

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 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 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;
- het hoofddoel van het uitlenende bedrijf is het uitoefenen van een uitzendbureau met in achtneming van het bepaalde bij of krachtens de landsverordening ter beschikkingstelling arbeidskrachten.

Verskil dienst/service verlenende bedrijf en uitzendbureau

In de praktijk kan de wijze waarop arbeid wordt verricht bij respectievelijk een dienst/service verlenend bedrijf en een uitzendbureau overeenkomsten vertonen, doch de rechtspositie van de werknemer is evenwel verschillend van aard.

Bij beide bedrijven wordt arbeid niet bij de werkgever zelf maar bij een derde verricht maar in het kader van een verschillende bedrijfsdoelstelling.

Bij een dienst/service verlenend bedrijf wordt arbeid verricht bij een derde op grond van een service-contract tussen het bedrijf en de derde. Bijvoorbeeld een schoonmaakbedrijf stuurt zijn werknemers naar de derde om schoonmaakwerkzaamheden te verrichten. De werknemer is in dienst van het schoonmaakbedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst. Er is hier sprake van een gezagsverhouding tussen het schoonmaakbedrijf en de werknemer. De werknemer heeft recht op doorbetaling van loon ook wanneer er geen werk voorhanden is. Het werk bij de derde geschiedt onder supervisie en leiding van het schoonmaakbedrijf. De werknemer krijgt directe instructies van het schoonmaakbedrijf en niet van de derde.

Bij een uitzendbureau is er sprake van een driehoeksverhouding. Het uitzendbureau heeft een uitzendovereenkomst met de uitzendkracht. Juridisch is het uitzendbureau werkgever van de uitzendkracht. Tussen het uitzendbureau en de derde bestaat een overeenkomst om arbeidskrachten ter beschikking te stellen. De uitzendkracht verricht arbeid onder supervisie van de derde. De terbeschikkingstelling kan tot maximaal 12 maanden in dezelfde functie geschieden, de terbeschikkingstelling kan op ieder moment een einde komen, zulks afhankelijk van de behoefte van de derde. Indien er geen werk meer is voor de uitzendkracht is er geen loondoorbetalingsverplichting voor het uitzendbureau.

Naar aanleiding van het bovenstaande wordt geconcludeerd dat dienst/service verlenende bedrijven zoals schoonmaak-, bouw-, tuinders- en beveiligingsbedrijven niet onder het bereik van het ontwerp vallen. Dat hun werknemers aan een derde ter beschikking worden gesteld staat inherent aan hun bedrijfsactiviteit. De gezagsverhouding wordt niet overgedragen aan de derde.

Verkapte vorm c.q. oneigenlijk gebruik uitzendconstructie

In het geval een dienst/service verlenend bedrijf werknemers naar een derde stuurt en dagelijks of wekelijks zelf geen supervisie houdt op de te verrichte werkzaamheden en/of de functie van de werknemer niet in overeenstemming is met de bedrijfsdoelstelling van het bedrijf, wordt dit door de DAO aangemerkt als een verkapte vorm c.q. oneigenlijk gebruik van de uitzendconstructie. Het bedrijf handelt in strijd met de Lv terbeschikkingstelling arbeidskrachten door arbeidskrachten ter beschikking te stellen zonder in het bezit te zijn van een geldige vergunning.

4. De uitzendvergunningsprocedure

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 ingeleverd¹ :
 - een uittreksel uit het handelsregister van de Kamer van Koophandel en Nijverheid met als hoofddoelstelling het uitoefenen van een uitzendbureau of het ter beschikking stellen van personeel, 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 bedrijven²);
 - 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 de 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. 1615j 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).

¹ 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.

² In Aruba geboren en genaturaliseerde meerderjarige Nederlanders behoeven geen directievergunning.

- 2) Indien gebruik wordt gemaakt van een gemachtigde moet een machtigingsbrief van de directeur of eigenaar 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,-.³ 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. Door overhandiging van het betalingsbewijs wordt het aanvraagformulier geacht ingediend te zijn en neemt de wettelijke termijn een aanvang.

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

Advies op uitzendvergunning

De ingediende aanvraag wordt in behandeling genomen. De evaluatie van de aanvraag vindt plaats door de directeur, die tot taak heeft de Minister van advies te dienen met betrekking tot de aanvraag. De directeur beraadt zich aan de hand van de overgelegde bescheiden en verzoekt advies bij de interne afdelingen DAO. Indien nodig wordt ook informatie gevraagd aan andere externe bronnen. De directeur evalueert de aanvraag aan de hand van de geldende beleidsregels. Vervolgens wordt een met redenen omkleed advies opgesteld.

