoordeeld aan de hand van vier deelvragen.

In deelvraag 1 is de vraag beantwoord met welke wet- en regelgeving de inleners te maken hebben met betrekking tot de civiele ketenaansprakelijkheid. De vraag is beantwoord door onderscheid te maken in wet- en regelgeving op Europees en nationaal niveau. Concluderend, de civiele ketenaansprakelijkheid kent een groot verleden. Het begon met de Detacheringsrichtlijn en later werd met de Handhavingsrichtlijn de wet versterkt. Uit de Handhavingsrichtlijn vloeit de Wet Aanpak Schijnconstructies uit. Desalniettemin is wet- en regelgeving met betrekking tot de civiele ketenaansprakelijkheid erg breed. De WAS is een groot web die verbonden is met andere wetten. Daarom zijn de Uitzendrichtlijn en de Waadi ook van belang. Inleners hebben hier namelijk veel mee te maken.

In deelvraag 2 is onderzocht welke literatuur er is ten aanzien van het onderwerp schijnconstructies. Concluderend: minister Asscher heeft veel verschillende Kamerbrieven geschreven met betrekking tot het aanpakken van schijnconstructies. Het is voor de inleners van belang om te weten wat schijnconstructies zijn en in welke vormen zij voorkomen. Daar had minister Asscher antwoord op in de Kamerbrief ‘’Aanpak schijnconstructies’’.

Voor dit onderzoek waren de schijnconstructies ‘ontduiking van het minimumloon’, ‘ontduiking van cao’s’ en ‘gefingeerde dienstverbanden’ van belang en hierom zijn zij intens aan bod gekomen.   
Minister Asscher heeft al verschillende voortgangsrapportages uitgewerkt in zijn Kamerbrieven. Hieruit blijkt dat er al een aantal belangrijke stappen zijn gezet om schijnconstructies tegen te gaan. Echter, het probleem is nog niet opgelost en daarom staat dit nog hoog op zijn agenda.

In deelvraag 3 is de ABU CAO behandeld. Concluderend: het is de grootste organisatie met betrekking tot cao’s voor uitzendkrachten. De uitzendbranche kende al voor de WAS een uitgebreid zelfregulerend systeem. In de ABU CAO worden namelijk uitgebreide arbeidsvoorwaarden geregeld met betrekking tot uitzendkrachten. Inleners moeten weten waar zij recht op hebben en daarom is het belangrijk dat Aantjes Advocaten hen hierin kan adviseren. Inleners moeten weten dat een goede aanbesteding een effect kan hebben op de naleving van de cao.  
De artikelen in de ABU CAO gelden ook voor buitenlandse uitzendkrachten. Echter, op sommige punten kunnen de cao-bepalingen op alternatieve wijze worden vormgegeven. Omdat Aantjes Advocaten te maken heeft met inleners die vooral werkzaam zijn in de bouw is het van belang om te weten dat er een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden geldt.

In deelvraag 4 is onderzocht naar welke overwegingen de rechter kijkt om een beroep op niet-verwijtbaarheid van inleners te honoreren.   
Een inlener kan zich altijd kan beroepen op niet verwijtbaarheid. Echter, het is van belang dat het beroep op niet-verwijtbaarheid goed wordt onderbouwd. Volgens de rechter moet de inlener namelijk vooraf en achteraf voldoende maatregelen hebben genomen om aanspraak op de keten te voorkomen.   
De rechter heeft verschillende overwegingen gemaakt om te zien of de inlener vooraf de juiste maatregelen heeft genomen. Zo kan de inlener checken of hij met een gecertificeerde aannemer of opdrachtnemer werkt, of het uitzendbureau in de Kamer van Koophandel staat geregistreerd, of het uitzendbureau handelt conform de toepasselijke wet- en regelgeving en of de inlener zelf goede arbeidsvoorwaarden heeft gesteld.

