

# ➤ Arbeidsrelaties <

Het belemmeringsverbod

Auteurs: Jordi Rosendahl

14 juni2022

 **INHOUD**

|   |                                                            |    |
|---|------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Bedreiging voor het verdienmodel .....                     | 3  |
| 2 | Uitzenden en detacheren .....                              | 4  |
|   | 2.1 De verhouding tussen werkgever en werknemer .....      | 5  |
|   | 2.1.1 De arbeidsovereenkomst.....                          | 5  |
|   | 2.1.2 De uitzendovereenkomst.....                          | 5  |
|   | 2.1.3 De ABU-cao en NBBU-cao .....                         | 6  |
|   | 2.2 De verhouding tussen inlener en de arbeidskracht ..... | 7  |
|   | 2.2.1 De Waadi.....                                        | 7  |
|   | 2.3 De verhouding tussen werkgever en de derde.....        | 8  |
| 3 | Het belemmeringsverbod .....                               | 9  |
| 4 | Opties ter bescherming verdienmodel .....                  | 11 |
|   | 4.1 Tijdens de terbeschikkingstelling.....                 | 11 |
|   | 4.2 Andere opdrachtgevers van werkgever .....              | 11 |
|   | 4.3 Concurrenten van werkgever.....                        | 11 |
|   | 4.4 Redelijke vergoeding .....                             | 12 |
| 5 | Afronding.....                                             | 13 |

## ➤ 1 BEDREIGING VOOR HET VERDIENMODEL

De organisatie van werk verandert.

Verskillende trends, ontwikkelingen en instituties beïnvloeden de manier waarop arbeidsrelaties worden vormgegeven.<sup>1</sup> In toenemende mate vindt een flexibilisering van de arbeidsmarkt plaats.

Zoals in mijn eerdere whitepapers over arbeidsrelaties al aan de orde kwam, wordt in de praktijk veel gebruikgemaakt van het uitzenden en detacheren van arbeidskrachten. Het verdienmodel van ondernemingen die personeel uitzenden of detacheren is vrijwel altijd gebaseerd op een marge die bovenop de kostprijs bij de opdrachtgever in rekening wordt gebracht.

Een bedreiging voor dit verdienmodel is de mogelijkheid voor opdrachtgevers om de door haar ingeleende arbeidskrachten in dienst te nemen. Anders dan in andere sectoren is het ondernemingen die uitzenden en/of detacheren niet toegestaan om de werknemer te belemmeren in dienst te treden bij de opdrachtgever. Dit wordt het belemmeringsverbod genoemd. Het belemmeringsverbod is opgenomen in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (**Waadi**).

In deze whitepaper wordt ingegaan op dit belemmeringsverbod en de mogelijkheden voor ondernemingen die uitzenden en/of detacheren om toch hun verdienmodel te beschermen. Daartoe wordt allereerst in **hoofdstuk 2** uitgelegd welke plaats uitzenden en detacheren innemen in de wet en hoe de verschillende partijen die betrokken zijn bij uitzenden en detacheren zich tot elkaar verhouden. In **hoofdstuk 3** wordt ingegaan op het belemmeringsverbod zoals opgenomen in de Waadi. **Hoofdstuk 4** geeft vervolgens handvatten voor de praktijk om het verdienmodel van ondernemingen die uitzenden en/of detacheren zo goed mogelijk te beschermen. Als lid van de ondernemingsraad bent u bij uitstek in staat op invloed uit te oefenen op het beleid en de besluitvorming binnen uw onderneming. Hiertoe heeft de ondernemingsraad adviesrecht, instemmingsrecht, initiatiefrecht en natuurlijk ook het recht op informatie. De ondernemingsraad dient in principe alle informatie te ontvangen die nodig is om zijn taken uit te oefenen.

