

Vergaderjaar 2008–2009

**31 833**

## **Wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek in verband met de totstandbrenging van een inlenersaansprakelijkheid met betrekking tot de voldoening van het toepasselijke minimumloon en de toepasselijke minimumvakantiebijslag**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **Algemeen**

#### **1. Inleiding**

Fraude en illegaliteit in de uitzendbranche vormen een hardnekkig probleem. De uitbaters van malafide uitzendbureaus maken zich schuldig aan concurrentievervalsing, uitbuiting van uitzendwerknemers en fraude met belastingen en premies. En zij vinden nog steeds veel inleners die daarvan willen profiteren. Vanaf 2005 zijn verschillende publieke maatregelen genomen ter bestrijding van fraude en illegaliteit. In plaats van herinvoering van een niet-effectief en duur vergunningenstelsel dat de gebruikers buiten schot liet, werd, ook op uitdrukkelijke wens van de Tweede Kamer gekozen voor een pakket met gerichte maatregelen, versterking handhaving en ondersteuning van zelfregulering door de branche. De Tweede Kamer is hierover diverse malen geïnformeerd (recent op 19 juni, zie Kamerstukken II 2007/08, 17 050, nr. 358). Het gaat om een reeks wettelijke maatregelen (onder andere wijziging bestuurdersaansprakelijkheid, premieheffing over loon onbekende werknemers, bestuurlijke boete bij betaling onder het wettelijk minimumloon, bestuurlijke boete bij niet meewerken aan het vaststellen van de identiteit) en maatregelen ter versterking van de handhaving (versterking samenwerking inspectiediensten en verbetering gegevensuitwisseling). De branche heeft zelf ook initiatieven genomen om fraude tegen te gaan. In dit kader is een privaat systeem van certificering van uitzendbureaus ontworpen door het Nederlands Normalisatie-instituut (NEN). De mogelijkheid tot certificering staat open voor alle uitzendbureaus gevestigd in Nederland (NEN 4400-1) en voor in het buitenland gevestigde uitzendbureaus (NEN 4400-2) (zie [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl)). Een gecertificeerd uitzendbureau wordt periodiek gecontroleerd op de juiste en tijdige afdracht van loon- en omzetbelasting en sociale verzekeringspremies, de naleving van de regels aangaande tewerkstelling van vreemdelingen en het betalen van het minimumloon.

Dit wetsvoorstel beoogt de werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een derde extra bescherming te geven, ongeacht het op de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst tussen de werkgever en de derde toepasselijke recht. Deze bescherming geldt niet alleen voor de illegale uitzendkracht maar voor elke ter beschikking gestelde werknemer. Ook zal

deze wettelijke regeling de inlener ertoe bewegen om met gecertificeerde uitzendondernemingen zaken te doen.

Ondanks bovenstaande maatregelen moet worden geconstateerd dat het aantal malafide uitzendbureaus nog altijd hoog is. Er is derhalve aanleiding, voor de overheid én voor de branche, om door te gaan met het uitwerken van aanvullend beleid. In mei 2008 heeft de branchevereniging Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) voorstellen ontwikkeld om inleners die zaken doen met niet-gecertificeerde en niet-geregistreerde uitzendbureaus te betrekken in de bestrijding van fraude en illegaliteit in de uitzendbranche (rapport «Registratie en certificering tegen misbruik van uitzending» van 15 mei 2008). De Stichting van de Arbeid ondersteunt op hoofdlijnen de voorstellen van de ABU. In de voorstellen richt de branche zijn pijlen met name op de inlener die bewust zaken doet met niet bij de Kamer van Koophandel geregistreerde en/of niet-gecertificeerde uitzendbureaus.

Deze lijn komt overeen met de inzet van het kabinet: doorgaan op de weg van (het versterken van) de zelfregulering, met nadrukkelijke betrokkenheid van inleners bij het bestrijden van malafide uitzenders. Dit betekent concreet dat het kabinet de volgende wegen bewandelt:

- betere zichtbaarheid van uitzendbureaus door registratie: wie presenteert zich op de markt?
- versterking zelfregulering en gevolgen verbinden aan niet-certificering
- introduceren van mede-aansprakelijkheid voor inleners die met niet-gecertificeerden in zee gaan.

