

Besluit indeling uitzendbedrijven

2 maart 2000/Nr. Nr.

SV/UB/00/06122

Directie Sociale Verzekeringen

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, J.F. Hoogervorst

Gelet op artikel 52, derde lid, van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;

Besluit:

Goed te keuren het door het Landelijk instituut sociale verzekeringen op 6 oktober 1999 getroffen Besluit indeling uitzendbedrijven.

Dit besluit wordt, tezamen met het goedgekeurde besluit, bekendgemaakt in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 2 maart 2000.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

J.F. Hoogervorst.

Besluit indeling uitzendbedrijven

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen,

Gelet op artikel 52, derde lid van de Organisatiewet sociale verzekeringen 1997;

Besluit:

Art. 1

1. De werkgever, die zich in het kader van de uitoefening van zijn bedrijf of beroep bezig houdt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder leiding en toezicht van de derde, waarbij die arbeidskrachten werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 7:690BW, waarin tevens een beding als bedoeld in art. 7:691, tweede lid BW is opgenomen, wordt ingedeeld in sector 52. Uitzendbedrijven, mits met dit ter beschikking stellen van

arbeidskrachten meer dan 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis is gemoeid.

2. Met de arbeidskrachten in het eerste lid worden voor de toepassing daarvan gelijkgesteld arbeidskrachten, ten aanzien van wie het beding als bedoeld in art. 7:691, tweede lid BW ingevolge het bepaalde in het derde lid van dat artikel, al dan niet met toepassing van het zevende lid van dat artikel, (inmiddels) is beëindigd.

Art. 2

De werkgever, die zich bezig houdt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 1, wordt, wanneer met dat ter beschikking stellen meer dan 15, doch niet meer dan 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis is gemoeid, voorzover het die werkzaamheden betreft ingedeeld in sector 52. Uitzendbedrijven.

Art. 3

Met de werkgever in de vorige artikelen wordt gelijkgesteld de werkgever, die op basis van een uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 7:690BW arbeidskrachten ter beschikking stelt – niet zijnde arbeidskrachten als bedoeld in artikel 1, eerste en tweede lid –, mits door die arbeidskrachten geen werkzaamheden worden verricht, die sec functioneel bezien voor meer dan 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis aan één sector kunnen worden toegerekend.

Art. 4

Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan beslissen, dat een werkgever als bedoeld in de vorige artikelen, met afwijking van het bepaalde in die artikelen, wordt ingedeeld bij een andere sector dan sector 52. Uitzendbedrijven.

Art. 5

Dit besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2001 onder gelijktijdige intrekking van het Besluit van 30 mei 1958, nr. 50996, Stcrt. 1958, nr. 119 en van de daarbij beho-

rende Circulaire nr. 968 van 20 december 1990.

Art. 6

Dit besluit wordt aangehaald als Besluit indeling uitzendbedrijven.

Dit besluit zal – na goedkeuring door de Minister c.q. Staatssecretaris van SoZaWe – met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Amsterdam, 6 oktober 1999.

J.F. Buurmeijer, voorzitter.

Toelichting

Voorgeschiedenis

Dit besluit houdt in een ingrijpende aanpassing van de systematiek van indelen, in zoverre het gaat om werkgevers, die zich geheel of ten dele bezig houden met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan derden.

Het indelen van dergelijke werkgevers was geregeld in het zgn. Uitleenbesluit van 30 mei 1958, nr. 50996.

Ingevolge dit besluit werden werkgevers, ongeacht of zij naast uitleenactiviteiten ook nog andere werkzaamheden verrichtten, vanwege dat uitlenen in beginsel, ongeacht de omvang van dat uitlenen, voor hun gehele onderneming aangesloten bij de voormalige sector 52. Uitleenbedrijven.

Van uitlenen in de hier bedoelde zin was sprake, indien de werkzaamheden van de ter beschikking gestelde arbeidskracht werden verricht onder leiding en toezicht van de inlenende opdrachtgever. Wel bestonden daarnaast onder bepaalde voorwaarden mogelijkheden tot vrijstelling van aansluiting bij de sector Uitleenbedrijven.