<sup>1</sup> WRR (2016) Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel lwerkenden en de moderne organisatie van arbeid, p. 33

## 2 UITZENDEN EN DETACHEREN

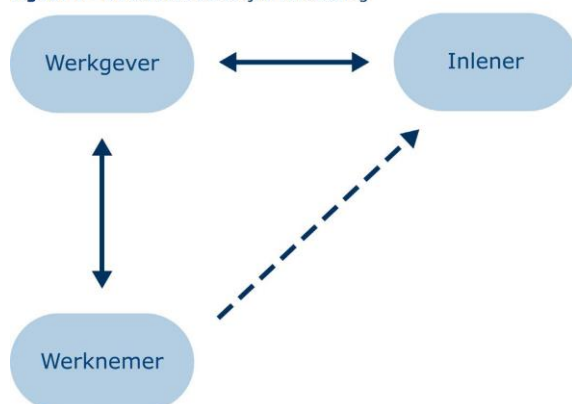
Detacheren is net als *payrolling*<sup>2</sup> en *contracting* geen juridisch afgebakend begrip en staat niet in de wet opgenomen. Detacheren wordt in de jurisprudentie gelijk gesteld aan uitzenden. Uitzenden is wel in de wet geregeld. In artikel 7:690 en 7:691 BW zijn de uitzendovereenkomst en de daarop van toepassing zijnde (bijzondere) regels gedefinieerd.

Het uitzenden en detacheren van personeel heeft altijd een belangrijke rol gespeeld op de arbeidsmarkt, zowel bij het bijeenbrengen van vraag en aanbod van arbeid als ter vervulling van een flexibiliteitsbehoefte bij ondernemers. Dit wordt ook wel de allocatiefunctie van uitzendbureaus genoemd.

Partijen staan bij uitzenden en detacheren in een driehoeksverhouding tot elkaar.

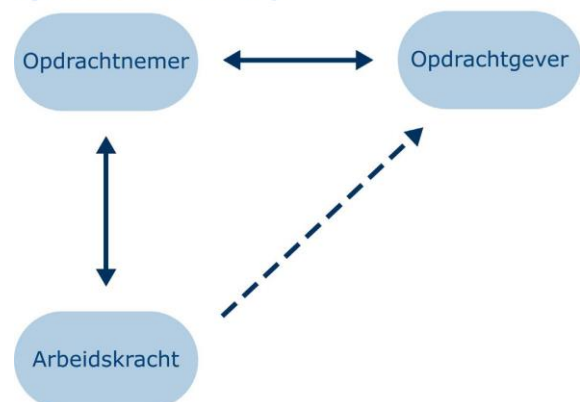
**Figuur 1** en **figuur 2** illustreren dit.

**Figuur 1** - De arbeidsrechtelijke verhouding



In arbeidsrechtelijke zin is sprake van een werkgever en een werknemer. De werknemer wordt vervolgens uitgeleend c.q. gedetacheerd aan een derde, de inlener. De basis in deze figuur is de uitzendovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

**Figuur 2** - De civiele verhouding



In de verhouding tussen werkgever en de inlener contracteren partijen op basis van een overeenkomst van opdracht en kwalificeert de werkgever ten opzichte van de inlener als opdrachtnemer en de inlener als opdrachtgever. Omdat de werknemer geen werknemer is van de opdrachtgever wordt de werknemer in die situatie vaak een arbeidskracht genoemd. Omdat het formele werkgeverschap bij uitzenden en detacheren niet wijzigt, loopt de inlener geen risico's in geval van bijvoorbeeld ziekte (doorbetaling van het loon) en ontslag (betaling van de transitievergoeding). De inlener heeft bovendien de mogelijkheid de samenwerking met de arbeidskracht niet te

<sup>2</sup> Hier komt met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020 verandering in.

verlengen en/of te beëindigen indien de inzet van de arbeidskracht niet langer gewenst is.

## 2.1 De verhouding tussen werkgever en werknemer

De plaats die uitzenden (en daarmee detacheren) in het Burgerlijk Wetboek inneemt, namelijk in de afdeling over de arbeidsovereenkomst, illustreert dat een uitzendovereenkomst een bijzondere vorm is van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat om te kunnen spreken van uitzenden allereerst sprake dient te zijn van een arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW). Vervolgens dient te worden voldaan aan de bijzondere kenmerken van de uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW).

