

## 1. Inleiding

Met ingang van 1 april 2013 is het uitzendwezen op Aruba gereguleerd. In het Burgerlijk Wetboek van Aruba (BWA) wordt sindsdien de contractuele relatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht geregeld waarbij een uitzendovereenkomst gelijk wordt gesteld met een arbeidsovereenkomst. De Landsverordening terbeschikkingstelling arbeidskrachten (Lv tbs arbeidskrachten) stelt regels met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zelf.

## 2. De uitzendovereenkomst

### *Definitie uitzendovereenkomst*

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 een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

### *Begin en einde uitzendovereenkomst*

De terbeschikkingstelling aan een derde geschiedt op basis van de uitzendovereenkomst. De uitzendovereenkomst vangt aan op het moment dat de uitzendkracht feitelijk wordt uitgezonden en eindigt op het moment dat de terbeschikkingstelling tot een einde komt. Op het moment dat de uitzendkracht daadwerkelijk ter beschikking wordt gesteld ontstaat tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht derhalve een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en wel voor de duur dat hij bij de inlener te werk zal worden gesteld. Gedurende de periode dat de uitzendkracht van een derde ter beschikking is gesteld, is hij dus een volwaardige werknemer. Dit impliceert voor hem dat hij dezelfde rechten en bescherming geniet als een “reguliere” werknemer. Hij heeft bijvoorbeeld aanspraak op doorbetaling van zijn loon gedurende de tijd dat hij wegens ziekte of ongeval verhinderd is zijn arbeid te verrichten, recht op betaald zwangerschaps- en bevallingsverlof, recht op compensatie voor verricht overwerk, recht op vakantiedagen, etc. Tevens zijn de regels van opzegging en beëindiging van arbeidsovereenkomsten onverkort van toepassing op de relatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht.

### *Opzegging*

Voor beëindiging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is in beginsel geen voorafgaande opzegging vereist. Opzegging is pas noodzakelijk indien sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Anders dan in Nederland, waar voor uitzendovereenkomsten een uitzondering is gemaakt op de regeling van opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd, geldt de ketenregeling ex art. 1615f BWA op Aruba vanaf het bestaan van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit houdt in dat indien meer dan twee uitzendovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd, hetzij aansluitend, hetzij met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, de laatste arbeidsovereenkomst geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Indien een uitzendkracht derhalve drie keer achter elkaar, dan wel met tussenpozen van maximaal drie maanden, is uitgezonden, geldt de derde uitzendovereenkomst als één voor onbepaalde tijd.

### 3. Bereik Landsverordening terbeschikkingstelling arbeidskrachten

Bij terbeschikkingstelling in de zin van de Lv tbs arbeidskrachten gaat het om het uitlenen van werknemers op grond van een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 1615ij van het BWA. Deze landsverordening is dus niet van toepassing op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in het kader van de uitvoering van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk, en waarbij tussen de werkgever en de werknemer geen sprake is van een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 1615ij BWA. Daarnaast moet de terbeschikkingstelling plaatsvinden in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de uitlener. Het moet derhalve gaan om een professionele, op het uitzenden van personeel gerichte persoon of organisatie. De allocatieve doelstelling van de uitlener is derhalve doorslaggevend en niet het verlenen van een of meer specifieke dienstverlening<sup>1</sup>.

De DAO gaat er in ieder geval vanuit dat sprake is van uitzenden van personeel in de zin van de onderhavige landsverordening indien:

- tussen het uitlenende bedrijf en de werknemer een uitzendovereenkomst en niet een arbeidsovereenkomst bestaat;
- tussen het uitlenende bedrijf en het inlenende bedrijf een overeenkomst van opdracht, inhoudende de plicht van het uitlenende bedrijf om personeel aan het inlenende bedrijf ter beschikking te stellen bestaat en niet de plicht een specifieke dienst te verlenen;
- in de overeenkomst tussen het uitlenende en inlenende bedrijf wordt vermeld dat een of meer werknemers, voor een of meer bepaalde functies, ter beschikking worden gesteld aan de inlener;
- het hoofddoel<sup>2</sup> van het uitlenende bedrijf de allocatie van personeel/het uitzenden van personeel/het beschikbaar stellen van personeel aan derden is en niet het verlenen van een of meer specifieke diensten.

