

De bijzondere ontslagregeling voor de uitzendsector (‘Bijlage B’)

50

Het arbeidsrecht kent sinds 1999 een bijzonder (ontslag)regime voor de uitzendsector voor ontslaanvragen op bedrijfseconomische gronden (de Bijlage B-procedure). Het enige wat een uitzendwerkgever als bedrijfseconomische reden moet aantonen is dat de inleenopdracht beëindigd is én dat het niet mogelijk is om de betrokken werknemer gedurende een bepaalde herplaatsingstermijn te herplaatsen. Als dat aangetoond kan worden, mag de uitzendwerkgever afwijken van het (als rigide ervaren) afspiegelingsbeginsel. Ondanks deze voordelen wordt van deze procedure door uitzendwerkgevers maar weinig gebruikt gemaakt. De vraag is wat de achterliggende reden hiervan is en of detacheringbureaus niet een kans mislopen doordat ze de normale ontslagregels blijven volgen.

Bijlage B, even terug in de tijd

Als onderdeel van de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid is voor de uitzendsector een bijzondere regeling in het Ontslagbesluit (*Bijlage B*) opgenomen voor ontslaanvragen op bedrijfseconomische gronden. Als enige voorwaarde om onder die regeling te kunnen vallen werd gesteld dat je als werkgever moest aantonen *'dat je werknemers ter beschikking stelt aan opdrachtgevers om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen'*.² De allocatiefunctie dus. Aangezien deze allocatiefunctie snel aangenomen werd, probeerden begin deze eeuw veel detacheringbureaus onder het ‘gewone’ ontslagregime uit te komen en hun gedetacheerde krachten te ontslaan via de Bijlage B. De bekendste zaak was die van automatiseringsbedrijf CMG dat in 2002 toestemming vroeg om, onder toepassing van Bijlage B van het ontslagbesluit, de arbeidsovereenkomst met een fors aantal (98) werknemers op te zeggen. CMG zelf stelde zich op het standpunt dat zij weliswaar geen uitzendwerkgever was, maar dat Bijlage B naar analogie diende te worden toegepast. Verrassend genoeg oordeelde zowel de voorzieningenrechter als het gerechtshof te Den Haag dat het voldoende aannemelijk was dat de consultants, in dienst van CMG, hun werkzaamheden verrichtten *'onder toezicht en leiding van de opdrachtgever'* en daarnaast dat *'in voldoende mate voldaan bleek te zijn aan de voorwaarden die aan een uitzendovereenkomst worden gesteld'*.³ Weliswaar stond in de arbeidsovereenkomsten van

de consultants niet vermeld dat het om een uitzendovereenkomst ging, maar dat deed volgens het gerechtshof niet af aan de toepasselijkheid van Bijlage B van het Ontslagbesluit.⁴ Naar aanleiding van de uitspraak in de CMG-zaak werd vanuit verschillende kanten de vrees uitgesproken dat er (nog) meer detacheringbureaus zich als uitzendwerkgever zouden gaan opwerpen. Op advies van de Stichting van de Arbeid heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken het Ontslagbesluit toen zo gewijzigd dat alleen nog organisaties die ten minste 50% van hun loonsom per jaar door uitzendwerkzaamheden realiseren, als uitzendorganisaties aangemerkt kunnen worden. Door deze wijziging zouden in de toekomst alleen nog de ‘traditionele uitzendbureaus’ onder de bijzondere ontslagregels van Bijlage B vallen. Op 13 maart 2003 is deze nieuwe regeling in werking getreden.⁵ Eind 2005 heeft de toenmalige CWI deze regeling overgenomen in de Beleidsregels Ontslagtaak UWV (hierna: ‘Beleidsregels’).⁶

Wat zijn de voorwaarden voor toepassing Bijlage B bij het UWV?

In de Beleidsregels wordt precies uiteengezet welke voorwaarden gelden wil een werkgever onder dit specifieke ontslagregime vallen.

1. De werkgever moet een allocatiefunctie hebben

De werkgever moet allereerst als doelstelling hebben om in het kader van beroep of bedrijf werknemers ter beschikking te stellen aan derden om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn en zodoende vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Dit betekent dat werknemers werkzaam in verschillende adviesbranches, zoals accountancy en organisatieadviesbureaus, erbuiten vallen aangezien het beroep of bedrijf van zulke ondernemingen immers niet is de terbeschikkingstelling van adviseurs aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaamheden te verrichten. Deze allocatiefunctie zal moeten blijken uit de statuten van de werkgever dan wel uit andere feiten of omstandigheden, zoals het openstellen van de mogelijkheid tot inschrijving door werkzoekenden. Ook kan gedacht worden aan de activiteitenomschrijving in het uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel (staat daar duidelijk vermeld dat de werkgever aan arbeidsbemiddeling doet?) en eventuele informatie op de website en voorlichtingsmateriaal waaruit blijkt hoe de werkgever zich in de markt positioneert/profileert.