### 2.1.1 De arbeidsovereenkomst

De eerste stap bij de kwalificatie van de rechtsverhouding tussen de werkgever en de arbeidskracht is dan ook de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt gedefinieerd in artikel 7:610 BW. Dit artikel luidt:

“De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

De arbeidskracht wiens arbeidsrelatie kwalificeert als een arbeidsovereenkomst is werknemer. Werknemers zijn verzekerd voor de sociale verzekeringen en vallen (eventueel) onder een van toepassing zijnde cao. Bovendien komt werknemers via verschillende wetten bescherming toe. Voorbeelden hiervan zijn de Arbeidstijdenwet en de Wet minimumloon en vakantiebijslag.

De definitie die partijen zelf aan de arbeidsrelatie geven, bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst, is niet van doorslaggevend belang. Een rechter is gehouden om, in voorkomende gevallen, zelf te toetsen of de arbeidsrelatie kwalificeert als een arbeidsovereenkomst of niet. Hierbij spelen alle omstandigheden van het geval een rol, maar tenminste dient voldaan te zijn aan de elementen uit artikel 7:610 BW:

- de werknemer dient arbeid te verrichten;
- waarvoor hij door de werkgever wordt beloond; en
- er dient tussen werkgever en werknemer sprake te zijn van een gezagsverhouding.

In een volgend whitepaper wordt op deze definitie uitgebreider ingegaan.

### 2.1.2 De uitzendovereenkomst

Indien sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW wordt toegekomen aan de tweede stap, namelijk de kenmerken van de uitzendovereenkomst. Artikel 7:690 BW

definieert de uitzendovereenkomst als volgt:

“De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.”

Om te kunnen spreken van een uitzendovereenkomst moet aldus sprake zijn van de volgende, cumulatieve, voorwaarden:

- een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer;
- waarbij de werkgever in het kader van diens beroep of bedrijf de werknemer ter beschikking stelt aan een derde om;
- krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht;
- arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

De uitzendkracht is in beginsel dan ook een gewone werknemer met alle rechten en verplichtingen die daaraan door de wetgever zijn verbonden. Uitzendkrachten hebben zelfs, indien aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan, medezeggenschapsrechten bij de inlener.

Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de wetgever heeft beoogd ook andere driehoeksrelaties dan de klassieke uitzendrelatie onder de reikwijdte van de bepaling zouden vallen, mits aan de begripsomschrijving wordt voldaan. Eén van

die driehoeksrelaties is detachering. Het is niet vereist dat de bij de derde te verrichten arbeid tijdelijk is. Tevens is niet vereist dat sprake is van een allocatiefunctie.

Indien sprake is van een uitzendovereenkomst kan de werkgever profiteren van de voordelen van artikel 7:691 BW. Dit artikel bepaalt kort samengevat dat de werkgever gebruik kan maken van:

- het uitzendbeding: op grond waarvan de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt als de inlener de opdrachtovereenkomst met de uitlener beëindigt. Dit geldt uitsluitend gedurende de eerste 26 weken van de arbeidsovereenkomst;
- een uitgestelde ketenregeling: pas na 26 weken vangt de keten aan; en
- een uitgerekte ketenregeling: gedurende een periode van vier (in plaats van twee) jaar kunnen zes (in plaats van drie) tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

### 2.1.3 De ABU-cao en NBBU-cao

Artikel 7:691 BW geeft de mogelijkheid om de in dat artikel genoemde termijnen aangaande de ketenregeling bij collectieve arbeidsovereenkomst nog verder op te rekken. Ten tijde van de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid per 1 januari 1999 zijn voor de uitzendbranche twee cao's gesloten: de ABU-cao en de NBBU-cao. De twee cao's overlappen elkaar in grote mate.