### 4. Twijfels over het bereik

Wanneer de Directeur van mening is dat geen sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Lv tbs arbeidskrachten, en dus geen uitzendvergunning noodzakelijk is, maakt hij zijn visie bekend aan de aanvrager en stelt hij deze in de gelegenheid zijn aanvraag in te trekken. Persisteert de aanvrager in het indienen van het verzoek, dan wordt deze op de gebruikelijke wijze getoetst.

Wanneer de Directeur twijfelt aan het feit of sprake is van terbeschikkingstelling in de zin van de Lv tbs arbeidskrachten, dient hij de aanvraag om een uitzendvergunning op de gebruikelijke wijze te toetsen. Door aan zijn beslissing de woorden “voor zover rechtens vereist” toe te voegen, brengt de Directeur tot uiting dat hij twijfelt of een uitzendvergunning vereist is voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

### 5. De uitzendvergunningsprocedure

---

<sup>1</sup> Bij dienstverlenende bedrijven worden ook vaak werknemers bij een derde onderneming ter beschikking gesteld met het doel om de aangekochte service te verlenen. Hierbij kan worden gedacht aan voornamelijk schoonmaak-, onderhouds-, tuinders- en beveiligingsbedrijven.

<sup>2</sup> Om het hoofddoel van de onderneming te bepalen wordt gekeken naar de eerste 3 bedrijfsdoelstellingen conform het uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Nijverheid.

### *Voorschriften indienen aanvraag uitzendvergunning*

Degene die een aanvraag wil indienen voor een uitzendvergunning dient dat te doen middels een voorbedrukte aanvraagformulier (het Verzoek Uitzendvergunning), dat bij de receptie van de DAO verkrijgbaar is. De aanvraag wordt slechts in behandeling genomen indien voldaan is aan de volgende vereisten:

- 1) Tezamen met het aanvraagformulier worden de volgende bewijsstukken ingeleverd<sup>3</sup> :
  - een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Nijverheid, niet ouder dan 3 maanden;
  - een kopie van de vestigingsvergunning (indien van toepassing conform art. 2 Vestigingsverordening bedrijven);
  - een kopie van de directievergunning (indien van toepassing conform de richtlijnen Vestigingsverordening bedrijven<sup>4</sup>);
  - een kopie van de verblijfsvergunning van de directeur of eigenaar van het uitzendbureau (indien vergunningsplichtig);
  - een Curriculum Vitae met opgave van relevante diploma's/opleidingen en eventuele bijbehorende getuigschriften met betrekking tot de deskundigheid van een persoon die het dagelijks beleid van het uitzendbureau zal bepalen;
  - een verklaring van het Departement der Belastingen over het fiscale gedrag van het uitzendbureau, niet ouder dan 3 maanden;
  - een kopie (model) van de uitzendovereenkomst als bedoeld in art. 1615ij BWA dat door het uitzendbureau zal worden gehanteerd met de arbeidskrachten;
  - een kopie (model) van de overeenkomst van opdracht tussen het uitzendbureau en het inlenend bedrijf, inhoudende de plicht van het uitzendbureau om arbeidskrachten ter beschikking te stellen;
  - een kopie van de algemene voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door het uitzendbureau;
  - een kopie van een geldig identiteitsbewijs van de directeur of eigenaar van het uitzendbureau (paspoort, rijbewijs of identiteitskaart).
- 2) Indien gebruik wordt gemaakt van een gemachtigde moet een machtigingsbrief van de directeur van het uitzendbureau en een kopie van een geldig identiteitsbewijs van de gemachtigde worden ingeleverd.
- 3) Op het aanvraagformulier worden de persoonlijke gegevens van de aanvrager vermeld zoals de naam, het adres, de contactinformatie, het Kamer van Koophandelnummer, het persoonsnummer en het Sociale Verzekeringsbanknummer van de onderneming.
- 4) Bij de indiening van de aanvraag is een retributie verschuldigd van Afl. 250,-.<sup>5</sup> Dit bedrag kan contant worden betaald bij de DAO zelf, via swipe machine of middels storting op rekeningnummer 28515505 bij de Caribbean Mercantile Bank N.V., onder vermelding van de gegevens van de onderneming en kenmerk uitzendvergunning. Onder overhandiging van het betalingsbewijs wordt het aanvraagformulier ingediend.

