Ministerie van Justitie
Directie Vreemdelingenzaken
nr. AJZ 4605/E-3411-A-362

Opbergen achter Deel H-6, Vc.

Onderwerp: arbeid door vreemdelingen via zogeheten uitleen- en uitzendbureaus.

's-Gravenhage, 1 september 1980

Aan: de Procureurs-Generaal,
fgd. Directeuren van Politie;
de hoofden van plaatselijke politie;
de heer Commandant der Koninklijke Marechaussee;
het Ministerie van Financiën (Directie Douane);
de heer Hoofdcommissaris van Politie (t.a.v. chef Rivierpolitie) te Rotterdam.

Gebleken is dat zowel bij de vreemdelingendiensten als bij uitleen- en uitzendbureaus (zoals deze instellingen in de praktijk veelal worden genoemd), grote behoefte bestaat aan meer duidelijkheid omtrent de wettelijke bepalingen en beleidsnormen, die gehanteerd worden met betrekking tot vreemdelingen die via deze bureaus werkzaam zijn. In het onderstaande worden bepalingen van Nederlands recht weergegeven die gelden voor uitleen- en uitzendbureaus, ongeacht de vraag, of Nederlanders dan wel vreemdelingen worden bemiddeld; vervolgens zal het te voeren vreemdelingenbeleid worden uiteengezet.

1. Algemeen

Zowel de zogeheten uitleenbedrijven als uitzendbureaus houden zich bezig met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan derden voor het in de bedrijven van die derden verrichten van arbeid, die van tijdelijke aard is.
Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst volgens art. 1637a BW tussen het ingeschakelde bureau of bedrijf en de arbeidskracht is volgens de huidige rechtspraak inzake deze materie afhankelijk van verschillende omstandigheden, bijv. wie het loon betaalt, wie verplicht is tot inhouding van de loonbelasting en de premies voor de sociale verzekering; vooral van belang is verder, of er een gezagsverhouding bestaat tussen het uitleen- of uitzendbureau en de arbeidskracht, dan wel tussen de inlener en de arbeidskracht.
Een vaste richtlijn betreffende de vraag wie bij uitzendverhoudingen als werkgever van de uitgezonden arbeidskracht is aan te merken, is volgens de bestaande jurisprudentie echter niet te geven.
Bijzondere wettelijke regelingen

a. Bij de Wet van 31 juli 1965 (Stb. 378) tot wijziging van enige sociale verzekeringswetten werden door middel van uitzendbureaus tewerkgestelde personen onder de sociale verzekeringen gebracht. Het uitzendbureau is meestal inhoudingsplichtig, zowel voor de sociale verzekeringspremies als voor de loonbelasting.

b. Voorts zij er op gewezen, dat in de gevallen, waarin de op 1 november 1979 in werking getreden Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers (Stb. 1978 nr. 737 dd. 9 november 1978) op de uitzendverhouding van toepassing is, volgens het bepaalde in art. 1, sub b, onder 3 van deze wet, degene, te wiens behoeve de arbeid wordt verricht (d.w.z. de inlener) als werkgever wordt aangemerkt.

c. Op deze vormen van tijdelijke tewerkstelling heeft verder betrekking de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten van 31 juli 1965 (Stb. 379) en het Koninklijk Besluit van 10 september 1970 (Stb. 410). Ieder uitleen- of uitzendbureau behoeft een vergunning van de Minister van Sociale Zaken.

- 2 -

Op grond van voormelde Wet worden door de Minister van Sociale Zaken aan de verleende vergunningen voorschriften verbonden. De tekst van deze z.g. standaardvoorschriften wordt iedere twee jaar opnieuw vastgesteld.
Een afschrift van de voor 1979/80 vastgestelde voorschriften (gepubliceerd in de Stct. van 15 november 1978, nr. 233) is als bijlage bij deze aanschrijving gevoegd.
Aan een vergunning kan voorts een speciale beperking verbonden zijn ten aanzien van de kategorie beroepen en/of het aantal ter beschikking te stellen arbeidskrachten.

