

Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Aan:

De voorzitter van VNO-NCW

De voorzitter van ABU

De voorzitter van NBBU

**Directie Analyse  
Programmering en Strategie**  
Programmering, Signalering en  
Onderzoek

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
Parnassusplein 5  
2511 VX Den Haag  
T 070 333 44 44  
www.nlarbeidsinspectie.nl

**Contactpersoon**

**Onze referentie**  
2024-0000147765

Datum 23 mei 2024  
Betreft Aanbieding signaal over uitzendbureaus die ontslag op  
staande voet misbruiken voor financieel gewin

**Bijlage(n)**  
1

Geachte voorzitters,

Hierbij stuur ik u een signaal van onze Inspectie over een in onze ogen onwenselijke en onwettige situatie. Dit speelt, zover we nu weten, in ieder geval bij enkele uitzendbureaus.

Met het geven van signalen over risico's en ontwikkelingen op het inspectiedomein, genereert de Arbeidsinspectie overzicht en inzicht om bij te dragen aan de inrichting van stelsels en het voorkomen en actief bestrijden van misstanden en fraude. Signalen zijn naar gelang het onderwerp of belang gericht aan (politieke) bestuurders, werkgevers- of werknemersvertegenwoordigers, ambtelijke diensten bij de rijksoverheid of gemeenten, ZBO's of andere organisaties; in het algemeen organisaties die kunnen bijdragen aan het aanpakken van de in het signaal aangedragen problematiek.

Het betreft een verdienmodel waarbij uitzendbureaus financieel gewin behalen door grote aantallen werknemers op papier 'op staande voet' te ontslaan, naar het zich laat aanzien zonder dat betrokkenen dat weten. Bij 3 van 13 onderzochte uitzendbureaus bleek het percentage ontslag op staande voet zeer hoog: van 40% tot meer dan 80% en meer dan 7000 vermeldingen in de administratie van ontslag op staande voet. Normaliter is ontslag op staande voet zeer zeldzaam. Het gaat om minder dan 1 procent van alle ontslagen. Het betreft 3 uitzendbureaus die bijna uitsluitend niet-Nederlandse werknemers in dienst hebben waardoor de benadeling ook vooral niet-Nederlandse werknemers raakt.

Naast het aspect van benadeling van (groepen) individuele werknemers, zit hier ook het aspect aan vast van wat we manipulatie zouden kunnen noemen van het administratiesysteem voor gegevenslevering door bedrijven aan de overheid. Het betreft daarmee het scheidsvlak van het arbeidsrecht (ontslag), de opbouw van sociale zekerheidsrechten (WW), de fiscaliteit (ontlopen heffingen) en de gegevenslevering door bedrijven (één loket).

Voor het tegengaan, nu en in de toekomst, van dergelijke constructies in Nederland is het van belang dat de betrokken instituties, privaat en publiek, hun rol spelen.

Daarom zend ik het signaal aan u als werkgevers- en brancheorganisaties met het verzoek dit type constructie actief te ontraden, mogelijk misbruik te signaleren en waar mogelijk ook maatregelen te nemen tegen werkgevers die zich bedienen van deze constructies. Ook verneem ik graag uw suggesties voor mogelijkheden die u ziet om dit tegen te gaan.

Daarnaast stuur ik het signaal aan enkele overheidspartijen te weten de Directeuren-generaal Werk, Sociale Zekerheid en Integratie, Belastingdienst en de voorzitter van de Raad van Bestuur van UWV. Aan hen stel ik voor om te bezien of wij gezamenlijk tot afspraken kunnen komen om te proberen dit type misbruik vanuit overheidszijde tegen te gaan.

In verband met de lopende maatschappelijke discussie over misstanden in de uitzendsector en de relevantie voor toelatingsvereisten ingevolge het Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta), maakt de Inspectie dit signaal ook openbaar op haar website.