### *Controle aanvraag en ontvangstbewijs*

De medewerker van de DAO neemt de aanvraag in ontvangst nadat het formulier aan de hand van een checklist is gecontroleerd op volledigheid en correctheid en zich heeft verzekerd van de aanwezigheid van de bijbehorende bewijsstukken. Hierna wordt een

---

<sup>3</sup> De gegevens met de bijbehorende bewijsstukken die bij een aanvraag om een uitzendvergunning moeten worden ingediend, worden ingevolge artikel 3 van de Lv tbs arbeidskrachten genoemd bij Ministeriële Regeling.

<sup>4</sup> Op Aruba geboren Nederlanders behoeven geen directievergunning.

<sup>5</sup> Het bedrag aan retributie wordt bij afwijzing van een verzoek om afgifte van een uitzendvergunning niet gerestitueerd.

ontvangstbewijs uitgereikt aan de aanvrager. Het ontvangstbewijs is geen goedkeuringsbewijs.

#### *Interne commissie uitzendvergunning*

De ingediende aanvraag wordt in behandeling genomen. De evaluatie van de aanvraag vindt plaats door een interne commissie van de DAO, die tot taak heeft de Directeur van advies te dienen met betrekking tot de aanvraag. De commissie bestaat uit 2 leden en een voorzitter, die allen door de Directeur worden aangewezen. De commissie beraadt zich aan de hand van de overgelegde bescheiden en evalueert de aanvraag aan de hand van de onderhavige beleidsregels. Vervolgens wordt een met redenen omkleed advies opgesteld. Het advies wordt door de voorzitter ondertekend.

De commissie brengt binnen maximaal 10 werkdagen een advies uit aan de Directeur. Deze termijn kan gemotiveerd worden verlengd met alsnog 10 werkdagen.

Gedurende de tweede helft van december en de eerste helft van januari en gedurende de tweede helft van juli en de eerste helft van augustus gaat de commissie met reces.

#### *Beslissing door de Directeur*

De Directeur neemt namens de Minister belast met arbeid een beslissing op de aanvraag binnen twaalf (12) weken nadat de aanvraag voor een uitzendvergunning is ingediend. Dit doet hij na de interne commissie uitzendvergunning te hebben gehoord. In de regel zal aan deze beslissing dezelfde motivering ten grondslag liggen als die gehanteerd is door de interne commissie uitzendvergunning. In het geval de Directeur een beslissing neemt die contrair is aan het advies van de commissie doet hij dit gemotiveerd. De beslissing van de Directeur wordt vastgelegd in een beschikking, die door een aangewezen lid van de interne commissie uitzendvergunning wordt opgesteld.

#### *Bekendmaking beslissing*

De aanvrager wordt van de beslissing van de Directeur in kennis gesteld op de dag dat de Directeur deze heeft ondertekend. Bij afgifte van de uitzendvergunning is een lege verschuldigd van Afl. 2.250,-. Dit bedrag kan contant worden betaald bij de DAO zelf, via swipe machine of middels storting op rekeningnummer 28515505 bij de Caribbean Mercantile Bank N.V., onder vermelding van de gegevens van de onderneming en kenmerk uitzendvergunning. De uitzendvergunning wordt door de medewerker van de DAO afgegeven, na overhandiging van het betalingsbewijs.

De beschikking vermeldt dat binnen zes weken na dagtekening van de beschikking een bezwaarschrift kan worden ingediend bij de Directeur. De uitzendvergunning is 3 jaar geldig.

## **6. Bezwaar**

#### *Voorschriften indienen bezwaarschrift*

Indien de aanvrager het niet eens is met de beslissing van de Directeur, kan hij binnen zes (6) weken nadat de beslissing is genomen een bezwaarschrift indienen bij de DAO. Het bezwaarschrift bevat tenminste:

- personalia van de indiener of diens vertegenwoordiger
- aanduiding van de beschikking waartegen het bezwaar is gericht

- gronden waarop het bezwaar berust
- dagtekening van het bezwaarschrift
- ondertekening door of namens de indiener

#### *Ontvankelijkheid bezwaarschrift*

De medewerker uitzendvergunning controleert of het bezwaarschrift ontvankelijk is. Een bezwaarschrift wordt niet-ontvankelijk verklaard indien het is ingediend voordat de termijn is ingegaan of nadat de termijn is verstreken. Deze beslissing wordt, met redenen omkleed, schriftelijk aan de indiener van het bezwaarschrift medegedeeld.