1 Mr. J.W.A. Ringeling is advocaat bij Vestius Advocaten te Amsterdam.

2 MvT, Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 33.

3 Rb. 's-Gravenhage (vzr.) 15 augustus 2002, JAR 2002/198 en Hof 's-Gravenhage 29 november 2002, JAR 2002/293.

4 Voor een bespreking van de CMG-zaak verwijs ik naar M.A.B. Berenschot, *'De CMG-zaak: een doorbraak in het ontslagbeleid?'*, Arbeidsrecht 2003/19, p. 10.

5 Besluit van 6 maart 2003, Stcrt. 11 maart 2003, nr. 49, p. 24.

6 Beleidsregels Ontslagtaak UWV, hfdst. 15, Ontslagen in de uitzendsector (Bijlage B).

2. *Ten minste 50% van de totale loonsom moet gerealiseerd worden door uitzendovereenkomsten*

De werkgever zal daarna door middel van een accountantsverklaring of jaarverslag moeten aantonen dat ten minste 50% van de premieplichtige loonsom op jaarbasis wordt gerealiseerd in het kader van uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 7:690 BW. Een overzicht van de aangifte loonheffingen over een bepaald jaar zou moeten volstaan, waarin dan wel een tweedeling wordt gemaakt tussen de interne loonheffingen (waaronder het vaste personeel valt) en de externe krachten (waaronder de uitzend- en detachingskrachten vallen). Deze exercitie is niet nodig als de Belastingdienst de werkgever in premieklasse/sectorcode 52 (Uitzendbedrijven) heeft ingedeeld. Het UWV zal dit als eerste nagaan bij de Belastingdienst. Voor de werknemersverzekeringen zijn alle ondernemingen namelijk verdeeld in sectoren. Elke sector bestaat uit één of meer bedrijfs- of beroepstakken (of gedeelten daarvan). Elke werkgever is verplicht bij één sector aangesloten. Bij welke sector een werkgever is aangesloten, is afhankelijk van de werkzaamheden. Of een uitzendwerkgever onder de werkingssfeer van sector 52 valt, is sinds 1 januari 2006 geregeld in de Regeling Wet financiering sociale verzekeringen (hierna: 'Wfsv').⁷ Voor de definiëring van het indelingstechnische begrip 'uitzenden' is in de Wfsv aansluiting gezocht bij de 'flex-wetgeving' uit 1999. Dit heeft als gevolg dat in de Wfsv is vastgelegd dat een uitzendwerkgever altijd een uitzendovereenkomst moet aanbieden met daarin opgenomen een uitzendbeding (het beding dat stelt dat een uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de opdracht van de opdrachtgever aan het uitzendbureau eindigt). Kortom, als een organisatie alleen een detachingsovereenkomst aanbiedt (uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding), is dat voor het UWV een sterke indicatie dat hier geen sprake is van een uitzendwerkgever. Hetzelfde geldt als een werkgever wel een uitzendbeding overeenkomt, maar daarnaast een opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst opneemt.⁸ Als gevolg hiervan vallen veel niet-traditionele uitzendbureaus dan ook vaak onder de zakelijke dienstverleningssector (premieklasse 42, 43 of 44). Ondanks dat deze werkgevers (vaak detachingsbureaus) wel degelijk werknemers ter beschikking stellen aan opdrachtgevers om onder hun leiding en toezicht werkzaam te zijn (en zij zelfs vaak de CAO voor Uitzendkrachten volgen), kunnen zij hierdoor toch geen gebruikmaken van de Bijlage B-procedure.