#### *1.1. Verbetering van en gevolg geven aan registratie*

Fraude en illegaliteit worden vooral veroorzaakt door bureaus die buiten de officiële kanalen werken. Daarom wordt gewerkt aan de verbetering van registratie van uitzendbureaus bij de Kamer van Koophandel. Nu is het zo dat op grond van de Handelsregisterwet 2007 (in werking getreden op 1 juli 2008) ondernemingen met een vestiging in Nederland worden ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Ondernemingen die niet, niet volledig of foutief geregistreerd staan kunnen op grond van de Handelsregisterwet 2007 en de Wet op de economische delicten vervolgd worden. Overheidsorganisaties (bijvoorbeeld de Belastingdienst) worden (omstreeks 2010) verplicht om de gegevens uit het handelsregister te gebruiken bij hun publieke taken. Indien een onderneming niet, niet volledig of foutief staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel is de overheidsorganisatie verplicht dit te melden bij de Kamer van Koophandel. De verwachting is dat de registratie van uitzendbureaus hierdoor zal verbeteren. Daarnaast zullen de gegevens van alle uitzendbureaus die zich registreren/hebben geregistreerd wekelijks doorgegeven worden aan de Stichting Normering Arbeid (SNA). Deze Stichting kan op deze manier uitzenders actief benaderen met het verzoek zich te laten certificeren. In samenwerking met de Kamer van Koophandel worden hiertoe nadere voorstellen ontwikkeld. Ook zal de soliditeit van de registratie nader worden bekeken. Tevens zal de informatie over niet bij de Kamer van Koophandel geregistreerde- en niet-gecertificeerde uitzendbureaus worden benut in de risicoanalyses van de Arbeidsinspectie en de Belastingdienst. De Arbeidsinspectie zal jaarlijks ten minste 350 controles uitvoeren in deze sector. De Belastingdienst neemt de informatie mee in het Toezichtsplan 2009. Daarnaast wordt bezien of het mogelijk is consequenties te verbinden aan het gebruik maken van een niet-geregistreerde uitzender (zie ook Kamerstukken II 2007/08, 17 050, nr. 358). Met deze aanvullende maatregelen komt een samenhangend pakket tot stand ten behoeve van het terugdringen van de fraude en illegaliteit en het ondersteunen van de zelfregulering.

## *1.2. Introductie van inlenersaansprakelijkheid*

Teneinde de inlener direct te betrekken bij de strijd tegen malafide uitzendbureaus stelt de regering voor inleners die met een niet-gecertificeerd uitzendbureau zaken doen hoofdelijk aansprakelijk te stellen voor voldoening van het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag als bedoeld in de artikelen 7 en 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Er is bewust gekozen voor hoofdelijke aansprakelijkheid. Hoofdelijke aansprakelijkheid wil zeggen dat de uitzendkracht de keuze krijgt wie hij aansprakelijk stelt: de inlener of het uitzendbureau. De uitzendkracht hoeft voor voldoening van het loon niet eerst het uitzendbureau aan te spreken en pas daarna – mocht het uitzendbureau zijn verplichting niet nakomen – de inlener, maar hij kan direct de inlener aanspreken op voldoening van het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon. Hoofdelijke aansprakelijkheid is daarmee een prikkel voor inleners om in zee te gaan met een gecertificeerd uitzendbureau. Alleen in dat geval is de inlener gevrijwaard van aansprakelijkheid door de uitzendkracht.

## **2. Uitwerking van inlenersaansprakelijkheid**

### *2.1. Hoofdlijnen van het wetsvoorstel*

De inlenersaansprakelijkheid is uitgewerkt in een nieuw in te voegen artikel 7:692 BW. Dit artikel zal in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek worden geplaatst binnen de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst (titel 10), afdeling 11 «Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst» (welke afdeling thans de artikelen 690 en 691 bevat). Deze inlenersaansprakelijkheid voor het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag kan gezien worden als een uitbreiding van de bijzondere bepalingen over de uitzendovereenkomst. In de wettekst wordt de inlener als «derde» aangeduid en de uitzender als «werkgever». In deze memorie van toelichting is voor de leesbaarheid gekozen voor inlener en uitzendbureau.