#### *Behandeling door bezwaaradviescommissie Lar<sup>6</sup>*

Indien het bezwaarschrift ontvankelijk is bevonden, stelt de medewerker uitzendvergunning het bezwaarschrift en de daarop betrekking hebbende stukken, uiterlijk binnen twee weken na ontvangst van het bezwaarschrift, in handen van de bezwaaradviescommissie Lar. De commissie bestudeert de zaak en houdt een zitting waar alle betrokkenen hun standpunt (uitgebreider) kunnen beargumenteren. Binnen vier (4) weken nadat zij het bezwaarschrift van de Directeur heeft ontvangen, brengt de bezwaaradviescommissie Lar haar advies uit.

#### *Beslissing op het bezwaarschrift*

De Directeur neemt de beslissing op het bezwaarschrift binnen zes (6) weken na de dagtekening van het advies of indien het advies niet binnen de daarvoor gestelde termijn is ontvangen, binnen zes (6) weken na het verstrijken van die termijn.

#### *Motivering beslissing op bezwaarschrift*

De beslissing op het bezwaarschrift wordt met redenen omkleed en gaat vergezeld van een afschrift van het advies van de bezwaaradviescommissie Lar en van het verslag van de hoorzitting. Indien de beslissing afwijkt van het advies, worden de redenen voor die afwijking vermeld en wordt een afschrift van de beslissing toegezonden aan de bezwaaradviescommissie Lar.

#### *Bekendmaking beslissing op bezwaarschrift*

De beslissing op het bezwaarschrift wordt de indiener uiterlijk op de laatste dag van de termijn toegezonden of uitgereikt. In de beslissing wordt vermeld dat binnen zes (6) weken na de dagtekening daarvan beroep kan worden ingesteld bij het Gerecht in Eerste Aanleg. Andere belanghebbenden, van wie de Directeur redelijkerwijs kan weten dat zij door de beslissing rechtstreeks in hun belang worden getroffen, worden van de beslissing en van de dagtekening daarvan op de hoogte gesteld.

## **7. Gronden voor het weigeren van een uitzendvergunning**

Een uitzendvergunning kan door de Minister belast met arbeid worden geweigerd op grond van de volgende redenen:

- Indien gegronde vrees bestaat dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door de aanvrager het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt zou schaden of dat daarbij de belangen van de betrokken arbeidskrachten onvoldoende gewaarborgd zouden zijn (art. 4, lid 2, onderdeel a);

<sup>6</sup> Landsverordening administratieve rechtspraak.

- b. Indien de aanvrager niet als hoofddoel heeft het drijven van een uitzendbureau (art. 4, lid 2, onderdeel b); of
- c. Indien de aanvrager niet de professionele kennis bezit voor het drijven van een uitzendbranche (art. 4, lid 2, onderdeel c).

Ad a.

Om te toetsen of er gegronde vrees bestaat dat de terbeschikkingstelling van een of meer uitzendkrachten de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt zal schaden, wordt voornamelijk aansluiting gezocht bij de leer van het goedwerkgeverschap. Bij de afdelingen Arbeidsgeschillen en Arbeidsinspectie wordt nagegaan of er klachten zijn geregistreerd ten aanzien van de aanvrager over het niet voldoen aan zijn verplichtingen als werkgever, zoals het structureel laat betalen van het loon, het niet betalen van overwerk volgens de vastgelegde overwerkregels, het betalen van een loon dat lager ligt dan het wettelijke minimumloon, het structureel langer arbeid laten verrichten dan wettelijk toegestaan, etc. Deze gevallen tonen aan dat er gegronde vrees bestaat dat het belang van de door de aanvrager bij een ondernemer ter beschikking gestelde arbeidskrachten onvoldoende worden gewaarborgd.

Ad b.

Om vast te stellen wat het hoofddoel van het uitzendbureau is, wordt gekeken naar de dagelijkse activiteiten van het bedrijf. Hierbij zijn de statuten van het bedrijf en het uittreksel van de KvK van belang. Indien sprake is van een groot aantal van elkaar afwijkende doelstellingen zal de aanvrager worden verzocht zijn statuten dan wel doelstellingen in dier voege aan te passen, dat geen twijfel meer bestaat over de vraag of het drijven van een uitzendbureau een van de hoofddoelstellingen is.