Ook heeft de rechter gekeken naar de maatregelen die de inlener gedaan heeft wanneer hem verwijt is gemaakt aansprakelijk te zijn voor onderbetaling. Zo is er gekeken naar wat de inlener heeft gedaan om alle duidelijke misstanden van onderbetaling te voorkomen. Daarnaast heeft de rechter gekeken of de inlener om informatie heeft gevraagd.

Het is opgevallen dat een beroep op niet-verwijtbaarheid niet altijd even makkelijk is. De rechter kijkt namelijk of de inlener er alles aan heeft gedaan om onderbetaling tegen te gaan. Daarbij geldt dat de rechter te allen tijde aan de hand van de specifieke omstandigheden van het geval een beroep op niet-verwijtbaarheid zal beoordelen.

Door het beantwoorden van de vier deelvragen kan er gekeken worden naar de centrale vraag. Er kan geconcludeerd worden dat het, door middel van al deze regels en voorwaarden, lastig is om te weten wanneer een inlener een fout begaat. Het is daarom verstandig als inleners er alles aan doen om onderbetaling te voorkomen. Uit het jurisprudentieonderzoek is namelijk gebleken dat een beroep op niet-verwijtbaarheid niet altijd even makkelijk is. Indien er toch sprake is van onderbetaling, kan de inlener altijd bemiddelend optreden of ingrijpen wanneer het misgaat.  
  
Het doel van dit onderzoek was het formuleren van aanbevelingen aan Aantjes Advocaten betrekking tot de civielrechtelijke ketenaansprakelijkheid van de inleners. Met mijn aanbevelingen kan Aantjes Advocaten een bijdrage leveren aan een deskundig advies naar de inleners.  
Dit onderzoek geeft duidelijk weer hoe Aantjes Advocaten de inleners het beste kunnen adviseren met inachtneming van wetsanalyse-, jurisprudentie- en literatuuronderzoek.   
Middels de conclusie, beschreven in dit hoofdstuk en de aanbevelingen, welke in het volgende hoofdstuk aan de orde komen, kan Aantjes Advocaten actie ondernemen. Hieruit vloeit tevens de bruikbaarheid van dit afstudeeronderzoek.

**7. AANBEVELINGEN**

Ter beantwoording van de vraag hoe Aantjes Advocaten de inleners het best kan informeren en adviseren over de feiten en omstandigheden met betrekking tot de risico’s van de civiele ketenaansprakelijkheid van de inlener voor het betalen van (cao)loon bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten, kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

* **Informeer de inlener naar de voorlichtingen en- of trainingen die hij kan volgen.**

Door middel van voorlichtingen en- of trainingen wordt het probleem inzichtelijk en neemt de bewustwording toe. Er is zo meer aandacht voor de gezamenlijke belangen die met de problematiek gepaard gaan. Daarnaast zal deze toegenomen aandacht leiden tot een preventieve werking, aangezien de inleners goed op de hoogte zijn van de problematiek.

Rondom de WAS is sprake van een actieve communicatiecampagne die gevoerd wordt door het ministerie van SZW in samenwerking met branchepartijen. De verplichtingen, beperkingen en risico’s van een inlener die de WAS met zich meebrengt is niet altijd even duidelijk. Daarom is er op [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) aandacht besteed aan de veranderingen die maatregelen tegen schijnconstructies met zich mee brengen.   
Daarnaast zijn op het digitale Ondernemersplein artikelen geplaatst over de ketenaansprakelijkheid. Het gaat dan om algemene artikelen over wat de ketenaansprakelijkheid voor het loon inhoudt en een artikel over wat een inlener zou kunnen doen om onderbetaling in een keten, en daarmee een eventuele aansprakelijkheid, te voorkomen. Het is zo voor inleners duidelijk aan welke verplichtingen zij moeten voldoen.

Ook organiseren verschillende werkgeversorganisaties uit de bouw-, transport- en uitzendsector voorlichtingsbijeenkomsten. Het ministerie van SZW heeft hieraan een bijdrage geleverd door uitleg te geven over de verschillende onderdelen van de wet en vragen van de inleners te beantwoorden. Het ministerie gaat door met het leveren van bijdragen aan dergelijke voorlichtingsbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten zorgen voor een verduidelijking bij inleners, zodat zij de nieuwe regels op de juiste manier kunnen interpreteren.