Er is gekozen voor een hoofdelijke aansprakelijkheid van het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de vakantiebijslag ter hoogte van de minimumvakantiebijslag bij de inlener en niet voor het overeengekomen loon. Deze keuze heeft de volgende achtergrond. Tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau bestaat een arbeidsovereenkomst. Op grond van deze overeenkomst kan de uitzendkracht het overeengekomen loon eisen van het uitzendbureau. De uitzendkracht kan op grond van dit artikel ook de inlener aansprakelijk stellen voor de loonbetaling tot het niveau van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Dat is namelijk het loonniveau waartoe de publiekrechtelijke bemoeienis zich beperkt. Hiermee worden de ernstige vormen van uitbuiting ten aanzien van de voldoening van het loon bestreden. Door de beperking van de loonbetaling ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag worden ook praktische problemen en daarmee kosten vermeden. Bij het overeengekomen loon zou immers het uitzendbureau de inlener van extra informatie moeten voorzien over de hoogte van het overeengekomen loon en het patroon van betalingstermijnen. Terwijl juist op het moment van aansprakelijkstelling van de inlener de kans groot is dat het uitzendbureau niet meer te traceren is en de informatie over het overeengekomen loon dus niet kan worden opgevraagd. Daarnaast minimaliseert het hanteren van inlenersaansprakelijkheid ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag een vorm van fraude die tot grote financiële risico's voor de inlener kan leiden. Bij het hanteren van inlenersaansprakelijkheid voor het overeengekomen loon kunnen uitzendkracht en uitzendbureau namelijk constructies opzetten

waarbij men doet voorkomen dat een bepaald (hoog) loon is overeengekomen en men de inlener voor de betaling van dat loon aansprakelijk stelt. De inlener zou op deze wijze geconfronteerd worden met onredelijk grote financiële risico's. Nu wordt dit risico beperkt tot de hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

## *2.2. Beoogde effecten*

De hier voorgestelde inlenersaansprakelijkheid geeft enerzijds de uitzendkracht de mogelijkheid in geval van niet uitbetalen of onvoldoende uitbetalen van het overeengekomen loon, ten minste het loon ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag ook bij de inlener op te eisen. De uitzendkracht krijgt hiermee dus een extra aanspreekpunt voor het ontvangen van het minimumloon. Anderzijds stimuleert het voorstel de inlener zijn uitzendkrachten te betrekken van een gecertificeerd uitzendbureau. Alleen op deze wijze kan hij immers niet hoofdelijk aansprakelijk worden gehouden voor de voldoening van het loon en de vakantiebijslag op het niveau van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag en kan hij aldus het risico afwenden dat hij betaalt aan het uitzendbureau en daarna wordt geconfronteerd met een aansprakelijkstelling door de uitzendkracht voor voldoening van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag. Door deze effecten voor de inlener ligt het voor de hand dat de markt voor niet-gecertificeerde uitzendbureaus, door een vermindering van de vraag van inleners, kleiner wordt. Door certificering wordt het uitzendbureau een betrouwbaarder partner voor de inlener om mee samen te werken. Dit stimuleert het uitzendbureau zich te laten certificeren.

## *2.3. Gecertificeerde uitzendbureaus*

In het tweede lid van artikel 7:692 BW wordt de inlener de mogelijkheid geboden de hierboven beschreven hoofdelijke aansprakelijkheid te vermijden door zijn uitzendkrachten te betrekken van een gecertificeerd uitzendbureau. Voor de inlener is het dus van groot belang zich snel en eenvoudig te kunnen vergewissen of hij met een gecertificeerd uitzendbureau van doen heeft. Hiervoor is een faciliteit gecreëerd volgens een systematiek die inmiddels enige tijd operationeel is. Alle gecertificeerde uitzendbureaus zijn op dit moment opgenomen in het Register Normering Arbeid van de SNA. De (onafhankelijke) SNA beheert dit register. Het register is via internet in te zien. Het (inspectie-)certificaat is alleen geldig in combinatie met opname in het register om te voorkomen dat uitzendbureaus onder vertoon van het certificaat inleners misleiden. De inlener kan een van datum voorziene verklaring downloaden. De inlener kan zo bewijzen dat hij zich, voor de totstandkoming van de opdracht, ervan heeft vergewist dat hij op dat moment terecht in de veronderstelling was met een gecertificeerd uitzendbureau van doen te hebben. Het uitgangspunt is dat elk gecertificeerd uitzendbureau twee keer per jaar wordt gecontroleerd door een certificerende instelling volgens een bij ministeriële regeling te stellen norm (naar de huidige stand van zaken de NEN 4400-1 norm; voor buitenlandse uitzendondernemingen per januari 2009 NEN 4400-2). De certificerende instelling moet geaccrediteerd zijn door de Raad voor Accreditatie (of vergelijkbare organisatie in het buitenland). Bovendien moeten alle certificerende instellingen een overeenkomst met de SNA hebben afgesloten. De auditfrequentie kan worden verhoogd tot 3 maanden of verlaagd tot 12 maanden afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek. Wanneer de certificerende instelling een lichte overtreding constateert wordt het uitzendbureau in de gelegenheid gesteld de fout te herstellen vóór de volgende audit. Is er sprake van een ernstige overtreding, dan volgt schorsing voor een periode van dertig dagen en een voor-