Hoogachtend,

R.G. de Boer  
Inspecteur-generaal Nederlandse Arbeidsinspectie

## **Signaal over uitzendbureaus die ontslag op staande voet misbruiken voor financieel gewin**

### **Nederlandse Arbeidsinspectie, mei 2024**

#### **Inleiding**

Dit signaal gaat over omvangrijk misbruik van het onverwijld opzeggen van een arbeidsovereenkomst om een dringende reden, beter bekend als 'ontslag op staande voet'. Dit is geconstateerd bij 3 uitzendbureaus in de vleesverwerkende industrie gespecialiseerd in arbeidsmigranten. Het betreft duizenden werknemers.

De prikkels voor arbeidsmigratie naar Nederland zijn enorm sterk. Private verdienmodellen stimuleren arbeidsmigratie, maar wentelen de lasten publiek af. Die publieke lasten zijn onder andere de grote druk op de woningmarkt waardoor miserabele woonomstandigheden eerder toe dan af zullen nemen, extra druk op voorzieningen zoals op het onderwijs, en druk op schaarse publieke goederen zoals schoon water, natuur (stikstofdepositieplafond, CO2 etc.) en energie. Deze negatieve externe effecten worden nagenoeg niet ingeprijsd in de private verdienmodellen. Dit is geconstateerd in het jaarverslag 2021 van de Arbeidsinspectie.<sup>1</sup> Daaraan is ook de conclusie verbonden dat de Arbeidsinspectie in toenemende mate de bedrijfseconomische drijfveren voor misstanden op de arbeidsmarkt zal moeten onderzoeken. De Inspectie heeft vanuit die benadering al meerdere onderzoeken over financiële drijfveren en verdienconstructies openbaar gemaakt.<sup>2</sup>

Op grond van lopend toezichtsonderzoek geeft dit signaal inzicht in weer een nieuw type verdienmodel. Dit betreft het financieel gewin dat ontstaat als een uitzendbureau (de werkgever) grote aantallen werknemers op papier 'op staande voet' ontslaat.

Dit signaal geeft inzicht in hoe en welk financieel voordeel hierdoor wordt behaald, wie er benadeeld wordt en welke maatregelen private en overheidspartijen samen kunnen nemen.

#### **Kern**

Een werknemer kan op staande voet worden ontslagen als zij/hij, verwijtbaar, iets doet waardoor het niet meer redelijk is dat de werkgever hem of haar in dienst houdt, zoals stelen, geweld, ernstige zaken. Ontslag op staande voet is zeldzaam. Het gaat om minder dan 1 procent van alle ontslagen. Bij ontslag op staande voet mag de werkgever de betalingen voor loon, vakantiegeld etc. meteen stoppen en hoeft hij de werknemer geen transitievergoeding te betalen. Sterker nog, de werknemer is de werkgever een vergoeding verschuldigd, bijvoorbeeld voor kosten om vervanging te regelen. Een praktische oplossing hiervoor is dat de werkgever deze vergoeding verrekent met de eindafrekening van de werknemer (nog openstaande gereserveerde tegoeden zoals opgebouwd vakantiegeld en uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen).

In nu nog lopend onderzoek viel het inspecteurs op dat een uitzendbureau werkzaam voor de vleesindustrie een zeer hoog percentage ontslag op staande voet in zijn boekhouding had. Naar aanleiding daarvan heeft de Inspectie een

---

<sup>1</sup> [Jaarverslag 2021 | Jaarverslag | Nederlandse Arbeidsinspectie \(nlarbeidsinspectie.nl\)](#)

<sup>2</sup> Zie bijvoorbeeld het signaal over bedrijfseconomische / financiële drijfveren overtredingen Wet arbeid vreemdelingen, maart 2024. [signaal-nederlandse-arbeidsinspectie-financiële-drijfveren-overtredingen-wav.pdf](#)

analyse gedaan op de gegevens die bedrijven aanleveren aan de overheid. De uitkomsten daarvan worden in de bijlage uitgebreid toegelicht.

Er zijn meer dan 19 duizend uitzendbureaus en arbeidsbemiddelaars in Nederland. Omdat een analyse van al die bedrijven niet proportioneel zou zijn, is gestart met het onderzoeken van 13 uitzendbureaus die reeds bekend zijn bij de Inspectie vanwege toezichtsonderzoek. Gekeken is naar de periode 2020-2022. Bij 3 van die 13 uitzendbureaus bleek het percentage ontslag op staande voet zeer hoog, van 40% tot meer dan 80%. Bij de andere 10 uitzendbureaus komt ontslag op staande voet bijna niet voor. Het betreft meer dan 7000 vermeldingen in de administratie van ontslag op staande voet. Het betreft bijna uitsluitend werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit omdat de betreffende uitzendbureaus bijna alleen maar werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit hebben.

