



Aan Minister van SZW

nota

Nota bij Kamerbrief tijdelijkheid van inlenen

TER BESLISSING

Directie

Datum

11 december 2024

Onze referentie

2024-

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

2

Aanleiding

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

Geadviseerd besluit

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



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


Kernpunten

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

¹ TZ202409-062.


Overzicht van opmerkingen bij MSZW akkoord [REDACTED] OPENBAAR MAKEN Nota bij Kamerbrief tijdelijkheid van inlenen(1).pdf

Pagina: 1

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

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
Alternatief is daarom te
wachten met het sturen van een brief en het onderwerp te bespreken bij
het Bestuurlijk Overleg Arbeidsmarktpakket van 7 januari.
maximumtermijn van drie jaar voor



 Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
Akkoord met knoop doorhakken en principekeuze voor optie 1

Datum
11 december 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Toelichting

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

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Standpunten van sociale partners in verband met andere onderhandelingen.

Bijlagen

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

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

rie beleidsvarianten

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

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



TER BESLISSING

1 **rectie**

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024-**[redacted]**

Opgesteld door

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)
4

Aan Minister van SZW

nota

Beleidsopties tijdelijkheid van uitzend

Aanleiding

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

6 **adviseerd besluit**

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



Kernpunten

- Uit twee arresten van het HvJ EU volgt dat **9** lidstaten passende maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat opeenvolgende opdrachten bij dezelfde inlenende onderneming aan dezelfde uitzendkracht worden toevertrouwd om de bepalingen uit de Uitzendrichtlijn te omzeilen. Daarnaast moeten lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming voor een uitzendkracht **geen permanente situatie** wordt.
- Ambtelijk is door SZW eerder al ingeschat dat de Nederlandse wetgeving op dit punt niet voldoet (bijlage 1). **[redacted]** is de **Landsadvocaat om advies** gevraagd. Ook de Landsadvocaat constateert in haar advies dat de **Nederlandse wet niet voorziet in maatregelen die het tijdelijke karakter van terbeschikkingstelling van arbeid waarborgen (bijlage 2a)**. Daarnaast beschikt de rechter over onvoldoende instrumenten om tijdelijkheid van

¹ HvJEU 14 oktober 2020, C-681/18, JH/KG, ECLI:EU:C:2020:823, HvJEU 17 maart 2022, C-232/20, Daimler, ECLI:EU:C:2022:196.

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

Pagina: 1

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

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

Datum
23 augustus 2024

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

Onze referentie
2024: [REDACTED]

- **Er zijn verschillende beleidsopties** voor het waarborgen van tijdelijkheid van uitzenden naar dezelfde inlener, die in de toelichting van deze nota verder worden toegelicht:
 1. **Een maximumtermijn**
 2. **Een open norm**
 3. **Een rechtsvermoeden**

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

- Voor niet-naleving van de tijdelijkheid van uitzenden bestaan eveneens **verschillende opties** die deze nota verder worden toegelicht:
 - a. **Indiensttreding bij de inlenende onderneming**
 - b. Omzetting naar een payrollovereenkomst
 - c. Schadevergoeding of bestuurlijke boete

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

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

- [REDACTED]

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

Toelichting

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

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

Er zijn verschillende beleidsopties
Een maximumtermijn
Een open norm
Een rechtsvermoeden
maximumtermijn van 36 maanden,
conform het advies van de Commissie-Borstlap,
verschillende opties
Indiensttreding bij de inlenende onderneming
De voorgestelde varianten zijn in lijn met het voorgenomen kabinetsbeleid
rond flexibele arbeidscontracten en migratie.
uitzendkrachten betere
arbeidsrechtelijke bescherming genieten.

■ Nummer: 2 Auteur: [REDACTED] Onderwerp: Markering Datum: 11-12-2024 18:58:14

Onderhandelingspositie

■ Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

[REDACTED]

En zeer beperkte groep uitzend-
en payrollkrachten werkt langer dan 36 maanden via dezelfde uitlener
voor dezelfde inlener (bijlage 3).
terbeschikkingstelling van arbeid,

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

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Noodzaak tot wetgeving

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

Maximumtermijn voor uitzenden

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

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

Nederland voldoet niet aan de verplichtingen uit de Uitzendrichtlijn met betrekking tot het waarborgen van het tijdelijke karakter van uitzenden.

De Landsadvocaat constateert dit ook in haar advies.

non-conformiteit met EU-regelgeving - juridische en financiële risico's met zich mee voor de Nederlandse Staat.

inbreukprocedure

Deze oplossingsrichting is ook bepleit door de

Commissie-Borstlap. Wij stellen voor deze te volgen.