lopige verwijdering uit het register door de SNA. Als het uitzendbureau binnen deze periode de fout niet heeft hersteld dan wordt het certificaat ingetrokken en het uitzendbureau door de SNA verwijderd uit het register. Indien door een certificerende instelling is vastgesteld dat een uitzendbureau niet voldoet aan de norm kan het uitzendbureau bij de certificerende instelling bezwaar aantekenen. Na de bezwaarprocedure staat beroep open bij het College van Beroep van de SNA (Reglement College van Beroep). Hiermee wordt bedoeld, bezwaar en beroep op grond van de NEN-regeling, niet op grond van de Algemene wet bestuursrecht. Overigens kan de SNA zelf ook een certificerende instelling verzoeken om een extra audit te doen wanneer zij een melding krijgt van derden, bijvoorbeeld van de Belastingdienst of de Stichting Naleving CAO Uitzendbranche (SNCU). De certificerende instelling voert dan een audit uit die eveneens verwijdering uit het register tot gevolg kan hebben.

### **3. Nieuwe verantwoordelijkheid inlener**

Deze nieuwe maatregel betekent een wijziging op de bestaande structuur van verantwoordelijkheden en aansprakelijkheden van uitzendbureaus en inleners. Nu zijn inleners uitsluitend verantwoordelijk voor de naleving van regels waar zij ook direct invloed op hebben, bijvoorbeeld de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet. Wat de loonbetaling en de naleving van daarvoor geldende voorschriften betreft liggen de verplichtingen bij het uitzendbureau als werkgever. Dat is ook een van de kenmerken van de uitzendrelatie: de inlener betaalt een bedrag aan het uitzendbureau en ontvangt in ruil daarvoor één of meer uitzendkrachten die werkzaamheden verrichten in zijn bedrijf. Het betaalde inleenbedrag is het bedrag dat de inlener en het uitzendbureau met elkaar hebben afgesproken en dient ter dekking van ten minste de van toepassing zijnde bruto loonkosten inclusief werkgeverslasten van het uitzendbureau. Het uitzendbureau en niet de inlener is vervolgens verantwoordelijk voor een correcte loonbetaling aan zijn uitzendkracht. Met het openbreken van deze structuur en het betrekken van de inlener, die in zee gaat met een niet-gecertificeerd uitzendbureau, bij de verantwoordelijkheid voor de loonbetaling ter hoogte van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag aan de uitzendkracht wordt een nieuwe weg ingeslagen in de strijd tegen malafide uitzendbureaus.

De maatregel betekent niet dat inlenen of uitzenden zonder certificaat niet mogelijk is. Bij het inlenen van een uitzendkracht bij een niet-gecertificeerd uitzendbureau loopt de inlener het risico hoofdelijk aansprakelijk te worden gesteld. Zo vormt deze maatregel een stimulans om een groter deel van de sector te laten werken met kwaliteitsnormen. Dit is echter geen garantie voor het uitsluiten van malafide gedrag. Volledige zekerheid omtrent de naleving van de werkgeversverplichtingen is niet mogelijk. De voorgestelde inlenersaansprakelijkheid heeft de bedoeling de aantrekkingskracht van de niet-gecertificeerde uitzendbureaus voor de inlener te verminderen.

### **4. Internationale aspecten**

#### *4.1. Uitzendbureaus gevestigd in het buitenland en actief in Nederland*

De uitzendmarkt is in belangrijke mate internationaal georiënteerd. Buitenlandse uitzendbureaus plaatsen uitzendkrachten bij in Nederland gevestigde inleners. Gezien deze internationale oriëntatie is het van belang dit deel van de markt mee te nemen in de certificering en zo inleners, die met in het buitenland gevestigde bureaus zaken doen, de mogelijkheid te geven zich te beschermen tegen hoofdelijke aansprakelijkheid. Voor buitenlandse uitzenders is er een aparte NEN norm (NEN 4400-2)

ontwikkeld. Deze norm stelt aan buitenlandse uitzendbureaus, die zich op de Nederlandse markt begeven, met NEN 4400-1 vergelijkbare eisen. Naast Nederlandse certificerende instellingen kunnen ook buitenlandse certificerende instellingen worden geaccrediteerd. De audits worden, afhankelijk van waar de administraties zich bevinden, geheel of gedeeltematig in het land van vestiging van het buitenlandse uitzendbureau uitgevoerd. De wijze van inschrijving in het Register Normering Arbeid en de auditfrequentie zijn vergelijkbaar met die voor in Nederland gevestigde uitzendbureaus. Uit het land van herkomst afkomstige signalen over onjuiste betaling van het loon zijn voor de SNA reden voor het doen uitvoeren van een extra audit door een certificerende instantie bij het desbetreffende uitzendbureau.