Het financiële voordeel van deze vorm van ontslag voor de werkgever kan sterk variëren en kan oplopen tot vele honderden euro's per ontslag, zo niet meer. Voor de genoemde 7000 ontslagen wordt het voordeel, zeer voorlopig, geschat op een bedrag tussen 1 en 5 miljoen euro.

Bij een onterechte toepassing van ontslag op staande voet worden zowel de werknemer als de samenleving benadeeld.

Ten eerste de werknemer, want betalingen stoppen meteen. De werknemer ontvangt mogelijk minder loon, achterstallig loon wordt aangehouden, geen of minder vakantietoeslag wordt uitgekeerd, er is geen sprake van een transitie- of ontslagvergoeding etc. De werknemer is bij ontslag op staande voet in formele zin verwijtbaar werkloos en verliest WW-rechten, of zijn gewerkte tijdvakken in Nederland worden mogelijk niet meegenomen bij de berekening van werkloosheidsuitkeringen in andere landen. Tevens kan de werknemer zijn huisvesting sneller of zelfs per direct verliezen. Want de cao voor de vleessector bepaalt bijvoorbeeld dat als je op staande voet ontslagen bent, de vierwekenperiode die je in je woning mag blijven als je je werk verliest, ook meteen vervalt.

Ontslag op staande voet kan aangevochten worden. De werknemer kan dat doen bij de kantonrechter. Maar het lijkt er op dat werknemers (zeker de niet-Nederlandse) niet op de hoogte zijn van de precieze aard van hun ontslag of de juridische vorm van hun contract. Ze weten dat ze werken voor een uitzendbureau en dat dit onzekerheid met zich meebrengt. Veel niet-Nederlandse werknemers weten niet wat hen op grond van de wet of de cao toekomt. Het uitzendbureau communiceert naar het zich laat aanzien ook niet naar de werknemers dat zij een 'zware' vorm van ontslag krijgen die hun rechten reduceert. Sterker nog, werknemers komen daarna vaak gewoon weer in dienst, zo constateren inspecteurs. Bij een echt ontslag op staande voet doen werkgevers dat logischerwijs niet. Het ontslag op staande voet lijkt daarmee vooral administratief te bestaan ('op papier') om de daarmee samenhangende voordelen te incasseren. Het lijkt geen goede weergave van de realiteit te zijn. Zo wordt in de administratie de code voor ontslag op staande voet geregistreerd. Die 'rechtvaardigt' vervolgens het stoppen van betalingen en het opmaken van een 'eindafrekening' met de werknemer die naar het zich laat aanzien bijna altijd op 0 euro uitkomt. Vanuit de administratie van het bedrijf wordt vervolgens de gegevensset gegenereerd die (maandelijks) bij de overheid wordt aangeleverd. De Inspectie schat de kans dat

de code 'ontslag op staande voet' per ongeluk of door onhandigheid wordt gehanteerd, met andere woorden dat dit een 'administratieve slordigheid' zou zijn, op weinig meer dan nul.

Ten tweede wordt de samenleving benadeeld. Want de werkgever ontloopt betaling voor loon en belaste vergoedingen aan de werknemer en daarmee ontloopt de werkgever ook de afdrachten voor loonbelasting- en premies aan de gemeenschap. Uitzendbureaus die deze constructie toepassen, wentelen dus niet alleen externe effecten af op de samenleving, maar benadelen die samenleving ook rechtstreeks door belastingafdracht te ontduiken.

### **Conclusie**

De 13 onderzochte bedrijven met de daarbij 3 opvallende uitschieters zijn uiteraard een te kleine groep voor een representatief beeld van de gehele uitzendsector. Maar de aanzienlijke aantallen in alleen al deze 3 gevallen maken dat het wenselijk is om maatregelen te nemen. Voorkomen zou moeten worden dat uitzendbureaus die op deze wijze handelen, actief kunnen zijn op de markt. Een mogelijkheid om dit te realiseren kan het Wetsvoorstel toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) zijn. Het daarbij horende normenkader zou aanknopingspunten moeten geven om zicht te krijgen op dergelijke constructies om deze tegen te gaan.