In de circulaire van 20 december 1990, nr. 968, heeft de toenmalige SVr een uiteenzetting gegeven over de achtergronden van het Uitleenbesluit en de wijze, waarop invulling aan dat besluit werd gegeven. Deze toelichtende circulaire is met het oude Uitleenbesluit per 1 januari 2001 ingetrokken.

Aanleiding tot het nemen van het nieuwe Besluit indeling uitzendbedrijven waren de navolgende ontwikkelingen:

– de ratio van het Uitleenbesluit zoals deze er was ten tijde van de totstandkoming van dit besluit in 1958, namelijk dat het ‘ronselen’ van arbeidskrachten de uitvoeringsorganen voor grote problemen stelde op het gebied van de premie-inning, is komen te vervallen; binnen het hedendaagse maatschappelijke veld is uitlenen van personeel, al dan niet door specifieke uitzendorganisaties, een algemeen (aanvaard) verschijnsel geworden. Uitlenen van personeel is geleidelijk aan een aparte functionele activiteit geworden, die inmiddels ook indelingstechnisch al een eigen plaats heeft gekregen in de vorm van een aparte sector Uitleenbedrijven;

– het verlenen van vrijstelling van aansluiting bij de sector Uitleenbedrijven aan ondernemingen, die ten dele uitlenen, was door de jaren heen eerder regel dan uitzondering geworden;

– nieuwe wetgeving: Op 1 juli 1998 is in werking getreden de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI), waarin o.m. de afschaffing van het (uitleen)vergunningensysteem is geregeld. Daarnaast is op 1 januari 1999 ingegaan de wetgeving inzake Flexibiliteit en zekerheid (FLEX), waarin de rechtspositie van de ‘uitzendkracht’ door wijzigingen van het BW is verbeterd.

Gelet op deze ontwikkelingen was er geen aanleiding meer een zodanig strikte en tegelijkertijd ruim geformuleerde regelgeving als opgenomen in het oude Uitleenbesluit te handhaven.

Het oude Uitleenbesluit bracht met zich mee, dat ook werkgevers, die personeel in vaste dienst hebben en dat personeel in de bedrijven van derden inzetten, toch onder het Uitleenbesluit vielen, zodra een zekere mate van leiding en toezicht aan de zijde van de opdrachtgever kon worden vastgesteld. Dit gold ook, indien die uitlenende werkgevers contractueel geheel verantwoordelijk waren voor de door dat personeel verrichte activiteiten en vaak een geheel eigen expertise inbrachten. In de praktijk speelde dit bij bijv. automatiseringsbedrijven, engineeringbedrijven en in algemene zin bij bedrijven met een consultancy-functie,

waarbij vaak onontkoombaar is, dat ter plekke bij de opdrachtgever werkzaamheden worden verricht.

Gelet op de hiervoor gememoreerde ratio van het Uitleenbesluit kon in redelijkheid niet (meer) worden volgehouden, dat voor deze situaties dit besluit was bedoeld.

Al met al was er aanleiding te zoeken naar een zodanige scheidslijn tussen ‘uitzenden’ en niet uitzenden, dat op evenwichtige wijze recht wordt gedaan aan de belangen van enerzijds de echte uitzendbranche en anderzijds werkgevers, die geheel dan wel ten dele uitlenen zonder (mede) gericht te zijn op (risicodragende) kortlopende uitzendsituaties. De sector 52.

Uitleenbedrijven zou dan specifiek gevuld moeten gaan worden met echte uitzendbedrijven en als zodanig omgevormd moeten worden tot een sector 52. Uitzendbedrijven. Overigens had dit tot gevolg, dat bij het vullen van een sector Uitzendbedrijven met ‘echte’ uitzendbedrijven, daarin dan ook zo veel als mogelijk alle uitzendsituaties moesten worden ondergebracht en niet alleen werkgevers, die zich volgens de gebruikelijke hoofdregel voor meer dan 50% met uitzenden bezig houden.

Als apart aspect speelde nog een rol het gegeven, dat dikwijls zeer moeilijk en na tijdovende en dus kostbare onderzoeken kon worden vastgesteld, of leiding en toezicht door de uitlener dan wel door de inlener werden uitgeoefend. Indien mogelijk zou het goed zijn te komen tot een zodanige scheidslijn tussen wel en niet uitzenden c.q. tot een zodanige definitie van het begrip uitzendbedrijf, dat dergelijke onderzoeken in de toekomst niet meer nodig zouden zijn.

