

**Reinier Boogers**  
Advocaat

# Tips bij het uitlenen van arbeidskrachten.

[Arbeidsrecht & Medezeggenschap](#)

11 april 2019

Leent u wel eens personeel uit aan andere bedrijven? Dan krijgt u te maken met de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) en wellicht de ABU-cao. Om te voorkomen dat u hiermee in strijd handelt, geef ik u in dit artikel een drietal tips:

## Registratie KvK

**Tip 1:** Stelt u wel eens tegen een vergoeding arbeidskrachten aan andere bedrijven ter beschikking, registreer dit dan bij de Kamer van Koophandel.

Dit is de zogenoemde registratieplicht Waadi.[1] Deze verplichting geldt niet alleen voor uitzendbureaus, maar voor alle bedrijven die incidenteel of structureel arbeidskrachten uitlenen. U hoeft niet aan deze verplichting te voldoen als (i) de uitlening plaatsvindt binnen een concern (intra-concerndetachering) en (ii) u als uitlener toezicht en leiding blijft uitoefenen over de uitgeleende arbeidskracht.

Indien u arbeidskrachten uitleent zonder dat u geregistreerd staat, kan de Inspectie SZW een boete van € 12.000,- opleggen per werknemer. Let op: ook als u arbeidskrachten inleent en de uitlener staat ten onrechte niet geregistreerd kunt u een boete krijgen. Check dus van tevoren op de website van de Kamer van Koophandel ([www.kvk.nl/waadi](http://www.kvk.nl/waadi)) of een bedrijf waarvan u een arbeidskracht wil inlenen voldoet aan de registratieplicht.

## ABU cao

**Tip 2:** Stelt u regelmatig arbeidskrachten tegen een vergoeding ter beschikking aan andere bedrijven[2], check dan of uw totale loonsom voor ten minste 50% bestaat uit uitzendloon.

Is dit het geval, dan is de cao voor uitzendkrachten (ABU-cao) van toepassing, mits deze algemeen verbindend is verklaard (hetgeen vrijwel altijd het geval is).[3] Alsdan bent u verplicht uw werknemers conform deze cao te betalen en valt u in beginsel onder het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds voor de uitzendbranche, StiPP. U moet dan pensioenpremies afdragen aan dit pensioenfonds. Worden ten onrechte geen pensioenpremies afgedragen, dan kan StiPP ook over het verleden (dus met terugwerkende

kracht) deze premies vorderen.

### Belemmeringsverbod

**Tip 3:** Stelt u een werknemer tegen een vergoeding aan een ander bedrijf ter beschikking[4], wees er dan van bewust dat u deze werknemer na afloop van de terbeschikkingstelling niet mag belemmeren om bij de inlener in dienst te treden.

Dit is namelijk in strijd met het belemmeringsverbod uit de Waadi.[5] Concreet betekent dit dat u bijvoorbeeld niet met een beroep op een aangegaan relatiebeding, kan voorkomen dat de werknemer in dienst treedt bij de inlener. Dit relatiebeding is dan namelijk niet geldig (nietig).

U mag wel met de inlener afspreken dat een redelijke vergoeding is verschuldigd als de werknemer daadwerkelijk bij de inlener in dienst treedt. Wat is redelijk? Dat is niet in de wet vastgelegd. De rechtspraak hierover is wisselend omdat de redelijkheid afhankelijk is van diverse factoren, waaronder de kosten die door de uitlener zijn gemaakt en de duur van de terbeschikkingstelling. Let wel, er is ook sprake van strijd met het belemmeringsverbod indien een onredelijk hoge vergoeding wordt bedongen door de uitlener.

[1] Artikel 7a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs ('Waadi')

[2] En oefent de inlener toezicht en leiding uit over ingeleende arbeidskracht.

[3] De ABU-cao is niet van toepassing indien u hiervoor dispensatie heeft gekregen van het ministerie van SZW of u onder de werkingssfeer van een bedrijfstak-cao valt.

[4] Let wel, de werknemer moet onder leiding en toezicht staan van de inlener.

[5] Artikel 9a Waadi