* **Informeer de inlener naar de stappen die hij/zij kan ondernemen**

Indien er sprake is van onderbetaling, zal de rechter dit aanmerken als verwijtbaar en zullen de inleners aansprakelijk worden gesteld. Om dit te voorkomen, is het ten zeerste aan te raden om:

1. De inschrijving van het bedrijf in het Handelsregister te controleren;

2. Naar een certificaat of keurmerk voor loonbetaling te vragen;

3. Een goede prijs voor de werkzaamheden te betalen;

4. Te zorgen voor een contract met duidelijke afspraken;

5. In te grijpen als het misgaat. (Denk hierbij aan een controle uitvoeren bij het bedrijf dat niet betaalt)

Adviseer de inleners hierover om aansprakelijkheid door de rechters te verkleinen.

* **Informeer de inlener naar wat van hem verwacht wordt**

Wanneer er problemen ontstaan met betrekking tot de toepassing van de ABU CAO kan de inlener zich proactief opstellen. De inlener kan een gesprek aangaan met de uitzendkracht en uit dat gesprek kunnen verbeterafspraken worden opgemaakt. Het is handig om deze afspraken op papier te zetten, aangezien het bewijs dan vaststaat.  
Met betrekking tot de wet- en regelgeving kan de inlener zelf bedenken wat goed en fout is. Indien de inlener dit niet duidelijk is, kan hij de wet- en regelgeving opzoeken. De inlener moet het initiatief nemen om zelf zijn kennis bij te spijkeren. Alle wetten zijn openbaar en voor iedereen makkelijk in te zien, extra makkelijk via [www.wetten.nl](http://www.wetten.nl). Laat de inlener deze site bij twijfel regelmatig raadplegen. De wet niet raadplegen, als de inlener niet zeker is van zijn zaak, is dan ook zijn eigen verantwoordelijkheid. Een beroep op niet-verwijtbaarheid zal dan ook niet gehonoreerd worden indien de inlener meldt dat hij niet van de wet afweet.

**Literatuurlijst  
  
Boeken***Loonstra 2016*   
C.J. Loonstra, Hoofdstukken Sociaal Recht. Arbeidsrecht editie 2016, Groningen: Noordhoff Uitgevers Groningen/Houten 2016  
  
*Geugjes & Wits 2016*  
H.C. Geugjes & E.B. Wits, Arbeidsrecht begrepen, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015

**Tijdschriften***Franssen 2015*E. Franssen, ‘De Wet Aanpak Schijnconstructies: wijzigingen met betrekking tot de loonbetaling’, ArbeidsRecht 2015/53, 2015

*Govaert & Van Beers 2013*M. Govaert & A. van Beers, ‘Handhaving detacheringsrichtlijn: hoe te ontkomen aan ketenaansprakelijkheid?’, Tijdschrift voor Recht en Arbeid 2013

Van Healst 2005  
M.A. van Haelst, ‘ABU-CAO en de knelpunten van de loonverhoudingsnorm’, ArbeidsRecht 2005/10, 2005  
  
**Scripties en rapporten***Kuiper, Machiels & Junger 2015*  
N.Y. Kuiper, A. Machiels & L. Junger (MinSZW), ‘Naleving en handhacing cao-afspraken’, 2015  
*Schalkoord 2014*L. Schalkoord, ‘DE (INTER)NATIONALE STRIJD TEGEN SCHIJNCONSTRUCTIES’, (scriptie Tilburg UvT), 2014  
  
*Strik 2014*  
C. Strik, ‘Onderzoek naar de gevolgen die de implementatie van de Handhavingsrichtlijn (Richtlijn 2014/67/EU) zal hebben voor de Nederlandse dienstverrichter en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving’, (scriptie Tilburg UvT), 2014  
  
*Van Rijs 2012*D.H.M. van Rijs, ‘DE IMPLEMENTATIE VAN DE UITZENDRICHTLIJN DOOR NEDERLAND’, (scriptie Tilburg UvT), 2012  
  
