

Pas op voor malafide uitzendbureaus

Marijke Oosterom
Partner Arbeidsrecht

Van Diepen Van der Kroef
Advocaten



Sinds 1 januari 2010 is de inlener naast het uitzendbureau aansprakelijk voor betaling van het minimumloon en minimum vakantietoeslag aan de uitzendkracht. De uitzendkracht kan dus loon vorderen van de inlener als deze te weinig loon krijgt van het uitzendbureau. De inlener kan aan deze aansprakelijkheid ontkomen door gebruik te maken van een gecertificeerd uitzendbureau.

Een uitzendkracht die schade berokkent

Een uitzendbureau moet zorgen dat een uitzendkracht over de juiste kwalificaties beschikt. Het uitzendbureau kan dus worden verweten dat zij een niet-gekwalificeerde uitzendkracht uitzendt. Echter, als een uitzendkracht fouten maakt tijdens het werk en de inlener schade toebrengt dan is het uitzendbureau niet aansprakelijk voor de schade. Dit, omdat de inlener feitelijk werkgever was, werkopdrachten gaf en toezicht hield. Een inlener zal het uitzendbureau dus ook moeten betalen als de uitzendkracht fouten maakt of niet (geheel) voldoet.

Payrolling: wie is de werkgever?

Grootste verschil tussen payrolling en uitzenden is dat bij payrolling de werknemer ter beschikking wordt gesteld van een specifieke inlener, die zelf de werknemer heeft geworven en geselecteerd. Een aantal kantonrechters ging er vanuit dat die inlener (dus) de werkgever was van de payroll werknemer, hoewel dat niet de bedoeling van de inlener was geweest. Inmiddels is in hogere rechtspraak uitgemaakt dat de payroll overeenkomst een bijzondere vorm van uitzenden is. Dit brengt met zich mee dat de werknemer in dienst is van het payrollbedrijf en niet van de inlener.