Ieder jaar wordt in de Staatscourant een lijst gepubliceerd van legale uitleen- en uitzendbureaus onder vermelding van de voor hen geldende beperking. De meest recente lijst is te vinden in de Staatscourant van 28 december 1979, nr. 251; een aanvulling op deze lijst is gepubliceerd in de Staatscourant van 29 februari 1980, nr. 43.
Voor informatie kan men verder terecht bij de Loontechnische Dienst of bij de Afdeling Bijzondere Vraagstukken van Arbeidsverhoudingen (Direktie Arbeidsverhoudingen) van het Ministerie van Sociale Zaken (tel. 070-715911).
Als zich vragen mochten voordoen op het gebied van de sociale verzekering (bijv. in verband met verzekering volgens de wetten van het land van herkomst van vreemdelingen) kan men zich wenden tot de Hoofdafdeling Verdragen van de Direktie Sociale Verzekeringen van dat Ministerie (tel. 070-624651).

Uit het gestelde achter punt 12 van de Vergunningsvoorschriften 1979/1980 blijkt dat een ter beschikkingstelling bij een bedrijf drie maanden mag duren; indien om speciale redenen noodzakelijk éénmaal te verlengen met maximaal drie maanden. Alleen in buitengewone omstandigheden wordt sporadisch door de Minister van Sociale Zaken schriftelijk toestemming verleend om deze termijn te overschrijden.

De aandacht wordt tevens gevestigd op de punten 13 en 14, waaruit blijkt dat het niet toegestaan is arbeidskrachten in de bouwsektor of in de metaalsektor (Rotterdam en Dordrecht en omgeving) ter beschikking te stellen. Krachtens de artikelen 32a en 44a van de Wet Autovervoer goederen (Stb. 342 van 4 aug. 1951) is het - behoudens bepaalde uitzonderingen - verboden vrachtvervoer te doen verrichten door andere bestuurders van motorrijtuigen dan degenen, die bij het vervoersbedrijf in dienstbetrekking zijn.

Is een uitleen- of uitzendbureau niet in het bezit van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of treedt het buiten de aan de vergunning verbonden voorschriften en/of beperkingen, dan maakt het bureau zich schuldig aan een overtreding ingevolge de Wet op de economische delikten (artikel 1, vierde lid). Wordt de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door een vergunninghouder overtreden, dan kan dit tot gevolg hebben dat de vergunning door de Minister van Sociale Zaken wordt ingetrokken, dan wel de verlenging daarvan wordt geweigerd.
De ambtenaren van de Loontechnische Dienst zijn aangewezen voor de uitoefening van controle op de juiste naleving van de Wet.
Stuit een ambtenaar, belast met het toezicht op de vreemdelingen of de vreemdelingenadministratie, in de uitvoering van zijn taak op bovengenoemde overtredingen, dan is het wenselijk dat deze feiten aan de Loontechnische Dienst gesignaleerd worden.

2.Beleid E.E.G.-onderdanen

Tewerkstelling met arbeidsovereenkomst

Indien er sprake is van een normale werkgever-werknemerrelatie tussen het uitzendbureau- of bedrijf en de arbeidskracht, is de Vreemdelingencirculaire, Deel C-1, onverkort van toepassing.
Het betreffende uitzendbureau- of bedrijf dient een werkgeversverklaring op te stellen, die de vreemdeling moet overleggen aan de vreemdelingendienst vóórdat deze tot verlening van een vergunning tot verblijf kan overgaan.
De duur van de vergunning is afhankelijk van de opgegeven duur van de tewerkstelling in de werkgeversverklaring (art. 94 Vb.).

Tewerkstelling zonder arbeidsovereenkomst

Vindt een E.E.G.-onderdaan werk via een uitleen- of uitzendbureau zonder dat van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met de uitzendinstantie is gebleken, dan wordt degene, bij wie de arbeid feitelijk wordt verricht beschouwd als werkgever (die dus de eventuele tewerkstelling moet bevestigen). Indien de duur van de arbeid korter is dan drie maanden, gerekend na binnenkomst in Nederland, kan voor wat betreft de toelating volstaan worden met plaatsing van een aanmeldingsstempel in het reis- of identiteitspapier van betrokkene (art. 39, eerste lid, V.V.).

