

Tilburg University

## Met een rijk palet aan maatregelen (terug) naar een fatsoenlijke(re) uitzendsector

Houwerzijl, Mijke

*Published in:*

TRA: Tijdschrift recht en arbeid

*Publication date:*

2023

*Document Version*

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

*Citation for published version (APA):*

Houwerzijl, M. (2023). Met een rijk palet aan maatregelen (terug) naar een fatsoenlijke(re) uitzendsector. *TRA: Tijdschrift recht en arbeid*, 15(5), 1 - 2. Article TRA 2023/47.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Met een rijk palet aan maatregelen (terug) naar een fatsoenlijke(re) uitzendsector

TRA 2023/47

Wordt 2023 het kanteljaar voor de uitzendsector? Na twee decennia van liberalisering die gekenmerkt werden door ontoereikend optreden tegen 'slecht werkgeverschap', hangt verandering in de lucht. Hieronder belicht ik de ontwikkelingen op vijf terreinen.

In de eerste plaats is de positie van de zieke uitzendkracht verbeterd. Zo heeft de Hoge Raad bepaald dat het standaardbeding waarbij in de eerste 26 weken (bij cao te verlengen tot 78 weken) de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt, bij ziekte alleen mag worden ingeroepen als de inlener daadwerkelijk een verzoek doet tot beëindiging van de terbeschikkingstelling (ECLI:NL:HR:2023:426). De Cao voor uitzendkrachten gaat vanaf 1 juli 2023 nog een stap verder door te bepalen dat aan het uitzendbeding geen werking toekomt bij arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. In de onderliggende casus van de zaak die voorlag bij de Hoge Raad, was sprake van een arbeidsongeval. Nu uit onderzoek blijkt dat een op de vier geregistreerde slachtoffers van een arbeidsongeval een uitzendkracht of zelfstandige is, wil het kabinet een dubbele meldplicht bij (doorgaans) de Arbeidsinspectie instellen voor zowel inlener als uitlener. Het streven is de hiertoe benodigde wet begin 2025 in werking te laten treden (*Kamerstukken II 2022/23*, 29861, nr. 98, p. 7). Vermeldenswaardig is verder nog een eind 2022 getekend convenant tussen Zorgverzekeraars Nederland en de Ministeries van SZW en VWS om de toegang tot zorg voor arbeidsmigranten te verbeteren. Ook werkgeversorganisaties ABU en NBBU zijn bezig met het doorvoeren van verbeteringen op dit terrein.

In de tweede plaats is vooruitgang geboekt qua huisvesting en het tegengaan van schulden bij de vele arbeidsmigranten die werkzaam zijn als uitzendkracht. Zo treedt per 1 juli 2023 de Wet goed verhuurderschap in werking. Op basis daarvan kunnen gemeenten een vergunningsplicht invoeren voor verhuur van verblijfsruimten aan EU-arbeidsmigranten. Er gaan kwaliteitseisen gelden zoals één persoon of huishouden per slaapkamer met een overgangstermijn van drie jaar voor bestaande huisvestingslocaties. Ook wordt het aanbieden van een gescheiden arbeidscontract en huurcontract verplicht gesteld (*Handelingen I 2022/23*, nr. 23, item 3). Vooruitlopend hierop hanteren ABU-leden al vanaf april een dergelijke 'scheiding tussen bed en baan'. Bovendien is in de sinds eind augustus 2022 algemeen verbindend verklaarde Cao voor uitzendkrachten een verbod opgenomen op huisuitzetting bij einde arbeidscontract. Arbeidsmigranten krijgen vier weken de tijd om vervangende woonruimte te vinden. Een aanmerkelijke verbetering is ook een in de cao neergelegde inkomensgarantie ter hoogte van een voltijdsminimumloon ongeacht contractduur en het aantal gewerkte uren, voor de eerste twee maanden waarin een door of ten behoeve van het uitzendbureau aangeworven uitzendkracht in Nederland begint te werken.

In de derde plaats wil het kabinet wettelijk vastleggen wat eerder al door cao-partijen is overeengekomen, namelijk dat uitzendkrachten na maximaal 52 gewerkte weken een contract krijgen met meer zekerheid bij het uitzendbureau waarbij zij in dienst zijn. De volgende fase mag nog maximaal twee jaar duren, waarin zes contracten kunnen worden aangegaan. Van deze termijnen kan niet langer worden afgeweken bij cao. Dit voornemen maakt deel uit van een ambitieus pakket aan maatregelen waarmee het kabinet in samenspraak met de Stichting van de Arbeid op integrale en samenhangende wijze de werk- en inkomenszekerheid van werkenden in de flexibele schil van de arbeidsmarkt wil versterken (*Kamerstukken II 2022/23*, 29544, nr. 1176). Een ingrijpend onderdeel daarvan is het vervangen van de huidige onderbrekingstermijn van zes maanden voor ketens van tijdelijke contracten door een zogenoemde administratieve vervaltermijn van vijf jaar, die tevens voor uitzendcontracten moet gaan gelden. Wederom zullen afwijkingen bij cao niet langer mogelijk zijn, ook niet in het kader van opvolgend werkgeverschap.