Beide cao's bieden de mogelijkheid te contracteren op basis van een zogenaamd "fase-systeem". Dit fase-systeem maakt gebruik van de mogelijkheid om de in artikel 7:691 BW genoemde termijnen op te



rekken. Vervolgens ontstaat in de laatste fase (fase C bij ABU, fase 4 bij NBBU) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De ABU-cao is door de minister in maart 2003 algemeen verbindend verklaard. Sindsdien is dat consequent herhaald. Dit betekent dat ondernemingen die onder de werkingssfeer van de ABU-cao vallen de ABU-cao dienen toe te passen, ook indien zij niet zijn aangesloten bij de ABU. Een uitzondering is gemaakt voor ondernemingen die zijn aangesloten bij de NBBU. In dat geval dient de NBBU-cao te worden toegepast. Kortom: op (vrijwel) alle uitzendondernemingen is te allen tijde een uitzend-cao van toepassing.

## **2.2 De verhouding tussen inlener en de arbeidskracht**

Een formele rechtsverhouding tussen de inlener en de arbeidskracht ontbreekt. Dit is ook één van de 'vereisten' van artikel 7:690 BW. Dat wil echter niet zeggen dat de arbeidskracht en de inlener geen rechten en verplichtingen naar elkaar hebben.

Diverse wetten en regelgeving zijn op de verhouding tussen de inlener en de arbeidskracht van toepassing, waaronder de Waadi. Hierop wordt in hoofdstuk 2.2.1 ingegaan. Daarnaast volgen er rechten en verplichtingen voor de inlener en de arbeidskracht uit (bijvoorbeeld) de Wet op de ondernemingsraden, de Arbeidstijdenwet en de Wet arbeid vreemdelingen.

### **2.2.1 De Waadi**

In 1998 is de Waadi ingevoerd. De Waadi heeft als doel de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten te reguleren. De Waadi is dan ook van toepassing op alle situaties waarin sprake is van het ter beschikkingstelling van arbeidskrachten, ongeacht of aan de voorwaarden van artikel 7:690 BW is voldaan. Dit betekent dat de Waadi dus ook van toepassing is als arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, anders dan in het kader van het beroep of bedrijf van de werkgever. Een belangrijke waarborg uit de Waadi is de gelijke behandelingsnorm (artikel 8 Waadi). Deze norm houdt in dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden op een gelijke wijze dienen te worden behandeld als werknemers die in dienst zijn van de inlener. Dit betekent dat ter beschikking gestelde arbeidskrachten die gelijke of gelijkwaardige functies vervullen binnen de onderneming van de inlener recht hebben op hetzelfde loon en overige arbeidsvoorwaarden. Ook met betrekking tot bijvoorbeeld algemene bepalingen over arbeids- en rusttijden dienen arbeidskrachten gelijk te worden behandeld.

Daarnaast is het belemmeringsverbod (artikel 9a Waadi) van belang. Hierop wordt in hoofdstuk 3 uitgebreid ingegaan.

### 2.3 De verhouding tussen werkgever en de derde

Volgens artikel 7:690 BW kan van een uitzendovereenkomst slechts sprake zijn als tussen de werkgever en de derde een overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW) bestaat. Indien bijvoorbeeld sprake is van een overeenkomst tot aanneming van werk (artikel 7:750 BW), waarvan sprake is bij contracting, dan is van een uitzendovereenkomst geen sprake. De kwalificatie van de relatie tussen de werkgever en de derde is dan ook van belang.

Bij een overeenkomst van opdracht levert de werkgever (in dit kader de opdrachtnemer) door middel van het ter beschikking stellen van één of meerdere werknemers (arbeidskrachten) een bepaalde dienst aan de inlener (de opdrachtgever). De overeenkomst van opdracht kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De wet voorziet in artikel 7:616a en 7:616b BW een regeling die negatieve gevolgen van driehoeksrelaties voor de werknemer tracht te voorkomen. Zo is de opdrachtgever net als de (formele) werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor de voldoening van het aan de werknemer toekomende loon. Dit geldt ook als sprake is van een zogenaamde keten van opdrachtgevers, opdrachtnemers en onderaannemers. Niet van belang is of de werknemer zijn werkzaamheden ook daadwerkelijk verricht onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.