Verblijft de uitzendkracht langer dan drie maanden hier te lande, dan dient hij of zij zich in het bezit te stellen van een vergunning tot verblijf.
Voordat tot verlening van deze vergunning kan worden overgegaan dient de E.E.G.-onderdaan een werkgeversverklaring over te leggen, die wordt ondertekend of mede-ondertekend door de feitelijke (!) werkgever, waaruit de duur en de verdiensten van de werkzaamheden blijken. Vastgesteld dient te worden of de E.E.G.-onderdaan inderdaad "begunstigd" is. Dit is het geval indien door de werkzaamheden die verricht worden, voldoende inkomsten worden genoten om in eigen onderhoud en eventueel dat van de gezinsleden te voorzien.
De kriteria die worden gehanteerd bij de uitvoering van de Algemene Bijstandswet, kunnen hier als richtlijn dienen.1)
Worden de werkzaamheden onregelmatig verricht of zijn de verdiensten, bezien in het licht van de normbedragen van de Algemene Bijstandswet te gering, dan zal de E.E.G.-onderdaan als niet-begunstigd worden beschouwd en kan geen (verder) verblijf worden toegestaan. Ten overvloede zij opgemerkt dat vreemdelingen die een A.B.W.-uitkering genieten, incidentele voorzieningen daargelaten, nimmer als begunstigde E.E.G.-onderdaan kunnen worden beschouwd.
Staat de begunstigde status van de uitzendkracht vast, dan kan een vergunning tot verblijf worden verleend, met toepassing van het gestelde in de Vreemdelingencirculaire, blz. C-1-18 onderdaan.
De duur van de te verlenen vergunning bedraagt maximaal drie maanden, gekoppeld aan de toegestane duur van de tewerkstelling ingevolge de Voorschriften 1979/1980 (zie bijlage).

Verlenging met telkermale maximaal drie maanden is toegestaan als uit de bij de aanmelding overgelegde nieuwe werkgeversverklaring valt af te leiden dat de E.E.G.-onderdaan de begunstigde status heeft behouden.
Blijkt bij aanmelding dat de vreemdeling niet meer beschikt over een redelijk aanbod van werk, dan is het hem toegestaan, zonder dat de verleende vergunning behoeft te worden verlengd, gedurende drie maanden opnieuw werk te zoeken. Deze termijn eindigt voortijdig indien een beroep wordt gedaan op de openbare kas.

Voordat een afwijzende beschikking op grond van ontbreken van de begunstigde status door het Hoofd van plaatselijke politie kan worden genomen, dient deze in alle gevallen een bijzondere aanwijzing terzake aan het Ministerie van Justitie te vragen.

---

1) de normbedragen, die ieder half jaar bijgesteld worden, kunnen bij de Gemeentelijke Sociale Dienst worden opgevraagd.

3. Beleid Belgen en Luxemburgers

Met betrekking tot Belgen en Luxemburgers die via een uitleen- of uitzendbureau werkzaam zijn, geldt hetzelfde beleid als voor andere E.E.G.-onderdanen, met dien verstande, dat indien zij zelfstandig beschikken over middelen van bestaan, zij uit dien hoofde in aanmerking komen voor een vergunning tot verblijf.

4. Beleid Surinamers

Tewerkstelling met arbeidsovereenkomst

Ten aanzien van vreemdelingen van Surinaamse nationaliteit die tewerkgesteld zijn op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met het uitzendbureau of bedrijf, dient hetzelfde beleid te worden gevoerd als voor werknemers in loondienst, vermeld in Deel C-9 van de Vreemdelingencirculaire.

Tewerkstelling zonder arbeidsovereenkomst

Surinamers die werkzaam zijn via een uitleen- of uitzendbureau zonder dat een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht met het betrokken bureau of bedrijf is gesloten, dienen op dezelfde wijze te worden behandeld als E.E.G.-onderdanen, die via een zodanig bureau of bedrijf werken.
Dit betekent dat de vergunning tot verblijf door het Hoofd van plaatselijke politie kan worden verleend, in dit geval uiteraard mits overeenkomstig de bepalingen van de hierboven vermelde Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers (die op 1 november 1979 in werking is getreden) door het Gewestelijk Arbeidsbureau ten behoeve van de vreemdeling een tewerkstellingvergunning is afgegeven.
Werkgever in de zin van deze wet is zowel bij uitleen- als bij uitzendverhoudingen de feitelijke werkgever.
Ingevolge art. 18 van voormelde wet zal een nog geldige arbeidsvergunning worden beschouwd als een tewerkstellingsvergunning.
Ook hier geldt de regel, dat de werkzaamheden regelmatig moeten worden verricht en de inkomsten daaruit voldoende moeten zijn om in het eigen onderhoud en dat van de gezinsleden te voorzien.
Voor deze speciale gevallen wordt de duur van zowel de tewerkstellingsvergunning als de vergunning tot verblijf met toepassing van art. 2 van de Overeenkomst inzake het verblijf en de vestiging van wederzijdse onderdanen (trb. 1975, nr. 133) en met inachtneming van de Voorschriften 1979/1980 (bijlage), beperkt tot maximaal drie maanden, eventueel met maximaal drie maanden te verlengen.