Voordat deze en eventuele andere wet- en regelgeving is gerealiseerd, zijn ook andere maatregelen mogelijk.

Werkgevers die gebruik maken van de dienstverlening van uitzendbureaus kunnen zich ervan vergewissen dat de bij hen ter beschikking gestelde werknemers niet oneigenlijk op staande voet worden ontslagen. Brancheorganisaties wordt gevraagd gebruik van constructies actief te ontraden en mogelijk misbruik te signaleren en waar mogelijk tegen te gaan.

Tevens lijkt het wenselijk om aan overheidszijde specifieke controles uit te voeren op de gegevens die uitzendbureaus bij de overheid aanleveren. In die gevallen dat uit controles blijkt dat ontslag op staande voet vaker voorkomt dan een (te bepalen) drempelwaarde, zou dat aanleiding moeten geven tot nader onderzoek. Onderzoek om vast te stellen of het ontslag op staande voet terecht is, of dat de beschreven constructie wordt ingezet. In dat laatste geval kan handhaving en naheffing plaatsvinden.

## **Bijlage: Resultaten onderzoek naar ontslag op staande voet bij 13 uitzendorganisaties**

1. **Definitie.** Ontslag op staande voet is wettelijk geregeld in het Burgerlijk Wetboek (BW 7:677).<sup>3</sup> Een werkgever 'is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden'. In openbare bronnen worden de volgende dringende redenen genoemd voor ontslag op staande voet: stelen, frauderen, in ernstige mate niet over de bekwaamheden beschikken om het werk te verrichten en werk weigeren zonder goede reden.
2. Er wordt een drietal eisen gesteld aan het ontslag op staande voet:
  - a. Er is een dringende reden aanwezig;
  - b. De werkgever zegt het contract 'onverwijld'<sup>4</sup> op;
  - c. De werkgever deelt de dringende reden 'onverwijld' mee aan de te ontslagen medewerker.<sup>5</sup>
3. Voor een ontslag op staande voet hoeft een werkgever niet eerst naar de kantonrechter of het UWV. Het ontslag wordt niet vooraf getoetst. Ontslag op staande voet is aan de orde als het niet van de werkgever mag worden verwacht dat hij/zij de arbeidsovereenkomst nog langer voortzet. Als een werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet dan kan hij/zij binnen twee maanden de kantonrechter verzoeken het ontslag ongedaan te maken. De Arbeidsinspectie heeft geen bevoegdheden om over het ontslag op staande voet te oordelen.
4. **Gevolgen.** Ontslag op staande voet betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn mag beëindigen. De werknemer heeft per direct geen recht meer op loon. Bovendien dient de werknemer een vergoeding te betalen aan de werkgever (bv. voor kosten om vervanging te regelen). Deze vergoeding moet ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat de werknemer aan loon zou hebben ontvangen over de wettelijke opzegtermijn.<sup>6</sup> Een praktische oplossing hiervoor is dat de werkgever deze vergoeding verrekent met de eindafrekening van de werknemer (nog openstaande gereserveerde tegoeden zoals opgebouwd vakantiegeld en uitbetaling van niet opgenomen vakantiedagen). Verder hoeft de werkgever de ontslagen werknemer ook geen transitievergoeding te betalen en eindigt de ziektekostenverzekering van de werknemer, mits de werkgever deze voor de werknemer geregeld heeft.<sup>7</sup> Ten slotte betekent ontslag op staande voet dat

---

<sup>3</sup> [wetten.nl - Regeling - Burgerlijk Wetboek Boek 7 - BWBR0005290 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Burgerlijk%20Wetboek%20Boek%207-BWBR0005290)

<sup>4</sup> Onverwijld betekent dat de werkgever enige tijd kan gebruiken voor het instellen van onderzoek of bijvoorbeeld het horen van de werknemer of het inwinnen van juridisch advies. Als te lang wordt gewacht met onderzoek of daarna het contract pas wordt opgezegd, dan is niet aan dit vereiste voldaan. Bron: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-6caacb64-71b5-4415-bdec-Bc01ccc4ba6d/pdf>

<sup>5</sup> In andere woorden: De werkgever moet de werknemer informeren over het ontslag op staande voet en de reden daarvoor. Anders is het ontslag niet geldig.