3. *Uitzendwerknemer moet voor de volledige arbeidsduur onder toezicht en leiding van een derde werkzaam zijn*

Indien vastgesteld is dat de werkgever als uitzendwerkgever getypeerd kan worden, is Bijlage B alleen van toepassing voor die werknemers die in hun arbeidsovereenkomst hebben staan dat zij uitsluitend en voor de volledige bedongen arbeidsduur onder leiding en toezicht van een derde

werkzaam zullen zijn. Dit betekent dat als een werkgever een werknemer korte tijd (bijvoorbeeld bij geen opdracht, ook wel *leegloop* genoemd) niet onder leiding en toezicht van een derde/opdrachtgever laat werken maar rechtstreeks onder de leiding van de uitzendwerkgever werkzaamheden laat verrichten, het UWV tot het oordeel zou kunnen komen dat de werknemer geen uitzendwerknemer is. Voor het kantoorpersoneel dat niet wordt gedetacheerd, gelden trouwens sowieso de normale ontslagregels.

Inleenopdracht is komen te vervallen én herplaatsingsmogelijkheden ontbreken

Als bovenstaande hordes genomen zijn, wordt de werkgever als uitzendwerkgever getypeerd en kan er een ontslag-aanvraag op grond van Bijlage B bij het UWV worden ingediend. De uitzendwerkgever moet dan aannemelijk maken dat: 1. de laatste inleenopdracht is komen te vervallen; én 2. er gedurende de herplaatsingsperiode van 1, 3 of 4 maanden geen mogelijkheden aanwezig zijn gebleken om werknemer te herplaatsen. Oftewel, een uitzendwerkgever moet als bedrijfseconomische reden slechts aantonen dat de inleenopdracht beëindigd is. De achterliggende gedachte hiervan is dat een uitzendwerkgever niet snel aannemelijk zal kunnen maken dat een doelmatige bedrijfsvoering het verval van een arbeidsplaats met zich mee moet brengen.⁹ De daadwerkelijke financiële situatie van een uitzendwerkgever is derhalve niet relevant voor de toetsing op grond van Bijlage B van het Ontslagbesluit. Daarnaast heeft een uitzendwerkgever op grond van Bijlage B de plicht om (voorafgaand aan het aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV) zich een bepaald aantal maanden in te spannen teneinde te bezien of de werknemer kan worden herplaatst. De duur van de herplaatsingsperiode is afhankelijk van de periode dat een werknemer al in dienst is. Indien de werknemer korter dan vijf jaar in dienst is, dient de werkgever zich ten minste 1 maand in te spannen om de werknemer te herplaatsen. Bij een arbeidsverleden van vijf tot tien jaar geldt een herplaatsingsperiode van ten minste 3 maanden en indien een werknemer meer dan tien jaar in dienst is geldt een herplaatsingsperiode van ten minste 4 maanden. Per augustus 2012 is door het UWV de regel toegevoegd dat als de werknemer 'ziek' is, de herplaatsingstermijn pas start na herstel van de werknemer.

Hoe ziet de herplaatsingstoets eruit?

Gedurende de voorgeschreven periode is het aan de werkgever om inzichtelijk te maken welke inspanningen hij heeft gepleegd om tot een herplaatsing te komen. Een werkgever doet er dus goed aan om een overzicht te overleggen met alle bemiddelingsactiviteiten vanaf datum herplaatsingsgesprek tot einde herplaatsingstermijn. Let wel, de herplaatsingstermijn begint pas te lopen nadat de inleenopdracht is komen te vervallen én er een herplaatsings-

⁷ Regeling Wfsv, 2 december 2005, *Stcrt.* 2005, 242.

⁸ CRvB 18 december 2003, *LJN* AO1166.

⁹ Mr. C.J. Loonstra en mr. W.A. Zondag, *SDU Commentaar Arbeidsrecht Thematisch*, SDU Uitgevers, 2012, p. 2003.

gesprek heeft plaatsgevonden. Het is derhalve van belang dat een werkgever zo spoedig mogelijk een herplaatsingsgesprek aangaat nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen, zodat de herplaatsingstermijn direct begint te lopen als de inleenopdracht officieel afgelopen is. Als de werkgever tijdens deze periode alvast een ontslaaanvraag indient, zal het UWV immers aangeven dit prematuur te vinden en de aanvraag niet in behandeling nemen. Uiteraard is het van groot belang om dit herplaatsingsgesprek (en de afspraken daarna) goed vast te leggen, aangezien dit bij de ontslaaanvraag dient te worden overgelegd. Ten tijde van deze herplaatsingstermijn gelden overigens de normale herplaatsingsregels: de uitzendwerkgever dient passende vervangende arbeid te zoeken én aan te bieden en de werknemer is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid (ten hoogste twee functiegroepen lager, aldus het UWV in haar Beleidsregels) te aanvaarden. Het kan onverstandig zijn van een werkgever om tijdens de herplaatsingstermijn de werknemer (bijvoorbeeld ter vermijding van leegloopkosten) tegen of onder de kostprijs uit te lenen aan een opdrachtgever. Het UWV ziet dit als een reële herplaatsing zodat de herplaatsingstermijn gestuit kan worden en de werkgever opnieuw moet beginnen. Het is wel mogelijk om tijdens de herplaatsingstermijn de uitzendwerknemer voor een korte tijd andersoortige werkzaamheden (die niet behoren tot de overeengekomen functie) te laten uitvoeren. Als het van korte duur is (niet langer dan de herplaatsingstermijn) wordt de uit Bijlage B voortvloeiende herplaatsingstermijn niet gestuit.