5. Beleid overige vreemdelingen

Het algemeen toelatingsbeleid, verwoord in de Delen C en G van de Vreemdelingencirculaire, is ook van toepassing op de vreemdeling die naar Nederland wil komen om werk te vinden via uitleen- of uitzendbedrijven.

Behoudens voor de onderdanen van een aantal landen, opgesomd op blz. C-4-3 van de Vreemdelingencirculaire, geldt de eis van het zich in bezit stellen van de machtiging tot voorlopig verblijf onverkort. In Nederland dient de werkgever te beschikken over een ten behoeve van de vreemdeling(e) overeenkomstig de bepalingen van de hierboven vermelde Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers afgegeven tewerkstellingsvergunning.

Voor vreemdelingen aan wie een vergunning tot verblijf is verleend om redenen gelegen buiten de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in het kader van gezinsherenigingen, wegens huwelijk met een Nederlandse of in geval van een duurzame relatie, zal het werken via een uitleen- of uitzendbedrijf geen invloed hebben op de reeds verleende verblijfstitel.
Wel dient de werkgever van dergelijke vreemdelingen in het bezit te zijn van een krachtens voormelde Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers ten behoeve van de betrokken vreemdeling afgegeven tewerkstellingsvergunning.

Het is vreemdelingen die een vergunning tot verblijf hebben verkregen in het kader van het studiebeleid, niet toegestaan om naast de studie arbeid in loondienst te verrichten, indien de beperking waaronder de vergunning is verleend, hierin niet voorziet. Wijziging van de beperking om uitleen- of uitzendarbeid mogelijk te maken zal in het algemeen niet toegestaan worden, omdat de student nl. geacht wordt gedurende de gehele studieduur voldoende geldelijke middelen - anders dan uit arbeid - ter beschikking te hebben.

Houders van een vergunning tot vestiging, vreemdelingen die verblijf voor onbepaalde duur genieten ex art. 10, lid 2, Vw (C-dokument), en toegelaten vluchtelingen kunnen arbeid via uitleen- of uitzendbedrijven aanvaarden zonder dat dit konsekwenties voor hun verblijfstitel met zich meebrengt. Voor deze categorieën vreemdelingen hoeft de werkgever niet te beschikken over een ten behoeve van de vreemdeling verleende tewerkstellingsvergunning krachtens de hiervoor vermelde Wet Arbeid Buitenlandse Werknemers.

De Staatssecretaris van Justitie,
namens de Staatssecretaris,
Het Hoofd van de Direktie Vreemdelingenzaken,
Praaij,

Bijlage bij de circulaire van de Staatssecretaris van Justitie van 2 sept 1980
nr. AJZ 4605/E-3411-A- 362

UITVOERING WET OP HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN ARBEIDSKRACHTEN

Vergunningsvoorschriften 1979 en 1980 / (Ned.Staatscourant 15 nov.1978 nr.223)

Mede op grond van het advies van de Stichting van de Arbeid worden met ingang van 1 januari 1979 de volgende voorschriften verbonden aan een verleende vergunning als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, van de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

1. De vergunninghouder voert in Nederland een administratie, welke wekelijks wordt bijgehouden en welke per onderneming, aan welke arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, ten minste de navolgende gegevens bevat: naam, voornamen, woonplaats, geboortedatum en functie van de ter beschikking gestelde arbeidskracht; het per week toegekende brutoloon (exclusief vergoedingen); eventuele vergoedingen gesplitst in reisurenvergoedingen, reiskostenvergoeding pension/verblijfsvergoedingen en overige vergoedingen; het aantal gewerkte uren per week; het aantal reisuren per week.