#### *4.2. Certificering en EU regelgeving*

In dit verband is artikel 49 EG-Verdrag over de vrijheid van dienstverrichting van belang. Dit artikel verbiedt beperkingen op het vrij verrichten van diensten binnen de Gemeenschap ten aanzien van onderdanen van lidstaten die in een ander land zijn gevestigd dan dat, waarin degene is gevestigd te wiens behoeve de dienst wordt verricht.

Volgens vaste jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie (zie onder meer het arrest Finalarte van 25 oktober 2001, C-49/98 e.a.) verlangt artikel 49 EG-Verdrag niet alleen de afschaffing van iedere discriminatie van de in een andere lidstaat gevestigde dienstverrichter op grond van diens nationaliteit, maar tevens de opheffing van iedere beperking – ook indien deze zonder onderscheid geldt voor binnenlandse dienstverrichters en dienstverrichters uit andere lidstaten – die de werkzaamheden van de dienstverrichter die in een andere lidstaat is gevestigd en aldaar rechtmatig gelijksoortige diensten verricht, verbiedt, belemmert of minder aantrekkelijk maakt.

Een nationale regeling kan ondanks het feit dat zij tot een beperking van de vrijheid van dienstverrichting leidt, gerechtvaardigd zijn voor zover zij:

- beantwoordt aan een dwingende reden van algemeen belang;
- niet discriminerend is;
- geschikt is om de verwezenlijking van het gestelde doel te waarborgen;
- niet verder gaat dan ter bereiking van dat doel noodzakelijk is;
- niet ziet op een belang dat reeds wordt gewaarborgd door regels die voor de dienstverrichter gelden in de lidstaat waar hij is gevestigd.

Allereerst rijst de vraag of de voorgestelde maatregel wel als een beperking op het vrij verrichten van diensten in de zin van artikel 49 EG-Verdrag kan worden aangemerkt. In het nieuwe voorgestelde artikel 7:692 BW wordt het uitzendbureau immers niet verplicht zich te laten certificeren. De keuze om al dan niet tot certificering over te gaan wordt aan het uitzendbureau gelaten. Aan uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn, worden geen nadere beperkingen opgelegd. Strikt genomen kan de maatregel, gelet op het vrijwillige karakter ervan, dan ook niet aangemerkt worden als een beperking van de vrijheid van de dienstverrichting in de zin van artikel 49 EG-Verdrag.

Voor zover toch uitgegaan moet worden van enige beperking op het vrij verrichten van diensten, omdat de maatregel het aanbieden van diensten door buitenlandse uitzendbureaus in Nederland minder aantrekkelijk zou maken, geldt het volgende. De maatregel beantwoordt aan een dwingende reden van algemeen belang, te weten de sociale bescherming van werknemers en het voorkomen van malafide praktijken van uitzendbureaus. Voorts is de maatregel non-discriminatoire; de inlenersaansprakelijk-

heid en de mogelijkheid deze te vermijden door certificering is van toepassing op alle inleners in Nederland. Bovendien kan de maatregel geschikt worden geacht om het beoogde doel te bereiken. De verwachting is immers dat inleners, om de hoofdelijke aansprakelijkheid te vermijden, zullen gaan kiezen voor een uitzendbureau dat gecertificeerd is. Hierdoor wordt bijgedragen aan een grotere sociale bescherming van werknemers en worden malafide praktijken van uitzendbureaus verminderd. Ook gaat de maatregel niet verder dan voor het bereiken van het doel noodzakelijk is. Voor een zwaarder alternatief zoals een vergunningstelsel, is om redenen zoals hierboven al is uiteengezet bewust niet gekozen. Van belang in dit verband is nog dat het enkele feit dat sprake is van twee afzonderlijke normen, te weten een binnenlandse en een buitenlandse, niet leidt tot discriminatie van buitenlandse ondernemingen. NEN 4400-2 bevat ten opzichte van NEN 4400-1 alleen aanvullende eisen, voor zover die noodzakelijk zijn in verband met het tewerkstellen van uitzendkrachten in Nederland. Hierbij gaat het met name om eisen ten aanzien van de betaling van belasting en premies. Voor het overige worden dezelfde criteria gehanteerd als bij een in Nederland gevestigd bedrijf: met andere woorden, houdt het uitzendbureau zich aan de Nederlandse wet?