## Column



Prof. mr.  
M.S. Houwerzijl

In de vierde plaats zal, als ander onderdeel van de voorgenomen maatregelen om 'doorgeschooten flexibilisering' terug te dringen, aan de cao-tafel van de uitzendsector een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden worden afgesproken dat voor de uitzendkracht volledig gelijkwaardige behandeling garandeert ten opzichte van werknemers van de inlener. Deze maatregel sluit aan bij de uitspraak van het Hof van Justitie van de EU in de zaak 'Teampartner Personalmanagement' (C-311/21, ECLI:EU:C:2022:983), aldus het kabinet. Ook het opbouwen van een marktconform pensioen wordt in het pakket meegenomen, nadat vanaf 2022 al de wachttijd voor pensioenopbouw door uitzendkrachten is teruggebracht van 26 naar acht gewerkte weken.

In de vijfde plaats ten slotte, wil het kabinet voor de uitzendsector een verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten invoeren. Doel is niet alleen de kwalijke situaties tegen te gaan waarin te veel (vaak buitenlandse) uitzendkrachten verkeren, maar ook het waarborgen van een gelijk speelveld door uitzendbureaus die zich niet aan de regels houden beter van de markt te kunnen weren. Op basis van een publiek-privaat stelsel waarbij sociale partners betrokken worden, zal een certificeringsinstelling de certificaten uitgeven en periodieke controle uitvoeren op betaling van het juiste loon, belastingafdracht en andere voorwaarden. Ook moeten uitzendbureaus een verklaring omtrent het gedrag (VOG) hebben, een waarborgsom van € 100.000 betalen en gecertificeerde huisvesting aanbieden. Afhankelijk van het verloop van de parlementaire behandeling (de Raad van State vroeg in zijn advies van 29 maart 2023 al om een betere onderbouwing van de gemaakte keuze tegen een vergunningstelsel), wordt gekoerst op inwerkingtreding per 1 januari 2025. Tegen die tijd zouden alle uitzendbureaus in staat moeten zijn gesteld om een certificaat te krijgen en zal de Arbeidsinspectie (na een forse, structurele capaciteitsuitbreiding) aan uitzendbureaus sancties kunnen opleggen als zij zonder geldig certificaat arbeidskrachten beschikbaar stellen. Ook inleners die met niet-gecertificeerde bureaus in zee gaan, lopen dit risico (*Kamerstukken II 2022/23, 29861, nr. 98, p. 4; Kamerstukken II 2022/23, 29544, nr. 1176, p. 27*).

In de politiek is brede steun voor de rapporten van de commissies Borstlap en Roemer en het SER-MLT-advies waarop de hierboven besproken (voorgenomen) maatregelen met betrekking tot de uitzendsector voornamelijk zijn gebaseerd. Mits het lukt ze daadwerkelijk allemaal in te voeren in combinatie met het gehele op indamming van doorgeschooten flexibilisering gerichte pakket, kan dat zeker een 'game changer' in de uitzendsector teweegbrengen. Wel mis ik flankerende maatregelen om sluipverkeer naar 'contracting' tegen te gaan, al dan niet via transnationale constructies. Alhoewel ook in Europees verband de regels zijn aangescherpt en dankzij de Europese arbeidsautoriteit een infrastructuur voor grensoverschrijdende inspecties is opgetuigd, bieden het vrij verkeer van diensten en de vrijheid van vestiging nog altijd ruimte voor detachering op basis van 'vluchtig ondernemerschap' (zie *TRA 2018/45*), waarmee malafide ondernemers de gevolgen van strengere uitzendwetgeving kunnen (proberen te) ontlopen. Mocht onverhoopt over een aantal jaren blijken dat het nog steeds 'dweilen met de kraan open' blijft in bepaalde segmenten van de uitzendbranche, dan kunnen we inspiratie opdoen in Duitsland. Daar zijn sinds april 2021 in de (ook daar) door misstanden geplaagde vleessector de meest drastische maatregelen genomen: er is vooralsnog vrijwel geen uitzendarbeid meer toegestaan.