2. De vergunninghouder geeft aan de Minister van Sociale Zaken onmiddellijk kennis van:
   a. voornemen tot wijziging van de rechtsvorm van de onderneming;
   b. wijziging van het adres van de onderneming en wijziging van het adres van het hoofd van de onderneming;
   c. voornemen tot optreden van een ander hoofd van de onderneming, met inbegrip van diens naam en adres;
   d. vestiging of sluiting van filialen en/of nevenvestigingen van de onderneming, alsmede van het voornemen tot overname, dan wel verkoop van de onderneming c.q. filialen en/of nevenvestigingen van de onderneming;
   e. voornemen tot mutatie(s) in leidinggevende functies binnen de onderneming.

3. De vergunninghouder kent aan de ter beschikking gestelde arbeidskrachten ten hoogste dezelfde lonen en andere arbeidsvoorwaarden toe als die, welke worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt.
   Indien evenwel op de onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt, een collectieve regeling van toepassing is welke ten aanzien van het gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten regelen bevat, dient de vergunninghouder deze regelen toe te passen.

4. Het is de vergunninghouder niet toegestaan periodieke uitkeringen welke aan werknemers in dienst van de onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt, éénmaal 's jaars dan wel over een periode welke meerdere betalingsperioden omvat plegen te worden uitgekeerd, aan de ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de vorm van een opslag op het normale loon uit te keren.

5. Het is de vergunninghouder alleen toegestaan aan de ter beschikking gestelde arbeidskrachten vergoedingen voor reisuren, reiskosten, pensionkosten, koffiegeld en andere noodzakelijk te achten kostenvergoedingen toe te kennen, voor zover werknemers in dienst van de onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt, in soortgelijke omstandigheden eveneens aanspraak daarop kunnen doen gelden.

6. De vergunninghouder legt op generlei wijze aan de ter beschikking gestelde arbeidskrachten belemmeringen in de weg om met een ander een arbeidsverhouding aan te gaan.

7. Het is de vergunninghouder niet toegestaan in geval van werkstaking bij een onderneming arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor werkzaamheden, welke door deelnemers aan de werkstaking werden verricht.

8. Het is de vergunninghouder niet toegestaan arbeidskrachten beneden de 18 jaar ter beschikking te stellen.

9. Het is de vergunninghouder niet toegestaan arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor werkzaamheden welke buiten Nederland worden verricht.

10. Het is de vergunninghouder niet toegestaan arbeidskrachten, die hem door een ander ter beschikking zijn gesteld, ter beschikking te stellen, of arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan degene die op zijn beurt deze arbeidskrachten ter beschikking stelt.

11. De vergunninghouder zendt op verzoek van de onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt, aan die onderneming wekelijks een afschrift van de loonlijst betrekking hebbende op de aan die onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

12. De vergunninghouder stelt een arbeidskracht voor een tijdvak van ten hoogste drie maanden aan een onderneming ter beschikking. Indien het om speciale redenen noodzakelijk is dat de terbeschikkingstelling langer dan drie maanden duurt, meldt de vergunninghouder dit tijdig aan de Minister van Sociale Zaken, door middel van inzending van formulier 1872. De vergunninghouder verkrijgt hierdoor toestemming om de terbeschikkingstelling voor een tijdvak van ten hoogste nogmaals drie maanden voort te zetten, behoudens tussentijdse intrekking van de toestemming.
Indien de terbeschikkingstelling aldus zes maanden heeft geduurd, dient deze

te worden beëindigd. Alleen voor zover het om gegronde redenen, gelegen in de bijzondere sociale positie van de ter beschikking gestelde arbeidskracht, dan wel in buitengewone bedrijfsomstandigheden in de onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt, noodzakelijk is dat de terbeschikkingstelling langer dan zes maanden duurt, kan de Minister van Sociale Zaken op verzoek daartoe toestemming verlenen. De toestemming wordt verzocht door middel van inzending van formulier 1873.
Voor de toepassing van dit voorschrift worden twee opeenvolgende terbeschikkingstellingen van dezelfde arbeidskracht aan dezelfde onderneming geacht één terbeschikkingstelling te zijn, tenzij de duur van het tussen beide opeenvolgende terbeschikkingstellingen liggende tijdvak 25% of meer van de duur van de eerste terbeschikkingstelling bedraagt.