Wat de procedure van certificering betreft geldt het volgende. Na het indienen van de aanvraag duurt de initiële audit tussen de 10 en de 50 dagen. De procedure van certificering is zo vormgegeven dat er sprake is van een beperkte duur en belasting voor het uitzendbureau. Daarnaast is ervoor gezorgd dat de kosten, ook voor kleinere ondernemingen, redelijk zijn. Tenslotte kan nog worden aangetekend dat indien er een gelijkwaardig buitenlands certificaat/vergunning is, de onderliggende norm wordt opgenomen in de ministeriële regeling.

## **5. Administratieve lasten**

Het onderhavige wetsvoorstel is voor advies voorgelegd aan het Adviescollege toetsing administratieve lasten (Actal). Administratieve lasten zijn kosten voor het bedrijfsleven of de burger om te voldoen aan informatieverplichtingen die voortvloeien uit wet- en of regelgeving van de overheid. In het advies<sup>1</sup> beschouwt Actal de certificerende instellingen, genoemd in dit wetsvoorstel, als bestuursorganen. De procedure voor uitzendbureaus om zich te laten certificeren, het certificaat te behouden zich te registreren bij de SNA valt daarmee onder de definitie van administratieve lasten. Het kabinet heeft echter niet de bedoeling de certificerende instellingen te classificeren als bestuursorganen. De certificerende instellingen blijven private organisaties, deze instellingen voeren dus geen publiekrechtelijke taken uit. In de memorie van toelichting is dit verduidelijkt. Hiermee vormt de procedure voor uitzendbureaus om zich te laten certificeren, het certificaat te behouden en zich te registreren bij de SNA, onder kosten voor informatieverstrekking aan een private instelling en niet onder kosten als gevolg van informatieverplichtingen aan de overheid. In dit wetsvoorstel is dan ook geen sprake van administratieve lasten.

## **6. Overgangsrecht**

In dit voorstel is niet gekozen voor een overgangsregeling. Het wetsvoorstel zal onmiddellijke werking hebben. In de periode tussen de indiening bij de Tweede Kamer en de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zullen uitzendbureaus en inleners worden geïnformeerd over de voorgenomen wijzigingen. Enerzijds biedt dit een niet-gecertificeerd uitzendbureau de gelegenheid alsnog een certificaat aan te vragen. Anderzijds biedt het de inlener de mogelijkheid om te kiezen niet langer inleenopdrachten te

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

verstrekken aan een niet-gecertificeerd uitzendbureau en zich te oriënteren op de markt van gecertificeerde uitzendbureaus. Over het algemeen kennen opdrachten die voor onbepaalde tijd zijn afgesloten een korte opzegtermijn van 15 werkdagen. Bij opdrachten voor bepaalde tijd zal er door de inlener per opdracht bekeken kunnen worden of het uitzendbureau dat de opdracht krijgt gecertificeerd is. Het staat de inlener dan vrij om kiezen voor een gecertificeerd uitzendbureau of niet. Kiest de inlener dan voor een gecertificeerd bureau dan is de inlener niet hoofdelijk aansprakelijk te stellen. Overgangsrecht dan ook niet nodig.

### **Artikelsgewijs**

#### *Artikel 1*

In het eerste lid van het voorgestelde artikel 7:692 BW is de hoofdregel opgenomen: zowel de inlener als het uitzendbureau is hoofdelijk aansprakelijk voor voldoening van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag aan de uitzendkracht. De uitzondering is opgenomen in het tweede lid: de inlener kan aan de aansprakelijkheid ontkomen door zijn uitzendkrachten te betrekken van een gecertificeerd uitzendbureau. Een ministeriële regeling zal een lijst van met name genoemde normen bevatten op grond waarvan een certificaat kan worden verstrekt. Het kan daarbij niet om normen gaan die niet (mede) betrekking hebben op de naleving van de artikelen 7 en 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
J. P. H. Donner

De minister van Justitie,  
E. M. H. Hirsch Ballin