

Waarborgsom en normkader bij uitzendbureaus vanaf 2026

Uitzendbureaus mogen vanaf 2026 alleen uitzendkrachten uitzenden als zij voldoen aan de eisen die staan in de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten.

Enkele besluiten uit de wet worden nog nader ingekleurd, met als eerste het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Dit besluit is op 25 januari in internetconsultatie gedaan. De belangrijkste onderdelen zijn de vormgeving van de waarborgsom en de eisen van het normenkader.

Waarborgsom

Een uitzendbureau moet onder de nieuwe wet kunnen garanderen dat het belastingen en premies betaalt. Die garantie geeft het door het betalen van een waarborgsom van € 100.000. De uitzendonderneming moet deze waarborgsom bij de aanvraag tot (voorlopige) toelating betalen. Andere vormen dan een waarborgsom, zoals een bankgarantie, een pandrecht of een borgtocht, zijn niet geschikt voor het stellen van financiële zekerheid.

In het besluit is ook geregeld in welke gevallen betrokken partijen recht hebben op een deel van de waarborgsom. Bijvoorbeeld bij een faillissement van het uitzendbureau of als de ondernemer onvindbaar is voor schuldeisers. Verder bepaalt het besluit onder welke voorwaarden de verplichting tot een waarborgsom vervalt. Dit is nadat de onderneming 4 jaar onafgebroken over een toelating beschikt.

Voldoen aan het normenkader

Een belangrijk punt uit de wet is dat een uitzendbureau pas wordt toegelaten tot de markt als hij kan aantonen dat hij voldoet aan een bepaald normenkader. Aan het normenkader wordt de ondernemingen periodiek getoetst, om toegelaten te worden/blijven.

In het besluit dat nu in internetconsultatie is gegaan, staat welke eisen deel gaan uitmaken van het normenkader. Een aantal eisen stond ook al in de wet, maar een groot deel ook niet. Het normenkader zelf moet door de minister nog worden vastgesteld. Het normenkader bestaat uit eisen over:

- het voldoen of afdragen van de omzetbelasting, de loonbelasting, premie voor de volksverzekeringen, premies voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet;

Waarborgsom en normkader bij uitzendbureaus vanaf 2026

- het naleven van het loonverhoudingsvoorschrift (gelijke beloning), Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Wet arbeid vreemdelingen en Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie;
- het huisvestingsvereiste;
- de identificatie van de aanvrager;
- de identificatie van de ter beschikking gestelde arbeidskracht en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland;
- het verstrekken van inlichtingen en documenten aan de inspectie-instelling;
- de loonadministratie;
- de afspraken die worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de taal van de overeenkomst;
- de wijze waarop de loonstrook en arbeidsovereenkomst beschikbaar worden gesteld;
- de financiële administratie;
- de verbandlegging van gewerkte uren;
- het gebruik van een geblokkeerde rekening;
- het doorlenen van arbeidskrachten;
- gelijke kansen bij werving en selectie;
- veiligheid op de werkplek.

De komende tijd zullen er steeds meer besluiten worden gepubliceerd. Daarmee wordt het steeds meer duidelijk hoe en waaraan uitzendbureaus exact moeten voldoen om toegelaten te worden tot de markt.

Over de wet

Op 6 oktober 2023 is de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ingediend bij de Tweede Kamer. In deze wet wordt een stelsel geïntroduceerd, waarin uitzendondernemingen alleen op de markt mogen opereren, als zij tot deze markt worden toegelaten. Uiterlijk voor 1 januari 2026 moeten ondernemingen een toelating aanvragen, maar zij worden aangemoedigd om dit al vóór 1 juli 2025 te doen.