**Overige documentatie***Panis 2015*  
F. Panis, ‘De wet aanpak schijnconstructies: Ketenaansprakelijkheid’, Holland en van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP, 2015

*Kruijff 2015*  
P. Kruijff, ‘Wat moet worden geregeld in de inleen cao’, FNV, 2015  
  
**Websites**‘ALGEMENE BOND UITZENDONDERNEMINGEN’ ABU CAO, [www.abu.nl](http://www.abu.nl) (zoek op *ABU CAO*)  
‘Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in EU’ Rijksoverheid, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *WagwEU*)  
‘CAO VOOR UITZENDKRACHTEN ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARD’, ABU CAO 24 maart 2016, [www.abu.nl](http://www.abu.nl) (zoek op *avv ABU CAO*)  
‘‘Detacheringsrichtlijn | Richtlijn 96/71/EG’, Flexwijzer 27 december 2016, [www.flexnieuws.nl](http://www.flexnieuws.nl) (zoek op *Detacheringsrichtlijn*)  
‘Detacheringsrichtlijn’, Europa decentraal, [www.europadecentraal.nl](http://www.europadecentraal.nl) (zoek op *Detacheringsrichtlijn*)  
‘Diensten’, *Aantjes Advocaten*, [www.Aantjesadvocaten.nl](http://www.Aantjesadvocaten.nl) (zoek op *Aantjes Advocaten*)  
‘Europees Recht’, *Europa Nu* 2 februari 2015, [www.Europa-nu.nl](http://www.Europa-nu.nl) (zoek op *Europees recht primair secundair*)  
‘Hoe ga je schijnconstructies tegen?’, Ondernemen met Personeel 22 november 2016, [www.ondernemenmetpersoneel.nl](http://www.ondernemenmetpersoneel.nl) (zoek op *schijnconstructies*)  
‘Inlenersbeloning uitzendkrachten: 4 aandachtspunten’, PW De Gids 2 april 2015, [www.pwdegids.nl](http://www.pwdegids.nl) (zoek op *inlenersbeloning uitzendkrachten*)  
‘Kostenvergoeding moet specifiek op loonstrook’, Rendement Uitgeverij B.V. 9 september 2015, [www.rendement.nl](http://www.rendement.nl) (zoek op *schijnconstructies*)  
‘Loonverhoudingsvoorschrift | Artikel ‘’ 8 WAADI’, Flexwijzer 16 oktober 2016, [www.flexnieuws.nl](http://www.flexnieuws.nl) (zoek op *Loonverhoudingsnorm art. 8 Waadi*)  
‘Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies)*‘Uitzendrichtlijn’ Europa decentraal, [www.europadecentraal.nl](http://www.europadecentraal.nl) (zoek op *uitzendrichtlijn*)‘Wet aanpak schijnconstructies creëert ketenaansprakelijkheid’, BarentsKrans 2 juli 2015 [www.barentskrans.nl](http://www.barentskrans.nl) (zoek op *voorbeeld keten opdrachtgever uitzendbureau*)   
‘Wet aanpak schijnconstructies en ketenaansprakelijkheid’, *Van Diepen*, [www.vandiepen.nl](http://www.vandiepen.nl) (zoek op *Wet Aanpak Schijnconstructies*)

**Parlementaire stukken**Advies Raad van State, 16 oktober 2014 ‘’Wetvoorstel aanpak schijnconstructries’’, No.W12.14.0261/III   
Advies Raad van State, 26 februari 2016 ‘’WAS ketenaansprakelijkheid vervoersovereenkomst’’, No.W12.16.0011/III   
Kamerstukken II 2014/15 34 108 nr. 3  
Kamerstukken 1996/97 25 264, nr. 3  
Kamerstukken II 2009/10, 32 872, nr. 3  
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 11 april 2013 ‘’Aanpak schijnconstructies’’   
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 11 april 2013 bijlage ‘’Actieplan bestrijden schijnconstructies’’  
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 4 juli 2014 ‘’Tweede voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies’’  
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 9 februari 2015 ‘’Derde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies’’   
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 1 oktober 2015 ‘’Vierde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies’’   
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 16 december 2016 ‘’Maatregelen voor eerlijk werk’’  
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 19 december 2016 ‘’Eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies’’  
Kamerbrief aan de Tweede Kamer, 19 december 2016 bijlage ‘’Eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies’’