<sup>6</sup> Als het een tijdelijk contract is dat niet tussentijds kan worden opgezegd, dan is deze vergoeding gelijk aan het loon dat de werknemer zou hebben ontvangen als het tijdelijke contract van rechtswege zou zijn geëindigd. De kantonrechter kan, als hij dat billijk vindt, deze vergoeding verlagen.

<sup>7</sup> Zie artikel 36 van de ABU-Cao voor uitzendkrachten: De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de verplichting van een ziektekostenverzekering. Daarnaast doet de uitzendonderneming de uitzendkracht een aanbod voor een ziektekostenverzekering. De uitzendkracht is niet verplicht dit aanbod te aanvaarden.

een werknemer geen aanspraak kan maken op een WW-uitkering van het UWV.

5. Als de werkgever een uitzendbureau is, dan zijn er nog twee aanvullende gevolgen mogelijk: de werknemer verliest opgebouwde rechten als uitzendkracht en blijft in fase A/1-2.<sup>8</sup> In het geval dat de werkgever huisvesting regelt voor de ontslagen werknemer, dan verliest de werknemer in veel gevallen het recht op huisvesting.<sup>9</sup> De nadelige gevolgen van ontslag op staande voet voor werknemers zijn dus ernstig. Zij lopen inkomsten mis, verliezen (opgebouwde) rechten en verliezen mogelijk hun ziektekostenverzekering en huisvesting. Tegelijkertijd ervaren werkgevers financiële voordelen.
6. **Aanleiding voor het onderzoek.** De Arbeidsinspectie heeft controles uitgevoerd waarbij een uitzendbureau (bedrijf X) in beeld kwam dat uitzendkrachten (veelal arbeidsmigranten) uitleent aan de vleesindustrie. Tijdens een nader onderzoek viel op dat het bedrijf gedurende een bepaald kalenderjaar een zeer fors aantal banen heeft beëindigd, waarbij in 80% van de gevallen sprake was van 'ontslag op staande voet'. De banen die gedurende de proeftijd zijn beëindigd, zijn daarbij buiten beschouwing gelaten.
7. **Vervolg.** De Arbeidsinspectie heeft vervolgonderzoek ingesteld om deze initiële cijfers te verifiëren en om beter zicht te krijgen. Voor dit vervolgonderzoek heeft de Arbeidsinspectie 13 uitzendbureaus geselecteerd (waaronder bedrijf X), waar risico's op oneerlijk werk spelen.<sup>10</sup> Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Polisadministratie van het UWV en is gekeken naar de jaren 2020 tot 2022. De Polisadministratie komt tot stand op grond van gegevens die bedrijven aanleveren.<sup>11</sup>
8. De resultaten laten zien dat bij 10 uitzendbureaus ontslag op staande voet (vrijwel) niet voorkomt.<sup>12</sup> 3 bedrijven (bedrijf X en twee andere uitzendbureaus) maken op grote schaal gebruik van ontslag op staande voet. Een analyse van beëindigde banen bij deze bedrijven laat het volgende zien:
  - a. Bedrijf X heeft per jaar 75%-81% van de banen op staande voet beëindigd. In absolute aantallen betreft dit enkele duizenden banen in de periode 2020-2022;
  - b. Bedrijf A heeft achtereenvolgens per jaar 8%, 37% en 41% van de banen op staande voet beëindigd. Dit bedrijf is groter dan bedrijf X en heeft in 2020-2022 meerdere duizenden banen door middel van ontslag op staande voet beëindigd;
  - c. Bedrijf G heeft per jaar 71%-79% van de banen op staande voet beëindigd. Dit bedrijf is kleiner dan bedrijf X. In absolute aantallen