13. Het is de vergunninghouder niet toegestaan arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor werkzaamheden in de sector bouwnijverheid. Onder deze werkzaamheden worden verstaan de werkzaamheden zoals deze zijn opgenomen in de werkingssfeer-artikelen van de collectieve arbeidsovereenkomsten Bouwbedrijf, Schilders- en Afwerkingsbedrijf, Stukadoorsbedrijf, Natuursteenbedrijf, Dakdekkersbedrijf en Steen-, Houtgraniet- en Kunststeenbedrijf.

14a Het is de vergunninghouder niet toegestaan arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor werkzaamheden in de metaalsector in het volgende gebied: Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen, Maassluis, Maasland, Hoek van Holland, Capelle a/d IJssel, Krimpen a/d IJssel, Krimpen a/d Lek, Lekkerkerk, Nieuwerkerk a/d IJssel, Moordrecht, Gouda, Haastrecht, Rhoon, Poortugaal, Spijkenisse, Hekelingen, Geervliet, Heenvliet, Simonshaven, Zuidland, Abbenbroek, Oudenhoorn, Vierpolders, Zwartewaal, Brielle, Oostvoorne, Rockanje, Hellevoetsluis, Nieuwenhoorn, Rozenburg,(gehele eiland), Barendrecht, Oud-Beijerland, Strijen.
Evenmin is het de vergunninghouder toegestaan arbeidskrachten te werven en/of ter beschikking te gaan stellen, die uit de opgesomde sector afkomstig zijn.

14b Het is de vergunninghouder niet toegestaan arbeidskrachten ter beschikking te stellen voor werkzaamheden in de metaalsector in het volgende gebied: Dordrecht, Dubbeldam, Zwijndrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Heerjansdam, Ridderkerk, Slikkerveer, Bolnes, Rijsoord, Papendrecht, Sliedrecht, Hardinxveld-Giessendam, Boven Hardinxveld, Gorinchem, Groot Ammers, Streefkerk, Nieuw-Lekkerland, Kinderdijk, Alblasserdam.
Evenmin is het de vergunninghouder toegestaan arbeidskrachten te werven en/of ter beschikking te gaan stellen, die uit de opgesomde sector afkomstig zijn.

15. De vergunninghouder verstrekt aan de Minister van Sociale Zaken gegevens over zijn werkzaamheden door invulling van een staat, welke hem wordt toegezonden. De staat dient vóór de 15e van elke maand te worden ingezonden.

16. De vergunninghouder stelt de door hem ter beschikking te stellen arbeidskrachten in kennis van de voor hen van belang zijnde voorschriften, verbonden aan de vergunning.

Circulaire aan vergunninghouders.

Aan de houders van een vergunning voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten wordt voorts bij de verlening van de vergunning een toelichtende circulaire toegezonden met de volgende inhoud.

15 november 1978/Nr.132.423 Directie Arbeidsverhoudingen Afdeling Bijzondere Vraagstukken van Arbeidsverhoudingen.

Als toelichting op de voorschriften welke in 1979 en 1980 dienen om het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in juiste banen te leiden, deel ik u het volgende mee.

Toelichting op voorschrift nr. 1.
De noodzaak van een juiste naleving van dit voorschrift wordt andermaal onderstreept. De Loontechnische Dienst moet in staat worden gesteld zijn toezichthoudende taak op de naleving van de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten naar behoren te verrichten. Het op de juiste wijze en in origineel voeren van een administratie betreffende het ter beschikking stellen van arbeidskrachten is daartoe voorwaarde. Ook dient aan de Loontechnische Dienst bekend te zijn op welk adres de administratie wordt gevoerd.

Toelichting op voorschrift nr. 2.
De in dit voorschrift aangeduide wijzigingen, o.q. voornemens tot wijziging, dienen tijdig te mijner kennis te worden gebracht, opdat toetsing aan de belangen, die de Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten beoogt te beschermen, kan plaatsvinden.

Toelichting op voorschrift nr.4.
Nogmaals wordt er op gewezen dat het uitbetalen van zogeheten all-in lonen niet is toegestaan.

Toelichting op voorschrift nr. 6.
De noodzaak van een juiste naleving van dit voorschrift blijft onverminderd bestaan. Ik herhaal de in voorgaande jaren gedane mededeling dat de belemmeringen, die dit voorschrift op het oog heeft, ook kunnen voortspruiten uit de inhoud van de contractuele relatie tussen vergunninghouder en onderneming, bij welke de terbeschikkingstelling plaatsvindt.