**Jurisprudentie***Rechtbank*Rb. Midden-Nederland 22 juli 2015, ECLI:RBMNE:2015:5393

Rb. Midden-Nederland 10 april 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ6242

Rb. Midden-Nederland 18 maart 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1752

Rb. Oost-Brabant 18 juli 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:2778

Rb. Noord-Nederland 9 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4725

Rb. Noord-Nederland 19 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3364

Rb. Rotterdam 2 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:92  
Rb. Zeeland-West-Brabant 21 november 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8358  
Rb. Limburg 1 september 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:7431  
Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4441  
Rb. Rotterdam 12 juni 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:5083  
Rb. Rotterdam 14 december 2016, ECLI:RBROT:2016:10120  
Rb. Oost-Brabant 12 december 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:6814  
Rb. Noord-Nederland 30 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4246  
Rb. Midden-Nederland 28 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5183  
Rb. Amsterdam 15 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:6294

*Gerechtshoven*Hof Den Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1855  
Hof ‘s-Hertogenbosch 23 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3335Hof Amsterdam 8 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS2016:860  
Hof ’s-Hertogenbosch 21 oktober 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4353  
Hof Arnhem-Leeuwarden 1 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8770Hof Den Haag 13 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2591  
Hof Arnhem-Leeuwarden 16 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:5161  
Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:142