Inhoudelijke uitgangspunten bij nadere definiëring

Voor de hand liggend was bij het zoeken naar een nadere definiëring van het begrip ‘uitzenden’, zoals dit indelingstechnisch gehanteerd zou moeten gaan worden ter onderscheiding van enerzijds uitzendactiviteiten en voorts alle overige activiteiten, aansluiting te zoeken bij de sedert 1 januari 1999 geldende nieuwe Flexwetgeving.

In die flexwetgeving is de uitzendovereenkomst immers expliciet als speciës van de arbeidsovereenkomst opgenomen.

Wat het echte uitzenden in de dagelijkse praktijk onderscheidt van andere arbeidsrelaties is de mogelijkheid een uitzendovereenkomst direct te laten eindigen zodra de inlener de opdracht staakt (uitzendbeding). In die gevallen behoeft bovendien verder geen loon te worden doorbetaald en komt eventueel ziekengeld direct voor rekening van de uitvoeringsinstelling.

Indelingstechnisch zou ‘uitzenden’ toegespitst kunnen gaan worden op die situaties, waar sprake is van een uitzendovereenkomst mét daarin opgenomen (als onderscheidend criterium) het uitzendbeding. M.a.w. het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op de wijze als bedoeld in art. 7:690 BW, waarbij gebruik is gemaakt van de mogelijkheid een beding op te nemen als bedoeld in art. 7:691, tweede lid BW.

Na verloop van tijd kunnen de hier bedoelde uitzendovereenkomsten overgaan in contracten (voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd) zonder uitzendbeding.

Om een zekere continuïteit bij de indeling van uitzendbedrijven te waarborgen c.q. een duiventileffect (herindeling, wanneer de loonsomverhouding binnen uitzendbedrijven verandert) tegen te gaan is voorstelbaar om ook die uitzendovereenkomsten, die voortvloeien uit uitzendovereenkomsten met uitzendbeding binnen de uitzendkolom te laten blijven en indelingstechnisch als uitzenden te bestempelen.

Onder het begrip uitzenden zouden ook nog gebracht kunnen worden werkgevers, die zich weliswaar niet met het ‘echte’ uitzenden als hier bedoeld bezig houden, maar die materieel wel met echte uitzenders op één lijn gesteld kunnen worden. Gedoeld wordt hier op werkgevers, die in meerdere sectoren personeel ter beschikking stellen en waarbij geen specifieke sector valt aan te wijzen, waaronder overwegend (dus voor meer dan 50%) personeel ter beschikking wordt gesteld.

Samenvattend: voor definiëring van het begrip uitzenden in indelingstechnische zin kan dan de grens getrokken worden langs:

1. alle uitzendovereenkomsten mét uitzendbeding
2. alle uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (dus voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd), die uit de uitzendovereenkomsten mét uitzend-

beding (uiteraard met dezelfde werkgever/uitlener) zijn voortgekomen 3. alle overige, niet onder 1 en 2 genoemde, uitzendovereenkomsten, wanneer via de werkgever met wie die overeenkomsten zijn aangegaan niet voor meer dan 50% binnen één sector wordt gewerkt

Mutatis mutandis geldt e.e.a. ook buiten het bekende uitzendcircuit voor alle situaties in het bedrijfs- en beroepsleven, waarin de genoemde uitzendovereenkomsten worden gebruikt.

Alle overige arbeids-/uitzendovereenkomsten (bepaalde dan wel onbepaalde tijd) vallen niet onder het begrip 'uitzenden' als hier bedoeld.

Artikelsgewijze toelichting

Art. 1. bij meer dan 50% uitzenden vindt indeling van de gehele onderneming plaats in de sector Uitzendbedrijven. Het betreft i.c. de gewone indelingshoofdregel, waarbij hier het in overwegende mate uitzenden – grootste loonsomcriterium – leidt tot indeling van de gehele onderneming bij de sector Uitzendbedrijven.