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

Beslissing door de Minister

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

Bekendmaking beslissing

De aanvrager wordt van de beslissing van de Minister in kennis gesteld op de dag dat de Minister 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.

³ Het bedrag aan retributie wordt bij afwijzing van een verzoek om afgifte van een uitzendvergunning niet gerestitueerd.

De beschikking vermeldt dat binnen zes weken na dagtekening van de beschikking een bezwaarschrift kan worden ingediend bij de Minister. Zie hiervoor punt 7 bezwaarprocedure.

Duur uitzendvergunning

De uitzendvergunning is 3 jaar geldig. Om de 3 jaar moet opnieuw een vergunning worden aangevraagd middels een aanvraagformulier met de bijbehorende bewijsstukken. Een nieuwe aanvraag dient minimaal 12 weken worden ingediend voordat de geldigheidsduur van de vergunning verloopt.

5. Gronden voor het weigeren van een uitzendvergunning

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

- a. 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);
- 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 DAO wordt intern bij de afdelingen Arbeidsgeschillen en Arbeidsinspectie 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. Bovendien kunnen ook andere externe bronnen, namelijk het Departamento di Progreso Laboral (DPL), het Departamento di Integracion, Maneho y Admision di Stranhero (DIMAS), het Departamento di Impuesto Aruba (DIMP), Kamer van Koophandel en Nijverheid Aruba (KvK), Dienst Burgerlijke Stand en Bevolkingsregister (Censo) en de Sociale Verzekeringsbank Aruba (SVb) worden geraadpleegd om informatie in te winnen over de desbetreffende onderneming.

Ad b.

Om vast te stellen wat het hoofddoel van de aanvrager is, wordt gekeken naar de bedrijfsactiviteiten van het bedrijf. Hierbij zijn de statuten van het bedrijf, vestigingsvergunning en het uittreksel uit het handelsregister 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 bedrijfsdoelstelling in dier voege aan te passen, dat geen twijfel meer bestaat over de vraag of het uitoefenen van een uitzendbureau of het ter beschikking stellen van personeel de hoofddoelstelling van het bedrijf is. Het uitoefenen van een uitzendbureau in combinatie met ander soortige bedrijfsactiviteiten is niet toegestaan. Een eenmanszaak is toegestaan indien het uitoefenen van een uitzendbureau als enige bedrijfsdoelstelling is. Voor een Naamloze Vennootschap (NV) of Vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (VBA) geldt dat het uitoefenen van een uitzendbureau als enige bedrijfsdoelstelling moet gelden. Indien wordt geconstateerd dat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet het hoofddoel is van het bedrijf, zal een verzoek om een uitzendvergunning worden afgewezen. Het gevolg hiervan is dan ook dat het bedrijf geen arbeidskrachten ter beschikking mag (blijven) stellen.

Ad c.

Om vast te stellen of de aanvrager over de professionele kennis bezit van de uitzendbranche wordt gekeken naar afgeronde opleiding(en) en/of relevante werkervaring in de branche. Als minimale vereiste bij opleiding geldt een achtergrond in Human Resource Management of equivalente opleiding en een met succes afgeronde cursus basiskennis arbeidsrecht. Voor relevante werkervaring geldt minimaal 3 jaar werkervaring in de uitzendbranche. De professionele kennis wordt aangetoond door middel van een curriculum vitae met kopie van bijbehorende diploma's en getuigschriften. Deze documenten worden ingediend samen met de aanvraag om een uitzendvergunning.

Ten slotte geldt voor de aanvrager, indien positief wordt beslist tot afgifte van een uitzendvergunning, een verplichte informatiesessie door de DAO. In deze informatiesessie zal een duidelijk uitleg worden gegeven over de toepassing van de Lv terbeschikkingstelling arbeidskrachten en het toezicht hierop alsook een uitgebreide uitleg bij het invullen van de arbeidskrachteninformatieformulier behorende bij de uitzendvergunning.

6. Voorwaarden verbonden aan een uitzendvergunning

Aan een uitzendvergunning worden voorwaarden 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 met toestemming om te werken behoeven, niet ter beschikking worden gesteld;
- b. het uitzendbureau aan de uitzendkracht een schriftelijk uitzendovereenkomst aanbiedt waarin de hierna onder ad b vermelde punten worden opgenomen;
- c. het uitzendbureau met het inlenend bedrijf een schriftelijk opdrachtovereenkomst sluiten voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten;
- d. (de bedrijvigheden van) het uitzendbureau niet overgedragen (worden) wordt zonder dat de Minister minstens twee maanden vooraf hiervan in kennis is gesteld;
- e. het uitzendbureau de arbeidswetgeving naleeft.