- De inlener is daarnaast, net als de (formele) werkgever aansprakelijk voor schade die de werknemer lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de inlener (artikel 7:658 lid 4 BW). Opdrachtgever en opdrachtnemer maken hierover vaak afspraken in de overeenkomst van opdracht. Zo kunnen beide partijen regres nemen (artikel 6:101 lid 1 BW).

In de overeenkomst van opdracht worden verder vaak afspraken gemaakt over bijvoorbeeld:

- het instructierecht van de opdrachtgever;
- een vrijwaring voor mogelijke aanspraken van de Belastingdienst;
- de kwaliteit van de te leveren diensten;
- de te hanteren tarieven;
- door partijen in acht te nemen geheimhouding; en
- de aansprakelijkheidsverdeling.

Het is raadzaam hier ter bescherming van het verdienmodel bepalingen aan toe te voegen. Hierop wordt in hoofdstuk 4 uitgebreid ingegaan.



### ➤ 3 HET BELEMMERINGSVERBOD

In de Arbeidsvoorzieningswet 1990 werd voor het eerst een belemmeringsverbod opgenomen. De wetgever beoogde destijds te waarborgen dat de uitlenende werkgever op geen enkele wijze beperkingen zou stellen aan de vrije arbeidskeuze van de uitgeleende werknemer.

Dit resulteerde in de opkomst van verschillende ontwijkingsclausules in de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de opdrachtgever. Meest geziene bepaling was het verbod voor de opdrachtgever om aan haar ter beschikking gestelde werknemers in dienst te nemen. Een dergelijke bepaling werd door ABU zelfs in haar algemene voorwaarden opgenomen. Uiteindelijk werden dergelijke bepalingen in de jurisprudentie vrijwel allemaal nietig geacht wegens strijd met het belemmeringsverbod.

De Arbeidsvoorzieningswet 1990 is in 1997 vervangen door de Arbeidsvoorzieningswet 1996. Het belemmeringsverbod bleef toen gehandhaafd. Dit wijzigde met de invoering van de Waadi in 1998. Met de invoering van de Waadi is het belemmeringsverbod uit de wet verdwenen. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de wetgever met het schrappen van het belemmeringsverbod geen materiële consequenties voor ogen heeft gehad. Een specifiek tot de uitlener gericht publiekrechtelijk verbod was

volgens de minister niet langer noodzakelijk, omdat partijen op grond van het algemene overeenkomstenrecht al voldoende zouden zijn beschermd tegen onredelijk bezwarende bedingen.

Hierdoor was de algemene regeling voor concurrentiebedingen in de arbeidsovereenkomst (artikel 7:653 BW) ook van toepassing op uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers. Deze regeling voorziet echter niet in een verbod, maar stelt (kort gezegd) voorwaarden aan het overeenkomen van een concurrentiebeding. Daardoor was het voor uitzend- en detacheringsondernemingen weer mogelijk een concurrentiebeding met hun werknemers te sluiten.

Op 27 april 2012 is de Waadi gewijzigd door de implementatie van de Europese uitzendrichtlijn.<sup>3</sup> Hierdoor keerde het belemmeringsverbod in de wet terug. Dit artikel bepaalt dat degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt geen belemmeringen in de weg mag leggen voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst na afloop van de terbeschikkingstelling tussen de ter beschikking gestelde arbeidskracht en de opdrachtgever.