Art. 2. bij uitzenden tot en met 15% volgt geen indeling in de sector Uitzendbedrijven; bij uitzenden voor meer dan 15% en vervolgens t/m 50% volgt verplichte gesplitste indeling bij enerzijds sector Uitzendbedrijven en anderzijds de 'vaksector'. Dit is een uitzondering op het grootste loonsomcriterium in de vorm van een verplichte gesplitste indeling. Een vrije marge t/m 15% wordt toegestaan. Los hiervan heeft een werkgever bij meer dan 50% uitzenden de reguliere mogelijkheid om bij het Lisv zelf een gesplitste aansluiting te vragen conform het bepaalde in art. 53, vierde lid Osv. De verplichte gesplitste indeling daarentegen kan op grond van de tekst van dit besluit direct door de uitvoeringsinstellingen worden gerealiseerd, zonder tussenkomst van het Lisv.

Art. 3. werkgevers, die zich weliswaar bezig houden met het ter beschikking stellen van personeel, doch niet vallen onder de definitie van uitzenden als bedoeld in artikel 1 worden ingedeeld in die sector, waaronder functioneel bezien (aard van de werkzaamheden) de door de ter beschikking gestelde medewerkers verrichte activiteiten vallen, waarvoor het meest wordt verlonnd. Bijv: automatiseringswerkzaamheden worden ondergebracht in

de voor die werkzaamheden geldende sector: hierbij is niet van belang of het bedrijf, waarvoor (en waarbinnen) die werkzaamheden worden verricht mogelijk tot een andere sector behoort.

Wel moeten de werkzaamheden, die worden uitgeoefend voor meer dan 50% onder eenzelfde sector vallen. Is dat niet het geval, dan wordt een dergelijke onderneming voor de indeling gelijkgesteld met een uitzendbedrijf.

Art. 4. dispensatie van aansluiting bij sector Uitzendbedrijven is denkbaar in bijzondere omstandigheden.

Terzake te vormen beleid en te nemen beslissingen zijn wel voorbehouden aan het Lisv zelf en worden niet gemandateerd aan een uitvoeringsinstelling.

Bij zaken, die zich mogelijk lenen voor vorming van dispensatiebeleid valt te denken aan arbeidspools/deconfiture; voorts is voorstelbaar, dat vanuit bepaalde sectoren/branches dispensatieverzoeken worden ingediend, wanneer sprake is van (groepen) werkgevers, die nagenoeg uitsluitend onder 1 vaksector uitzenden.

Wellicht kan ook daarvoor dispensatiebeleid ontwikkeld worden.

Art. 5 en art. 6 behoeven geen nadere toelichting.

Bijzondere gevallen

– werkgevers, die zich zonder vergunning (particuliere arbeidsbemiddeling) bezig houden met arbeidsbemiddeling (het bij elkaar brengen van partijen) en om die reden wel onder het oude Uitleenbesluit (art. 2, tweede lid) vielen komen niet meer te ressorteren onder de werking van het nieuwe Uitzendbesluit.

– bijzondere situaties (kraamverzorgsters, uitlenen binnen concernverband e.d.) die als uitzonderingen buiten de werking van het Uitleenbesluit waren gesteld (zulks blijktens de toelichtende circulaire bij dat besluit) kunnen als uitzonderingen komen te vervallen. Die werkgevers gaan op eigen titel behoren tot de vaksectoren, waaronder hun werkzaamheden ressorteren. Is er sprake van echt uitzenden dan vallen zij nu wel gewoon onder de werking van het nieuwe Uitzendbesluit; voor het in deze situaties opnieuw maken van een uitzondering bestaat dan geen aanleiding meer.

– om wetstechnische redenen waren onder het oude Uitleenbesluit concernaansluitingen (aansluiting van

'vakwerkgevers' bij de sector Uitleenbedrijven dan wel omgekeerd van uitleenbedrijven bij vaksectoren) niet mogelijk. Onder het nieuwe Uitzendbesluit zal concernaansluiting bij de sector Uitzendbedrijven wél kunnen; het omgekeerde (uitzendbedrijven via concernaansluiting naar een vaksector) blijft niet toegestaan. Zou dit wel mogelijk zijn, dan zou dat haaks komen te staan op de ratio van het nieuwe Uitzendbesluit, waarbinnen zelfs bij uitzenden voor minder dan 50% voorzien wordt in een verplichte gesplitste aansluiting. Ontduiking daarvan door opsplitsing in meerdere vennootschappen gevolgd door een verzoek om concernaansluiting bij een vaksector is niet aangewezen.