Ad a.

De Minister acht het in dit verband een onderscheid te maken tussen de vreemdeling die beschikt over een vergunning tot tijdelijk verblijf (VITTV) 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.

Ad. b.

Opdat voor de uitzendkracht geen twijfel kan bestaan over zijn rechtspositie, wordt aan het uitzendbureau de vereiste opgelegd om met de uitzendkracht een schriftelijke uitzendovereenkomst aan te gaan. De uitzendovereenkomst moet tenminste de volgende punten inhouden:

1. een driehoeksverhouding zijnde de uitlener (het uitzendbureau), de uitgezonden arbeidskracht (de uitzendkracht) en het inlenende bedrijf (het bedrijf waar de uitzendkracht feitelijk gaat werken);
2. de uitzendkracht mag uitsluitend voor een periode van maximaal 12 maanden ter beschikking worden gesteld aan hetzelfde bedrijf in dezelfde functie;
3. de terbeschikkingstelling kan afhankelijk van de behoefte van het inlenende bedrijf aan tijdelijke krachten op elk moment tot een einde komen;
4. voor de periode waarin de uitzendkracht niet ter beschikking is gesteld geldt geen loondoorbetalingsverplichting voor het uitzendbureau;
5. de uitzendkracht dient bij de Sociaal Verzekeringsbank (SVb) ingeschreven wordt;
6. de sociale lasten en -premies dienen door het uitzendbureau ingehouden en aan de desbetreffende instanties afgedragen te worden.

Ad. c.

Aan het uitzendbureau wordt de vereiste opgelegd om met het inlenende bedrijf een schriftelijke overeenkomst van opdracht te sluiten inhoudende de verplichting om arbeidskrachten ter beschikking te stellen. Aan de hand van deze overeenkomst samen met de uitzendovereenkomst kan de eerder genoemde driehoeksverhouding worden vastgesteld.

Ad. d.

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.

Ad. e.

Het uitzendbureau moet zich aan de geldende arbeidswetgeving en aan de uitzendvergunning verbonden voorwaarden omtrent het uitzenden van personeel houden, bij gebreke waarvan de uitzendvergunning kan worden ingetrokken.

7. Bezwaarprocedure

Voorschriften indienen bezwaarschrift

Indien de aanvrager het niet eens is met de beslissing van de Minister, kan hij binnen zes (6) weken nadat de beslissing is genomen een bezwaarschrift indienen bij de Minister

zulks overeenkomstig het bepaalde in de Landsverordening Administratieve Rechtspraak.

8. 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*. Indien het uitzendbureau zich niet houdt aan de informatieplicht handelt het uitzendbureau in strijd met de bij of krachtens de Lv tbs arbeidskrachten gegeven voorschriften. Er zijn gevolgen hieraan gebonden.

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. Op de website van de DAO (www.daoaruba.com) wordt ook een geactualiseerde overzicht van de status van de uitzendbureaus op de arbeidsmarkt gepubliceerd.

10. Bestuurlijke handhaving

Het uitlenen in de zin van de Lv tbs van uitzendkrachten door een onderneming zonder in het bezit te zijn van een uitzendvergunning, levert een overtreding op van art 2 Lv terbeschikkingstelling arbeidskrachten (AB 2013 no. 12).

Bij constatering hiervan door de DAO kan de onderneming een bestuurlijke boete worden opgelegd. Voor het vaststellen van het bedrag van de bestuurlijke boete wordt gekeken naar de rechtsvorm namelijk natuurlijk persoon of rechtspersoon. Ook de grootte van het bedrijf, in casus het aantal in dienst zijnde werknemers, bepaalt mede het basisboetebedrag.

Hieronder volgt een overzicht van de basisboetebedragen:

Natuurlijk persoon	Rechtspersoon
Afl. 3.000,- (100 wn of meer)	Afl. 10.000,- (100 wn of meer)
Afl. 2.250,- (50-100 wn)	Afl. 7.500,- (50-100 wn)
Afl. 1.500,- (10-50 wn)	Afl. 5.000,- (10-50 wn)
Afl. 750,- (10 wn of minder)	Afl. 2.500,- (10 wn of minder)

11. Inwerkingtreding

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels uitzendvergunning en treden in werking met ingang van 1 augustus 2019.