Indien wordt geconstateerd dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet een hoofddoel is van het bedrijf, zal een verzoek om een uitzendvergunning derhalve worden afgewezen. Het gevolg hiervan is dan ook dat het bedrijf geen arbeidskrachten ter beschikking mag (blijven) stellen.

Ad c.

Met betrekking tot punt c geldt dat niet de aanvrager per se een professionele kennis hoeft te bezitten van de uitzendbranche, doch volstaan kan worden met het inhuren van iemand in de topmanagement die voldoende werkervaring heeft in de branche. Deze werkervaring wordt aangetoond door middel van een curriculum vitae met bijbehorende getuigschriften. Deze documenten worden ingediend samen met de aanvraag om een uitzendvergunning.

## **8. Voorwaarden verbonden aan een uitzendvergunning**

Aan een uitzendvergunning kunnen voorwaarden worden verbonden. Deze voorwaarden hebben tot strekking de arbeidsverhoudingen in goede banen te leiden en de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt en de belangen van de betrokken arbeidskrachten te beschermen. Aan een uitzendvergunning zal onder meer de voorwaarden worden verbonden dat:

- a. arbeidskrachten die een verblijfsvergunning behoeven, niet ter beschikking worden gesteld;
- b. (de bedrijvigheden van) het uitzendbureau niet overgedragen (worden) wordt zonder dat de Minister minstens twee maanden vooraf hiervan in kennis is gesteld;

c. het uitzendbureau de arbeidswetten naleeft.

Ad a.

Dat uitzendwerk tijdelijk doch voornamelijk onzeker van aard is, behoeft geen nadere onderbouwing. Naast de onlangs ingevoerde regelgeving ter zake (inhoudende onder andere de maximering van een terbeschikkingstellingsperiode), dwingt het voorgaande de overheid tot het implementeren van beleid waarbij de nadruk op dit tijdelijke en onzekere karakter wordt gelegd, doch waarbij tevens het algemeen belang van het Land, waartoe ook de bescherming van de arbeidsmarkt wordt gerekend, en de belangen van de uitzendkracht worden behartigd.

Een uitzendkracht die een vergunning behoeft teneinde hier te verblijven en werkzaam te zijn, zal in een voortdurende onzekerheid verkeren in verband met zijn werk. Het uitzendbureau is niet verplicht de uitzendkracht te werk te stellen (de uitzendkracht heeft derhalve geen recht op werk) en de inlener, aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld, kan te allen tijde de aan het uitzendbureau verstrekte opdracht beëindigen. Gedurende de periode dat de uitzendkracht niet ter beschikking is gesteld, heeft hij geen aanspraak op loon. De gevolgen van een dergelijke situatie mogen duidelijk zijn: wegens het gebrek aan inkomsten zal de betrokken vreemdeling niet in staat zijn in zijn levensbehoeften te kunnen voorzien. Dit veroorzaakt armlastige vreemdelingen die over onvoldoende middelen van bestaan beschikken en deze ook niet op geoorloofde wijze kunnen verkrijgen. De vreemdeling die dan niet direct opnieuw elders ter beschikking wordt gesteld, een nieuwe garantsteller vindt, het Land niet uit eigen beweging verlaat dan wel uitgezet wordt, zal ongetwijfeld in strijd met zijn toelatingsvoorwaarden gaan werken dan wel in een zwarte circuit verkeren, met alle negatieve consequenties van dien voor het Land en de Arubaanse samenleving.

Het vorenstaande klemmt te meer nu het uitzendbureau een uitzendkracht niet langer dan twaalf maanden in eenzelfde functie bij eenzelfde inlener ter beschikking mag stellen. Na deze termijn zal het uitzendbureau de uitzendkracht alleen te werk kunnen stellen in een functie (bij dezelfde dan wel een andere inlener) waarin gedurende twaalf maanden daarvoor geen uitzendkracht werkzaam.

Naast het algemeen belang en voornoemde situatie voor de arbeidsmarkt is het voor de vreemdeling zelf ongewenst om als uitzendkracht alhier werkzaam te zijn. De afhankelijkheid van de vreemdeling die een verblijfsvergunning, met toestemming om te werken, behoeft, plaatst hem in een zeer kwetsbare positie en stelt hem bloot aan misbruik van omstandigheden door potentiële garantstellers.