1. ‘Diensten’, *Aantjes Advocaten*, [www.Aantjesadvocaten.nl](http://www.Aantjesadvocaten.nl) (zoek op *Aantjes Advocaten*) [↑](#footnote-ref-1)
2. Loonstra 2016, p.42 [↑](#footnote-ref-2)
3. Kamerstukken II 34 108 nr. 3 p.15 [↑](#footnote-ref-3)
4. ‘Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies*) [↑](#footnote-ref-4)
5. Jaarverslag 2013, Inspectie SZW [↑](#footnote-ref-5)
6. Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies*) [↑](#footnote-ref-6)
7. Art. 8 Waadi [↑](#footnote-ref-7)
8. ‘Wet aanpak schijnconstructies en ketenaansprakelijkheid’, *Van Diepen*, [www.vandiepen.nl](http://www.vandiepen.nl) (zoek op *Wet Aanpak Schijnconstructies*) [↑](#footnote-ref-8)
9. ‘Wet aanpak schijnconstructies creëert ketenaansprakelijkheid’, BarentsKrans 2 juli 2015 [www.barentskrans.nl](http://www.barentskrans.nl) (zoek op *voorbeeld keten opdrachtgever uitzendbureau*) [↑](#footnote-ref-9)
10. Kamerstukken II 34 108 nr. 3 p.15 [↑](#footnote-ref-10)
11. Art. 19 VEU [↑](#footnote-ref-11)
12. ‘Europees Recht’, *Europa Nu* 2 februari 2015, [www.Europa-nu.nl](http://www.Europa-nu.nl) (zoek op *Europees recht primair secundair*) [↑](#footnote-ref-12)
13. Detacheringsrichtlijn’, Europa decentraal, [www.europadecentraal.nl](http://www.europadecentraal.nl) (zoek op *Detacheringsrichtlijn*) [↑](#footnote-ref-13)
14. ‘Detacheringsrichtlijn | Richtlijn 96/71/EG’, Flexwijzer 27 december 2016, [www.flexnieuws.nl](http://www.flexnieuws.nl) (zoek op *Detacheringsrichtlijn*) [↑](#footnote-ref-14)
15. Art. 3 lid 1 Detacheringsrichtlijn [↑](#footnote-ref-15)
16. ‘Arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in EU’ Rijksoverheid, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *WagwEU*) [↑](#footnote-ref-16)
17. F. Panis, ‘De wet aanpak schijnconstructies: Ketenaansprakelijkheid’, Holland en van Gijzen Advocaten en Notarissen LLP, 2015 [↑](#footnote-ref-17)
18. Kamerbrief Asscher 2015, Vierde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies, p. 6 [↑](#footnote-ref-18)
19. M. Govaert & A. van Beers, ‘Handhaving detacheringsrichtlijn: hoe te ontkomen aan ketenaansprakelijkheid?’, Tijdschrift voor Recht en Arbeid 2013 [↑](#footnote-ref-19)
20. Art. 10 Handhavingsrichtlijn [↑](#footnote-ref-20)
21. Kamerstukken II 34 108, nr. 3, p. 1 [↑](#footnote-ref-21)
22. Kamerstukken II 34 108, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-22)
23. Kamerstukken II 34 108, nr. 3, p. 18 [↑](#footnote-ref-23)
24. Kamerstukken II 34 108 nr. 3, p. 51 [↑](#footnote-ref-24)
25. Art. 7:616a lid 2 BW [↑](#footnote-ref-25)
26. Art. 7:616a lid 3 BW [↑](#footnote-ref-26)
27. Art. 7:616b lid 2 BW [↑](#footnote-ref-27)
28. Art. 7:616b lid 3 BW [↑](#footnote-ref-28)
29. Art. 7:616b lid 6 BW [↑](#footnote-ref-29)
30. Kamerstukken II 34 108, nr. 3, p. 57 [↑](#footnote-ref-30)
31. Art. 7:616f BW [↑](#footnote-ref-31)
32. ‘Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies)* [↑](#footnote-ref-32)
33. ‘Uitzendrichtlijn’ Europa decentraal, [www.europadecentraal.nl](http://www.europadecentraal.nl) (zoek op *uitzendrichtlijn*) [↑](#footnote-ref-33)
34. Kamerstukken 1996/97 25 264, nr. 3, p. 13 [↑](#footnote-ref-34)
35. Art. 8 lid 2 Waadi [↑](#footnote-ref-35)
36. Art. 8 lid 3 Waadi [↑](#footnote-ref-36)
37. Kamerstukken II 32 872, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-37)
38. Kamerstukken II 2009/10, 32 872, nr. 3, p. 5 [↑](#footnote-ref-38)
39. Art. 18 Waadi [↑](#footnote-ref-39)
40. Art. 19 lid 1 Waadi jo. art. 23 lid 4 Sr. [↑](#footnote-ref-40)