Bijlage B-procedure lijkt na CMG niet meer populair

Ondanks de soepelere (ontslag)regels, moet ruim 10 jaar na de CMG-zaak geconcludeerd worden dat er weinig gebruikgemaakt wordt van het bijzondere ontslagregime van Bijlage B. Ondanks dat het UWV geen separate statistiek bijhoudt van ontvangen Bijlage B-ontslaaanvragen (als categorie van de bedrijfseconomische ontslaaanvragen), en de ontslagbeschikkingen van het UWV niet gepubliceerd worden, werd bij navraag bij het UWV wel duidelijk dat slechts een kleine fractie van de 58 929 bedrijfseconomische ontslaaanvragen (in 2012) gebaseerd waren op Bijlage B.¹⁰ Dit is opmerkelijk aangezien er op dit moment in Nederland zo'n 372 000 (stand juni 2012) uitzendkrachten werkzaam zijn op basis van een uitzendovereenkomst.¹¹ Het merendeel daarvan heeft weliswaar een Fase A-contract (die maximaal 1,5 jaar mag duren) waarin een uitzendbeding is opgenomen, waardoor er helemaal geen ontslaaanvraag ingediend hoeft te worden bij het UWV. Toch zie je steeds vaker dat uitzendbureaus in Fase A met de uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder uitzendbeding sluiten of in Fase B (die maximaal 2 jaar mag

duren) een tussentijdse opzegmogelijkheid in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zetten. Voor deze grote groep uitzendkrachten, alsmede voor de groep die in Fase C werkzaam zijn (en dus een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan), kan dus wel degelijk een ontslagvergunning op grond van Bijlage B worden ingediend.

Wat zijn de voor- en nadelen van toepassing Bijlage B bij het UWV?

Gegeven de grote groep uitzendkrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt, is het merkwaardig dat er weinig gebruik wordt gemaakt van deze procedure. Vooral ook omdat het aantal uitzendkrachten volgens het UWV al meer dan een jaar krimpt.¹² Nu de economische crisis voortduurt en meer 'dure' Fase B- en C-uitzendkrachten zonder opdracht komen te zitten (terwijl ze wel doorbetaald moeten worden), is de vraag of uitzendwerkgevers niet een kans mislopen door de normale regels te blijven volgen. Teneinde de achterliggende redenen hiervan te achterhalen, schets ik de voor- en nadelen van deze bijzondere procedure, waarna ik een antwoord op deze vraag tracht te geven.

Voordelen

- Het meest in het oogspringende voordeel is dat een uitzendwerkgever, zonder uitvoerige onderbouwing, een bedrijfseconomische reden tot ontslag kan aantonen. Het simpele feit dat de inleenopdracht is beëindigd is voldoende. Om welke reden de opdracht vervalt doet niet ter zake. Zelfs in het geval een opdrachtgever de inleenopdracht beëindigt vanwege *in de persoon van de werknemer gelegen redenen*, zal het UWV er bij de uitzendwerkgever niet op aandringen de bedrijfseconomische ontslaaanvraag in te trekken en een nieuwe ontslaaanvraag op persoonlijke gronden bij het UWV in te dienen.
- Een ander voor de hand liggend voordeel is dat de uitzendwerkgever mag afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Zo mag het normale afspiegelingsbeginsel beperkt worden doordat voor het bepalen van de ontslagvolgorde niet wordt uitgegaan van *alle* inleenopdrachten van de bedrijfsvestiging, maar slechts gekeken wordt naar de opdrachtgever waar de werknemer laatstelijk werkzaam was én naar de opdrachtgever waar in totaal vier of meer werknemers werkzaam zijn. De inleenopdrachten die nog maar 2 maanden of korter lopen mogen daarbij buiten beschouwing blijven. Uiteraard geldt wel dat slechts die werknemers in de afspiegeling meegaan die in dezelfde uitwisselbare functie als de boventalig werknemer werkzaam zijn. Oftewel, als een vestiging van Randstad bij vijf verschillende opdrachtgevers klantenservicemedewerkers heeft geplaatst, dient er voor de afspiegeling alleen ge-

¹⁰ Mr. dr. P. Kruit en prof. C.J. Loonstra, 'Statistiek ontbindingsvergoedingen 2012...', *ArbeidsRecht* 2013, 6, p. 3.