Toelichting op voorschrift nr. 12.
Allereerst wordt er de bijzondere aandacht op gevestigd dat dit voorschrift spreekt van het ter beschikking stellen van een arbeidskracht aan een onderneming. Het voorschrift spreekt niet van het ter beschikking stellen van een arbeidskracht naar een bepaalde functie of arbeidsplaats in een onderneming.

Wanneer bij een onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten wisselen van functie of arbeidsplaats in die onderneming, wordt hun terbeschikkingstelling voortgezet en begint derhalve géén nieuwe termijn van terbeschikkingstelling te lopen.
Voorts wordt er de bijzondere aandacht op gevestigd dat dit voorschrift is uitgebreid met een bepaling over de vereiste periode, welke moet liggen tussen twee terbeschikkingstellingen van dezelfde arbeidskracht aan dezelfde onderneming. Onder verwijzing naar het hieronder geformuleerde uitgangspunt van dit voorschrift wijs ik er nochtans met nadruk op dat het niet de bedoeling is dat vergunninghouders deze periode in acht nemen met het vooropgezette voornemen om terstond na afloop ervan dezelfde arbeidskracht aan dezelfde onderneming wederom ter beschikking te stellen.

Uitgangspunt van het voorschrift blijft onverminderd dat het als in strijd met het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt moet worden beschouwd, dat niet-tijdelijke arbeid wordt verricht door ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Het onderhavige voorschrift heeft daarom tot doel om terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, langer dan drie maanden, beperkt te houden en alleen in situaties van uitzonderlijk karakter terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, langer dan zes maanden toe te laten.
Wat een verlangde terbeschikkingstelling, langer dan drie maanden, betreft moet ik aandringen op de juiste vermelding van de speciale, met de werkelijke situatie overeenkomende reden waarom de betreffende terbeschikkingstelling langer moet duren.

Over de in de bedrijfsomstandigheden van een inlener liggende motieven met betrekking tot een verlangde terbeschikkingstelling, langer dan zes maanden, merk ik voorts het volgende op.
Ziekteverzuim, tenzij van excessieve omvang, zal in het algemeen geen motief kunnen opleveren voor verlenging van de zes-maanden-termijn. Ziekte van werknemers is bij een onderneming van enige omvang voorzienbaar; de onderneming zal daarmee rekening dienen te houden bij de bepaling van de omvang van het vaste personeelsbestand.
Vakantie van werknemers is in het algemeen voorzienbaar en zal daarom in het algemeen geen motief kunnen opleveren voor verlenging van de zes-maanden-termijn.
Reorganisatie en/of nieuwe activiteiten in de onderneming zullen in uitzonderlijke omstandigheden een motief voor verlenging van de zes-maanden-termijn kunnen opleveren. Tijdige planning en voorbereiding van een reorganisatie of van nieuwe activiteiten dienen ervoor te zorgen dat de veranderingen in de werkzaamheden zoveel mogelijk worden opgevangen door corresponderende wijzigingen in het vaste personeelsbestand. Project-arbeid zal een motief kunnen zijn voor verlenging van de zes-maanden-termijn. Evenwel zal bij het indienen

van het desbetreffende verzoek duidelijkheid moeten bestaan over de verwachte afloopdatum van het project. Tevens zal daarbij worden bezien in welke mate de inlener gepoogd heeft voor het project personeel in-tijdelijke-dienst te nemen.
Vacatures en vergelijkbare omstandigheden zullen slechts dan een motief opleveren voor verlenging van de zes-maanden-termijn, indien op korte termijn de indiensttreding van een vaste arbeidskracht verwacht kan worden. Indien de inlener deze verwachting niet heeft, maar wel over de ter beschikking gestelde arbeidskracht zou willen blijven beschikken, dient te worden gekozen voor het aanbieden van een-tijdelijk-dienstverband.
Een bij een onderneming van kracht zijnde personeelsstop, of vergelijkbare maatregel, zal in het algemeen geen motief kunnen opleveren voor verlenging van de zes-maanden-termijn. Hier zou schade worden toegebracht aan het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt, indien op grond van een dergelijke maatregel geen personeel in vaste dienst wordt genomen, maar het betreffende (niet-tijdelijke) werk wel wordt verricht door ter beschikking gestelde arbeidskrachten.
In mogelijke andere situaties, waarin een buitengewone bedrijfsomstandigheid bij de inlener wordt aangevoerd, geldt evenzeer dat alleen dan toestemming tot een terbeschikkingstelling langer dan zes maanden zal worden verleend, indien het om een situatie van werkelijk uitzonderlijk karakter gaat en van de inlener in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij overgaat tot het aanbieden van een-tijdelijk-dienstverband.
Wat de motieven voor langere uitzending betreft, die aan de kant van een ter beschikking gestelde arbeidskracht liggen, merk ik het volgende op.