41. Kamerbief Asscher 2016, Bijlage Eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies, p. 8 [↑](#footnote-ref-41)
42. ‘Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies)* [↑](#footnote-ref-42)
43. Kamerbief Asscher 2016, Bijlage Eerste monitor Wet aanpak schijnconstructies, p. 5 [↑](#footnote-ref-43)
44. Kamerbrief Asscher 2013, Aanpak schijnconstructies, p. 1 [↑](#footnote-ref-44)
45. Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies)* [↑](#footnote-ref-45)
46. Kamerbrief Asscher 2013, Aanpak schijnconstructies, p.1 [↑](#footnote-ref-46)
47. Schalkoord 2014, p. 9 [↑](#footnote-ref-47)
48. Kamerbrief Asscher 2013, Aanpak schijnconstructies, p. 1 [↑](#footnote-ref-48)
49. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 1 [↑](#footnote-ref-49)
50. Loonstra 2016, p. 70 [↑](#footnote-ref-50)
51. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 4 [↑](#footnote-ref-51)
52. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 4 [↑](#footnote-ref-52)
53. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 4 [↑](#footnote-ref-53)
54. Art. 1 lid 1 Wcao [↑](#footnote-ref-54)
55. Loonstra 2016, p. 202 [↑](#footnote-ref-55)
56. Art. 18 Wcao [↑](#footnote-ref-56)
57. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 9 [↑](#footnote-ref-57)
58. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 12 [↑](#footnote-ref-58)
59. Schalkoord 2014, p. 14 [↑](#footnote-ref-59)
60. Schalkoord 2014, p. 14 [↑](#footnote-ref-60)
61. Kamerbrief Asscher 2013, Aanpak schijnconstructies, p. 4 [↑](#footnote-ref-61)
62. Kamerbrief Asscher 2013, Aanpak schijnconstructies, p. 4 [↑](#footnote-ref-62)
63. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 5 [↑](#footnote-ref-63)
64. ‘Kostenvergoeding moet specifiek op loonstrook’, Rendement Uitgeverij B.V. 9 september 2015, [www.rendement.nl](http://www.rendement.nl) (zoek op *schijnconstructies*) [↑](#footnote-ref-64)
65. ‘Hoe ga je schijnconstructies tegen?’, Ondernemen met Personeel 22 november 2016, [www.ondernemenmetpersoneel.nl](http://www.ondernemenmetpersoneel.nl) (zoek op *schijnconstructies*) [↑](#footnote-ref-65)
66. Schalkoord 2014, p.17 [↑](#footnote-ref-66)
67. Kamerbrief Asscher 2013, Bijlage actieplan bestrijden van schijnconstructies, p. 10 [↑](#footnote-ref-67)
68. ‘Hoe ga je schijnconstructies tegen?’, Ondernemen met Personeel 22 november 2016, [www.ondernemenmetpersoneel.nl](http://www.ondernemenmetpersoneel.nl) (zoek op *schijnconstructies*) [↑](#footnote-ref-68)
69. Schalkoord 2014, p. 18 [↑](#footnote-ref-69)
70. Kamerbrief Asscher 2015, Vierde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies, p. 2 [↑](#footnote-ref-70)
71. Kamerbrief Asscher 2015, Vierde voortgangsrapportage aanpak schijnconstructies, p. 10 [↑](#footnote-ref-71)
72. ‘ALGEMENE BOND UITZENDONDERNEMINGEN’ ABU CAO, [www.abu.nl](http://www.abu.nl) (zoek op *ABU cao*) [↑](#footnote-ref-72)
73. Loonstra 2016, p. 201 [↑](#footnote-ref-73)
74. ‘CAO VOOR UITZENDKRACHTEN ALGEMEEN VERBINDEND VERKLAARD’, ABU CAO 24 maart 2016, [www.abu.nl](http://www.abu.nl) (zoek op *avv ABU CAO*) [↑](#footnote-ref-74)
75. Art. 13 lid 1 ABU CAO [↑](#footnote-ref-75)
76. Art. 7:691 lid 2 BW [↑](#footnote-ref-76)
77. Art. 7:691 lid 3 BW [↑](#footnote-ref-77)
78. Art. 13 lid 2 ABU CAO [↑](#footnote-ref-78)
79. Loonstra 2016, p. 44 [↑](#footnote-ref-79)
80. Art. 13 lid 3 ABU CAO [↑](#footnote-ref-80)
81. ‘Loonverhoudingsvoorschrift | Artikel 8 WAADI’, Flexwijzer 16 oktober 2016, [www.flexnieuws.nl](http://www.flexnieuws.nl) (zoek op *Loonverhoudingsnorm art. 8 Waadi*)