¹¹ UWV Kennisverslag 2013-1, maart 2013, p. 14.

¹² UWV Duiding Arbeidsontwikkelingen, 20 maart 2013, p. 6.

keken te worden naar de opdrachtgever waar de inleenopdracht is komen te vervallen en naar de opdrachtgevers waar 4 of meer klantenservicemedewerkers geplaatst zijn en niet naar de opdrachtgevers die maar 1 of 2 klantenservicemedewerkers van Randstad hebben geplaatst. Die opdrachtgevers worden met rust gelaten. Blijkt de boventallige klantenservicemedewerker langer in dienst te zijn dan een andere klantenservicemedewerker bij een andere opdrachtgever, dan komt hij niet voor ontslag in aanmerking en dient hij bij die andere opdrachtgever als vervanging van de andere klantenservicemedewerker aangeboden te worden. Het is dan aan de opdrachtgever of ze deze klantenservicemedewerker aannemen of niet. Voor deze beperking van het afspiegelingsbeginsel is gekozen, omdat op deze wijze lopende uitzendrelaties op grond van uitzendopdrachten bij andere opdrachtgevers dan degene waarbij de werkzaamheden komen te vervallen, zo min mogelijk doorkruist worden. Onverkorte handhaving van de normale anciënniteitsregels zou immers niet alleen de allocatieve functie van de uitzendovereenkomst in belangrijke mate aantasten, ook zou er een onoverzichtelijke wirwar van plaatsingen en herplaatsingen ontstaan.¹³

- Een volgende (commercieel) voordeel is dat bij de 'normale' afspiegeling elke willekeurige opdrachtgever op eens een uitzendwerknemer kwijt kan raken omdat zijn boventallige collega-uitzendwerknemer, die dezelfde functie bekleedt bij een andere opdrachtgever, langer in dienst is. Nog los van het feit dat zo'n wissel van werknemers vaak contractueel uitgesloten is, kunnen de verhoudingen tussen opdrachtgever en werkgever hierdoor ernstig verstoord worden. Bij Bijlage B speelt dit probleem niet.
- Een laatste voordeel is dat het UWV geen wederindiensttrekingsvoorwaarde zal opnemen bij een Bijlage B-procedure. De uitzendwerkgever is dus niet verplicht om de werknemer (waarvoor een ontslagvergunning is verleend) opnieuw in dienst te nemen indien er binnen 26 weken na bekendmaking van de ontslagvergunning een vacature voor werkzaamheden van dezelfde aard ontstaat. Begrijpelijk, aangezien deze voorwaarde tegenover een uitzendwerkgever onredelijk kan uitwerken omdat de betreffende uitzendwerknemer niet tegen de wil van de inlener kan worden geplaatst. Immers, het is de inlener die bepaalt of een kandidaat wordt aangenomen of niet. Wordt hij niet aangenomen, zit de uitzendwerkgever met deze teruggekeerde uitzendwerknemer 'opgescheept'.

Nadelen

- Een nadeel is dat deze procedure relatief veel tijd kost. Als een werkgever een uitzendkracht wil ontslaan die (bijvoorbeeld) 8 jaar in dienst is, moeten eerst 3 maanden

herplaatsingsinspanningen worden verricht, alvorens een UWV-procedure kan worden opgestart (die gemiddeld 2 maanden duurt), waarna pas mag worden opgezegd met een opzegtermijn van (meestal) één maand. Het gehele traject (vanaf het moment dat de opdracht komt te vervallen tot de einddatum) duurt dan al gauw meer dan een half jaar. Dat is een lange termijn. Daar staat tegenover dat de groep uitzendkrachten die langer dan 5 jaar in dienst is, relatief klein is en de herplaatsingsmaanden normaal gesproken ook de maanden zijn waarin de werkgever een opdracht zoekt voor de uitzendwerknemer. Dus die tijd is een werkgever sowieso kwijt. Als een werkgever erbovenop zit en snel begint met de herplaatsingsinspanningen, is het mijns inziens niet nodig dat het meer tijd kost dan in een normale procedure.