De regering acht het evenwel op zijn plaats een onderscheid te maken tussen de vreemdeling die beschikt over een vergunning tot tijdelijk verblijf (VTTV) en degene die in het bezit is van een vergunning tot verblijf (de zgn. 'firma liber'). Het in onderdeel 3a genoemde verbod ziet alleen op de eerste groep, die immers gebonden is aan een bepaalde garantsteller. De vreemdeling met een vergunning tot verblijf kan derhalve wel als uitzendkracht werkzaam zijn.

Met betrekking tot terbeschikkingstellingen van vergunningsplichtige uitzendkrachten (VTTV'ers) die de maximale termijn genoemd in artikel 5 Lv tbs arbeidskrachten nog niet hebben overschreden, zal een overgangperiode worden gegund, inhoudende dat het uitzendbureau genoemde werknemers tot aan deze maximale termijn ter beschikking mag stellen.

Ad b.

Het vergunningsvereiste benadrukt het feit dat de overheid ervoor wil zorgen dat bedrijven die uitzendkrachten te werk stellen voldoen aan alle toepasselijke voorschriften. Dit kan worden bereikt door het stellen van voorwaarden aan de vergunning. Het spreekt dan voor zich dat de overheid tijdig op de hoogte wordt gesteld van het voornemens van overdracht van een onderneming die in het bezit is van een uitzendvergunning. De overheid dient immers te controleren of ook de verkrijgende onderneming voldoet aan de voorschriften voor het verlenen van een uitzendvergunning.

Duidelijkheidshalve wordt vermeld dat een uitzendvergunning kan worden ingetrokken, indien de aan de uitzendvergunning verbonden voorwaarden niet worden nageleefd.

## **9. Informatieplicht uitzendbureaus**

Het uitzendbureau is verplicht aan de DAO informatie te verschaffen inzake de wijze waarop hij werknemers ter beschikking stelt. De data en wijze waarop dit dient plaats te vinden, wordt geregeld in de Regeling Arbeidskrachteninformatie. Binnen twee weken na afgifte van de uitzendvergunning verstrekt het uitzendbureau aan de directeur van de DAO voor de eerste maal gegevens betreffende de door hem op dat moment ter beschikking gestelde arbeidskrachten door middel van het formulier; *arbeidskrachteninformatie*. Deze informatie wordt vervolgens elk jaar steeds vóór de vijftiende dag van de maand januari aan de directeur verstrekt. Van eventuele wijzigingen wordt de directeur van de DAO nadien steeds vóór de vijftiende dag van de maanden april, juli en oktober in kennis gesteld, middels het formulier; *mutatie arbeidskrachteninformatie*.

## **9. Ondernemingen die uitzendkrachten inlenen.**

Voor ondernemingen die uitzendkrachten van een uitzendbureau inlenen, geldt dat zij zich ervan moeten vergewissen of het uitzendbureau in het bezit is van een geldige uitzendvergunning. Dit kan geschieden door het uitzendbureau te verzoeken om een afschrift van zijn uitzendvergunning of door navraag te doen bij de DAO. In de toekomst zullen alle uitzendbureaus die in het bezit zijn van een uitzendvergunning worden gepubliceerd op de website van de DAO.

## **10. Bestuurlijke handhaving**

Bij constatering dat een onderneming arbeidskrachten uitleent in de zin van de Lv tbs arbeidskrachten, zonder in het bezit te zijn van de vereiste uitzendvergunning zal de onderneming worden gelast om binnen een bepaalde termijn aan de overtreding een einde te maken, en derhalve de vereiste vergunning aan te vragen, welke last mede de verplichting voor hem inhoudt om per dag een dwangsom te betalen van Afl. 1.000,-, olopende tot een maximum van Afl. 25.000,- als de uitzendvergunning niet binnen de termijn wordt aangevraagd. Indien de onderneming na het verbeuren van de dwangsom in overtreding blijft, zal worden overgegaan tot het opleggen van een bestuurlijke boete, die kan oplopen tot een maximum van Afl. 250.000,-.

## **11. Inwerkingtreding**

Deze beleidsregels worden aangehaald als: beleidsregels uitzendvergunning en treden in werking met ingang van 1 oktober 2014.