    Art. 23 ABU CAO [↑](#footnote-ref-81)
82. Kruijff 2015, p.1 [↑](#footnote-ref-82)
83. Van Healst 2005, p.29 [↑](#footnote-ref-83)
84. Rb. ‘s-Gravenhage 31 januari 1996, ECLI:NL:RBSGR:1996:AG1261 [↑](#footnote-ref-84)
85. ‘Loonverhoudingsvoorschrift | Artikel 8 WAADI’, Flexwijzer 16 oktober 2016, [www.flexnieuws.nl](http://www.flexnieuws.nl) (zoek op *Loonverhoudingsnorm art. 8 Waadi*) [↑](#footnote-ref-85)
86. Art. 19 lid 1 ABU CAO [↑](#footnote-ref-86)
87. Art. 23 ABU CAO [↑](#footnote-ref-87)
88. Art. 24 en art. 39 ABU CAO [↑](#footnote-ref-88)
89. Art. 19 lid 2 ABU CAO [↑](#footnote-ref-89)
90. Art. 19 lid 3 ABU CAO [↑](#footnote-ref-90)
91. Art. 27 lid 1 ABU CAO [↑](#footnote-ref-91)
92. Art. 27 lid 2 ABU CAO [↑](#footnote-ref-92)
93. Art. 27 lid 3 ABU CAO [↑](#footnote-ref-93)
94. Art. 27 lid 4 ABU CAO [↑](#footnote-ref-94)
95. ‘Inlenersbeloning uitzendkrachten: 4 aandachtspunten’, PW De Gids 2 april 2015, [www.pwdegids.nl](http://www.pwdegids.nl) (zoek op *inlenersbeloning uitzendkrachten*) [↑](#footnote-ref-95)
96. Art 54 ABU CAO [↑](#footnote-ref-96)
97. Art. 55 ABO CAO [↑](#footnote-ref-97)
98. Art. 56 ABU CAO [↑](#footnote-ref-98)
99. Art. 64 lid 1 ABU CAO [↑](#footnote-ref-99)
100. \* Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van de cao wordt voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide kerstdagen, Koningsdag of daarvoor in de plaats tredende dag, en Bevrijdingsdag in lustrumjare [↑](#footnote-ref-100)
101. Art. 64 lid 5 ABU CAO [↑](#footnote-ref-101)
102. Art. 64 lid 7 ABU CAO [↑](#footnote-ref-102)
103. Maatregelen tegen schijnconstructies’, *Rijksoverheid*, [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl) (zoek op *schijnconstructies)* [↑](#footnote-ref-103)
104. Art. 7:632 BW [↑](#footnote-ref-104)
105. Art. 70 lid 2 ABU CAO. [↑](#footnote-ref-105)
106. Rb. Limburg 1 september 2015, ECLI:NL:RBLIM:2015:7431, Rb. Noord-Nederland 30 november 2015, ECLI:NL:RBNNE:2015:4246, Rb. Noord-Nederland 9 december 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:4725, Rb. Amsterdam 15 september 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:6294, Hof Arnhem-Leeuwarden 12 januari 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:142. [↑](#footnote-ref-106)
107. Rb. Midden-Nederland 22 juli 2015, ECLI:RBMNE:2015:5393, Rb. Midden-Nederland 10 april 2013, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ6242; Rb. Midden-Nederland 18 maart 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:1752; Hof Den Haag 7 juni 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1855. Hof ‘s-Hertogenbosch 23 juli 2013, ECLI:NL:GHSHE:2013:3335; [↑](#footnote-ref-107)
108. Rb. Oost-Brabant 18 juli 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:2778, Rb. Noord-Nederland 19 juli 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:3364, Hof Amsterdam 8 maart 2016, ECLI:NL:GHAMS2016:860, Hof ’s-Hertogenbosch 21 oktober 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:4353, Hof Arnhem-Leeuwarden 1 november 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:8770 [↑](#footnote-ref-108)
109. Art. 75 lid 3 ABU CAO [↑](#footnote-ref-109)
110. Rb. Zeeland-West-Brabant 21 november 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:8358, [↑](#footnote-ref-110)
111. Rb. Rotterdam 2 februari 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:92, Rb. Midden-Nederland 10 augustus 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:4441, Rb. Rotterdam 12 juni 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:5083, Rb. Rotterdam 14 december 2016, ECLI:RBROT:2016:10120, Rb. Oost-Brabant 12 december 2013, ECLI:NL:RBOBR:2013:6814, Rb. Midden-Nederland 28 sptember 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5183, Hof Den Haag 13 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2591. [↑](#footnote-ref-111)
112. Hof Arnhem-Leeuwarden 16 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:5161 [↑](#footnote-ref-112)
113. Kamerstukken II 34 108 nr.. 3, p. 25 [↑](#footnote-ref-113)