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

termijn van 36 maanden,

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

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

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024-

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

Alternatieve beleidsvarianten

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

3

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

Consequentie bij niet-naleving: indiensttreding bij de inlener

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

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

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

[REDACTED]

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

[REDACTED]

weerlegbaar rechtsvermoeden

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

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

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

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

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Alternatieve consequenties bij niet-naleving

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

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

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

formele werkgeverschap op

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

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

rechtswege converteert

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

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

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

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

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

Datum
23 augustus 2024

Standpunt sociale partners

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

Onze referentie
2024- [redacted]

1

Proces

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

Bijlagen

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

■ Nummer: 1	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 11-12-2024 19:07:56
-------------	--------------------	----------------------	----------------------------

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

[REDACTED]

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

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

Datum
23 augustus 2024

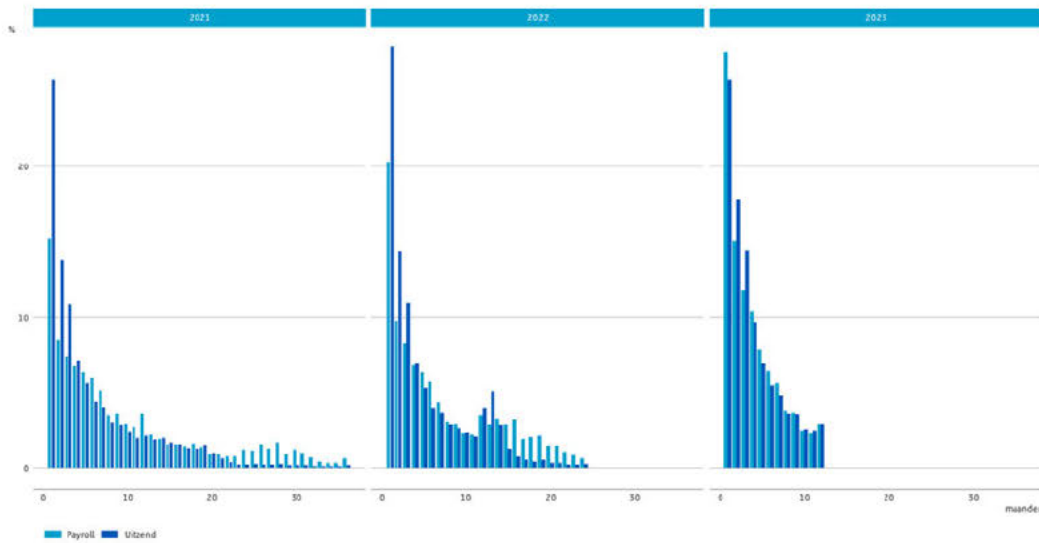
Onze referentie
2024- [redacted]

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

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

Datum
23 augustus 2024

Onze referentie
2024- [redacted]



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

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

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

Bijlage 4 Overzicht maatregelen EU-landen tijdelijkheid van uitzendDatum
23 augustus 2024Onze referentie
2024- [REDACTED]

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

Deze pagina bevat geen opmerkingen.



Aan
Minister van SZW

nota

Vormgeving kamerbrief tijdelijkheid inlenen

TER BESLISSING

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aanleiding

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

In deze nota ontvangt u

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

Geadviseerd besluit

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

Kernpunten












Overleg en standpunt sociale partners

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

¹ [2024A04963](#)

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Vormgeving kamerbrief tijdelijkheid inlenen

Pagina: 1

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

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024

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

Link met arbeidsmarktpakket en andere maatregelen


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

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

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

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

 Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald
2024

 Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

 Nummer: 3 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 11-12-2024 19:18:24
Onderhandelingspositie

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



voortvarend aan de slag
uitspraken van het Europese Hof van Justitie.² Ambtelijk is geconcludeerd dat hier gevolg aan moet
worden gegeven, namelijk door de wijziging van de regelgeving.

 Nummer: 5 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 11-12-2024 19:18:56

 Nummer: 6 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Scenario 1. Aankondigen van beleid: een maximumtermijn van 36 maanden met
verplicht aanbod tot indiensttreding
niet te volstaan met een louter procesmatige brief,
beleid op dit onderwerp aan te kondigen.

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

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [redacted]

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

Scenario 2. Informeren uitkomst gesprekken sociale partners

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

Bijlagen

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

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

Standpunten van sociale partners in verband met andere onderhandelingen.

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

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

en kondigt u de lijn van de nieuwe wetgeving aan.

inleentermijn of een rechtsvermoeden,

dat een wettelijke

maximumtermijn van 36 maanden beleidsmatig de voorkeur heeft.

Indien de uitzendkracht het aanbod weigert, ontstaat een vast

contract met het uitzendbureau.

dient de inlenende onderneming een aanbod te

doen voor een arbeidsovereenkomst bij de inlener. Dit behoeft verdere

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

aanbod. Indien de uitzendkracht het aanbod

Ontslagregeling van het UWV. De

werken bij die inlener.

Scenario 2. Informeren uitkomst gesprekken sociale partners

geen nieuw beleid aan te kondigen.

procesmatige brief te sturen. Hiermee

Nummer: 2 Auteur: Onderwerp: Markering Datum: 11-12-2024 19:20:21

Onderhandelingspositie

Bijlage 1: toelichting bij beleidsvarianten maximumtermijn en rechtsvermoeden

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Maximumtermijn

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

Rechtsgevolg

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

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

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

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

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

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

Alternatief: Rechtsvermoeden

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

Rechtsgevolg

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

Deze pagina bevat geen opmerkingen.

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

Datum
05-12-2024

Onze referentie
2024- [REDACTED]

Deze pagina bevat geen opmerkingen.