Als een dergelijk motief kán gelden de leeftijd en/of de sociale positie van de betrokken arbeidskracht. De leeftijd van een arbeidskracht kan bijvoorbeeld in verband met de stand van de arbeidsmarkt aanleiding geven tot voortzetting van zijn werkzaamheden via de figuur van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten bij een inlener.
Hetzelfde geldt indien de sociale positie van een arbeidskracht om andere redenen (bijvoorbeeld: gehandicapt zijn) als motief wordt aangevoerd voor voortzetting van de werkzaamheden via de figuur van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.
In beide gevallen zal het uitgangspunt echter blijven dat alle betrokkenen er naar streven de terbeschikkingstelling zo spoedig mogelijk te laten overgaan in een rechtstreeks-al dan niet tijdelijk-dienstverband. Dit uitgangspunt brengt derhalve mee dat een te verlenen toestemming voor terbeschikkingstelling langer dan zes maanden niet in tijd onbepaald zal zijn en dat geen verdere toestemming zal kunnen worden gegeven, indien geen zicht op een dienstverband als bedoeld ontstaat.

Meer in het algemeen merk ik ten aanzien van het motief "sociale positie van de ter beschikking gestelde arbeidskracht" nog het volgende op. De omstandigheid dat een inlener, zonder dat daarvoor gegronde redenen aanwezig zijn, niet het voornemen heeft om een rechtstreeks dienstverband al dan niet van tijdelijke aard, aan te bieden aan een dergelijke arbeidskracht, brengt niet met zich mee dat in die situatie op grond van dat motief wel toestemming tot langere tewerkstelling door middel van de figuur van de terbeschikkingstelling gegeven zal worden. Zo kan bijvoorbeeld het gedurende langere tijd(willen)werken op part-time basis door gehuwde vrouwen of vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid niet zonder meer een motief zijn voor dispensering van de zes-maanden-termijn, voor zover hier al voor het middel van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten is gekozen. Ook part-time arbeid dient in beginsel plaats te vinden op basis van een rechtstreekse arbeidsrelatie tussen de arbeidskracht en de (materiële) werkgever.
De melding van een terbeschikkingstelling langer dan drie maanden dient tijdig plaats te vinden, door middel van formulier 1872. Het zelfde geldt ten aanzien van het indienen van een verzoek tot overschrijding van de termijn van zes maanden, door middel van formulier 1873. Op de beide formulieren dient de aanvangsdatum van de betreffende terbeschikkingstelling correct te worden vermeld. De formulieren blijven op de gebruikelijke wijze verkrijgbaar bij de Staatsuitgeverij te 's-Gravenhage.

Toelichting op de voorschriften nrs. 13 en 14.

Deze voorschriften blijven, mede op advies van de stichting van de Arbeid, ook ná 1 januari 1979 van kracht.

Toelichting op voorschrift nr. 16.

Ik vestig de aandacht op het belang van dit voorschrift dat tot doel heeft om arbeidskrachten, die ter beschikking gesteld gaan worden, doeltreffend te informeren over hun positie als gevolg van de voorschriften die het ter beschikking stellen van arbeidskrachten reguleren. Hier moet met name worden gedacht aan voorschrift nr. 12 inzake de tijdelijkheid van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Algemeen.

In het algemeen wijs ik er nog op dat als gevolg van een geconstateerd niet in acht te nemen van de voorschriften de verleende vergunning kan worden ingetrokken.
Deze circulaire treedt in de plaats van de circulaire nr. 125.560 van 10 november 1976.

De Minister van Sociale Zaken,
Namens de Minister,
De Directeur voor Arbeidsverhoudingen.
w.g. Mr. A.B. Raven.