---

<sup>8</sup> Voor meer informatie over het fasensysteem voor uitzendkrachten zie: [Fasensysteem ABU | Hoe werkt het? | Uitzendbureau.nl](#) en: [Dit zijn je rechten als uitzendkracht - FNV](#)

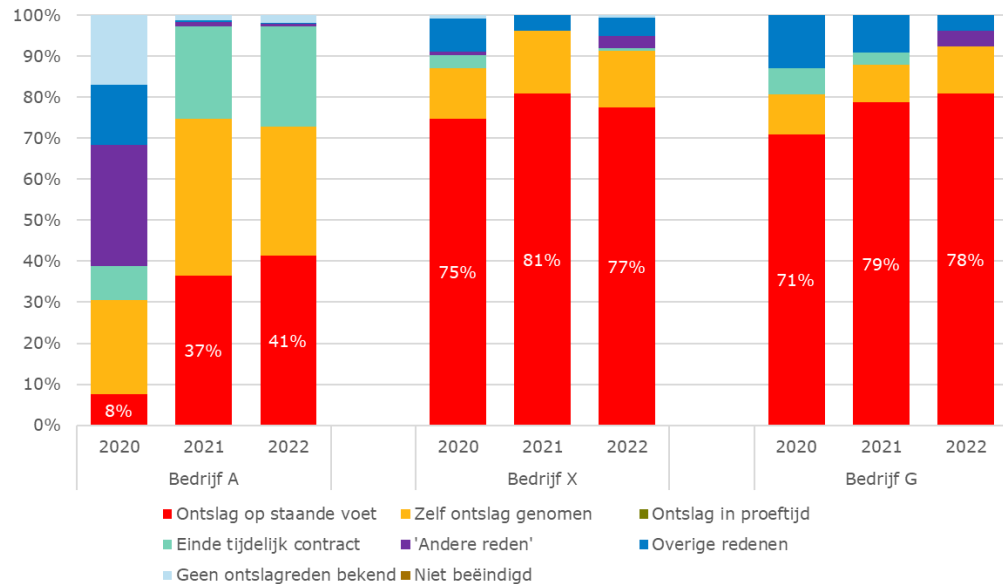
<sup>9</sup> In de cao voor de vleessector 2022-2024 is expliciet opgenomen dat de huisvestinggarantie (het recht om na beëindigen van de arbeidsovereenkomst nog 4 weken in de woning te blijven wonen) vervalt in gevallen van disfunctioneren of verwijtbaar handelen door de werknemer.

<sup>10</sup> Deze selectie is dus niet aselekt/random.

<sup>11</sup> Zie bijvoorbeeld: [Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2023 - Bestemd voor softwareontwikkelaars \(belastingdienst.nl\)](#)

<sup>12</sup> Een kanttekening hierbij is dat er bij andere bedrijven op grote schaal gebruik wordt gemaakt van ontslag tijdens de proeftijd. Dit kan een andere manier zijn om werknemers te benadelen en om hen in fase 1-2/A van het uitzendcontract te houden.

betreft het ontslag op staande voet bij dit bedrijf meerdere honderden banen in 2020-2022.



*Figuur: Overzicht van beëindigde banen buiten proeftijd, bij uitzendbureaus A, X en G.*

9. De meeste werknemers die op staande voet zijn ontslagen, hebben een andere nationaliteit dan de Nederlandse. Bij een merendeel van de 13 onderzochte uitzendbedrijven werken voornamelijk personen met een niet-Nederlandse nationaliteit: slechts 3% van alle medewerkers had de Nederlandse nationaliteit.
10. De modus operandi zoals die uit gesprekken met een klein deel van de ontslagen werknemers van bedrijf X naar voren komt, lijkt te zijn dat geen van hen door het bedrijf is geïnformeerd over het ontslag op staande voet. Een deel verklaarde dat ze bij beëindiging van het dienstverband nog geld tegoed hadden van bedrijf X, maar dat ze dit nooit hebben ontvangen. Andere werknemers verklaarden niet te weten of ze al het loon en de toeslagen waar ze nog recht op hadden, hebben ontvangen. Inspecteurs hebben enkele loonstroken van ontslagen werknemers kunnen controleren. Op die loonstroken zagen zij dat de eindafrekening in alle gevallen exact op €0,- uitkwam.