- Een ander nadeel is dat het premiepercentage (het percentage van het loon van de werknemers dat een werkgever afdraagt aan de sectorfondsen) in sector 52, gezien het werkloosheidsrisico in deze sector, veel hoger ligt dan in de zakelijke dienstverlening sector (code 42, 43 of 44). Daardoor komt het steeds vaker voor dat werkgevers er zelf voor kiezen om niet voor deze sector c.q. premieklasse te kiezen, maar zich aan te sluiten bij de zakelijke dienstverleningssector.

Conclusie

Naar mijn overtuiging wegen de voordelen zwaarder dan de nadelen en is het, gezien de verslechterde economische situatie, een gemiste kans als een (al dan niet traditioneel) uitzendbureau niet probeert om bij het UWV onder dit bijzondere ontslagregime te vallen wanneer er moet worden ingekrompen. Begrijpelijk is het wel aangezien veel niet-traditionele uitzendbureaus geen uitzendovereenkomst aangaan en er zelf direct van uitgaan dat ze niet door het 50%-criterium komen (en dus niet onder Bijlage B van het Ontslagbesluit vallen). Dat uitgangspunt is echter onjuist aangezien uit de wetsgeschiedenis van artikel 7:690 BW blijkt dat dit begrip ruim moet worden uitgelegd en ook 'detachering' hieronder kan vallen.¹⁴ Als de gedetacheerde ter beschikking wordt gesteld om onder leiding en toezicht van een derde arbeid te verrichten, is er namelijk wel degevolg voldaan aan artikel 7:691 BW. Daarnaast kunnen niet-traditionele uitzendbureaus als uitzendwerkgever getypeerd worden in de zin van Bijlage B, als ze onder één van de twee uitzonderingen van de Wfsv vallen. Werkgevers die zich namelijk bezighouden met het ter beschikking stellen van personeel, maar niet vallen onder artikel 1 Wsfv, worden in principe ingedeeld in sector 52, wanneer a) met de ter beschikking stellen meer dan 15 procent doch niet meer dan 50 procent van het totale premieplichtige loon op jaarbasis is gemoeid of b) door die arbeidskrachten geen werkzaamheden worden verricht die sec functioneel bezien voor meer dan 50 procent van het totale premieplichtige loon op jaarba-

¹³ F.B.L. Grapperhaus en M. Jansen, *De uitzendovereenkomst*, Monografieën Sociaal Recht, nr. 15, Deventer: Kluwer 1999, p. 79.

¹⁴ MvT, *Kamerstukken II 1996/97*, 25263, nr. 3, p. 33.

sis aan één sector kunnen worden toegerekend.¹⁵ Oftewel, als een onderneming kan aantonen dat geen enkele vakgroep uit meer dan 50% bestaat, kan deze onderneming toch worden gelijkgesteld met een uitzendbedrijf en onder Bijlage B vallen. Kortom, ondanks dat het vaak voor detacheringsbureaus enige moeite kost om aan te tonen dat ze als uitzendwerkgever getypeerd moeten worden, is de exercitie voor deze werkgevers vooraf wel degelijk de moeite waard. Vooral het voordeel dat bij ontslag van een uitzendwerkne-mer de (andere) lopende opdrachten zo min mogelijk door-kruipt worden, is commercieel gezien voor deze bedrijven vaak de moeite waard. Wel dient een detachingsbureau zich te realiseren dat het UWV de voorwaarden voor toe-passing van Bijlage B kritisch langsloopt en vooral veel waarde hecht aan de inhoud van de uitzendovereenkomst; is er wel in het (eerste) contract een uitzendbeding opgeno-men? Wordt er geen belemmeringsbeding (concurrentiebeding) opgelegd? Verricht de werknemer uitsluitend werk-zaamheden bij én onder toezicht en leiding van een derde en niet (bijvoorbeeld in de leegloop) ook bij de uitzend-werkgever zelf? Op het moment dat een detachingsbu-reau echter voldoet aan deze voorwaarden, kan het de vruchten plukken van de soepelere ontslagregels van Bij-lage B.

¹⁵ Regeling Wfsv, 2 december 2005, *Stcrt.* 2005, 242, Bijlage 1, onder 52.