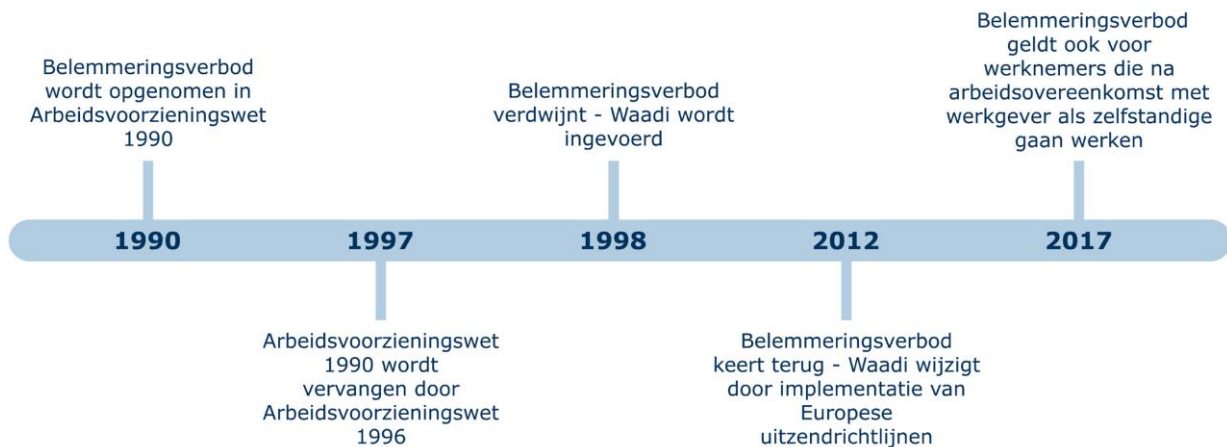
De Hoge Raad heeft in 2017 geoordeeld dat het niet alleen gaat om het tot stand komen van een "arbeidsovereenkomst", maar ook van een "arbeidsverhouding". Als gevolg hiervan geldt het belemmeringsverbod ook

---

<sup>3</sup> Richtlijn 2008/104/EG

voor werknemers die besluiten na hun arbeidsovereenkomst met werkgever als zelfstandige (zzp-er) voor de opdrachtgever te gaan werken.

Met andere woorden: het is werkgevers niet toegestaan haar werknemers te verbieden om na afloop van hun arbeidsovereenkomst met de werkgever in dienst te treden bij de opdrachtgever waarvoor zij werkzaamheden hebben verricht, bijvoorbeeld door middel van een concurrentie- en/of relatiebeding. Elk beding in strijd met dit verbod is (in zijn geheel) nietig. Wel is het mogelijk een redelijke vergoeding overeen te komen. Hierop wordt nader ingegaan in hoofdstuk 4.4.



## ➤ 4 OPTIES TER BESCHERMING VERDIENMODEL

Het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi vormt een inperking van de mogelijkheid van uitzend- en detacheringsondernemingen om te voorkomen dat hun werknemers bij opdrachtgevers in dienst treden. Hoewel de minister een direct en indirect belemmeringsverbod heeft beoogd, zijn er voor uitzend- en detacheringsondernemingen verschillende mogelijkheden om het verdienmodel te beschermen.

### 4.1 Tijdens de terbeschikkingstelling

Het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi verbiedt uitsluitend opgeworpen belemmeringen voor de arbeidsverhouding *"na afloop van de terbeschikkingstelling tussen de ter beschikking gestelde arbeidskracht en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld"*.

Het belemmeringsverbod is derhalve beperkt in tijd. Uitsluitend na afloop pvan de terbeschikkingstelling geldt het belemmeringsverbod. Een overstap tijdens de terbeschikkingstelling mag derhalve worden beperkt c.q. verboden door het overeenkomen van een concurrentie- en/of relatiebeding.

### 4.2 Andere opdrachtgevers van werkgever

Het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi verbiedt belemmeringen op te leggen voor de totstandkoming van een

arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de opdrachtgever. Dit betekent derhalve dat het uitzend- en detacheringsondernemingen is toegestaan om met werknemers een concurrentie c.q. relatiebeding overeen te komen dat hen verbiedt in dienst te treden bij andere opdrachtgevers van werkgever, waarvoor de werknemer geen werkzaamheden heeft verricht.

Dit beding zou kunnen luiden:

"Werknemer zal zich gedurende een periode van één (1) jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst onthouden van het verrichten van betaalde dan wel onbetaalde werkzaamheden, direct dan wel indirect, zelfstandig dan wel in loondienst, voor of ten behoeve van relaties met wie Werkgever tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst met Werknemer zakelijk contacten heeft onderhouden en voor wie Werknemer zelf, direct voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden heeft verricht."

### 4.3 Concurrenten van werkgever

Het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi ziet uitsluitend op de (laatste) opdrachtgever van de werknemer. Dit betekent dat het belemmeringsverbod niet ziet op aan de werkgever concurrerende ondernemingen. Een werkgever mag dan ook een daartoe strekkend concurrentiebeding opnemen in de arbeidsovereenkomst.

Dit beding zou kunnen luiden:

"Werknemer verbindt zich om zowel tijdens de overeenkomst als gedurende een periode van één (1) jaar na het einde daarvan, direct noch indirect, noch voor zichzelf noch voor anderen, in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn in of bij enige onderneming met activiteiten op een terrein, gelijk aan of anderszins concurrerend met dat van Werkgever, of met dat van aan Werkgever gelieerde ondernemingen, noch daarbij zijn bemiddeling, in welke vorm ook, direct of indirect, te verlenen."

Uitzend- en detacheringsondernemingen kunnen overigens voorkomen dat de werknemer via een concurrent zijn werkzaamheden voor de opdrachtgever voortzet door in de overeenkomst van opdracht met de opdrachtnemer exclusiviteit overeen te komen. Dit zou de opdrachtnemer verplichten om voor bepaalde specifieke ediensten uitsluitend personeel in te huren van de werkgever.

#### 4.4 Redelijke vergoeding

Tot slot is het op grond van artikel 9a lid 2 Waadi toegestaan dat Uitzend- en detacheringsondernemingen met de opdrachtgever afspraken maken over een te betalen redelijke vergoeding indien de opdrachtgever een werknemer in dienst wil nemen. Dit is iets anders dan het overeenkomen van een boete (een sanctie).

Wat een redelijke vergoeding is, is in de Waadi niet gedefinieerd. In de memorie van toelichting bij de Waadi staat daarover<sup>4</sup>:

*"de redelijkheid van een dergelijke vergoeding kan worden beoordeeld aan de hand van wat in de markt gebruikelijk is, de kosten die zijn gemaakt en de duur van de terbeschikkingstelling. Als de terbeschikkingstelling bijvoorbeeld lang heeft geduurd, zullen de inkomsten daaruit groter zijn (en de kosten voor een groter deel zijn terugverdiend). Het ligt in de rede dat bij de bepaling van de hoogte van een vergoeding hiermee rekening wordt gehouden."*

Kortom: de redelijke vergoeding dient van geval tot geval te worden bepaald en in verhouding te staan tot de verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving en/of opleiding van de arbeidskracht.

<sup>4</sup> Kamerstukken II 2010/11, 32 895, nr. 3, p. 14

## > 5 AFRONDING

Deze whitepaper is geschreven door mr. Jordi Rosendahl. Rosendahl is partner bij Lexence Advocaten & Notarissen N.V. en gespecialiseerd in het arbeidsrecht en ontslagrecht. Hij adviseert over arbeidsrechtelijke onderwerpen in de breedste zin van het woord. Binnen het arbeidsrecht heeft hij zich nader toegelegd op de verschillende arbeidsrelaties (zoals zzp, uitzenden, detachering, overeenkomsten van opdracht, enzovoorts) en platformarbeid.

Hebt u vragen over het belemmeringsverbod of andere aspecten van flexibele arbeidsrelaties? Neem gerust contact op met:

### **Jordi Rosendahl**

Advocaat, Partner



**M:** +31 65 1762 726

**E:** [j.rosendahl@lexence.com](mailto:j.rosendahl@lexence.com)



# Lexence

Amstelveenseweg 500  
1081 KL Amsterdam  
Postbus 75999  
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736  
E: [info@lexence.com](mailto:info@lexence.com)