

303. Leiding en toezicht in het kader van de Waadi: wie heeft de touwtjes in handen?

MR. R. JONKMANS & MR. M. HOPMAN

In dit artikel wordt onderzocht hoe leiding en toezicht in het kader van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs ('Waadi') in de lagere rechtspraak sinds de *Care4Care*-uitspraak van de Hoge Raad¹ wordt beoordeeld.

In dit artikel wordt kort ingegaan op de Waadi en de gevolgen van toepasselijkheid van deze wet. Vervolgens wordt het begrip leiding en toezicht uitgelegd, om daarna een aantal indicaties te noemen gebaseerd op de lagere rechtspraak in de periode november 2016 (het *Care4Care*-arrest) tot oktober 2025. We analyseren hoe vaak deze indicaties terugkomen in de uitspraken van lagere rechters. Ten slotte wordt ter illustratie een aantal uitspraken uitgelicht aan de hand van de indicaties.

De Waadi

De op 1 juli 1998 in werking getreden Waadi ziet op de regulering van de uitzendmarkt. Het is van belang voor bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen aan anderen (in dit artikel uitleners genoemd) om te weten of de Waadi van toepassing is. Als de Waadi van toepassing is, geldt namelijk onder meer dat uitleners i) de arbeidskrachten die zij ter beschikking stellen dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten bieden als werknemers werkzaam in gelijke functies in dienst van de klant (in dit artikel aangeduid als inlener)² en ii) arbeidskrachten niet mogen belemmeren in dienst te treden bij de inlener.³

Uit de praktijk en jurisprudentie volgt dat voornamelijk discussie bestaat over de vraag of een arbeidskracht onder leiding en toezicht van de inlener werkt; de toegangspoort tot de Waadi

De Waadi is van toepassing op een arbeidsrelatie als de arbeidskracht tegen vergoeding ter beschikking wordt gesteld aan een ander, die de arbeidskracht onder diens leiding en toezicht arbeid laat verrichten.⁴ Uit de praktijk

en jurisprudentie volgt dat voornamelijk discussie bestaat over de vraag of een arbeidskracht onder leiding en toezicht van de inlener werkt; de toegangspoort tot de Waadi.

Bedrijven die arbeidskrachten onder eigen leiding en toezicht ter beschikking stellen aan een andere partij, in de praktijk ook wel 'contracting' genoemd, vallen niet onder de Waadi. Als een bedrijf echter arbeidskrachten onder leiding en toezicht van de inlener laat werken, is in beginsel de Waadi van toepassing.⁵ Reden om dit criterium in dit artikel onder de loep te nemen.

Leiding en toezicht

Uit de wetsgeschiedenis van de Waadi blijkt niet hoe het criterium leiding en toezicht moet worden uitgelegd. Ook volgt dit niet uit de wetsgeschiedenis van art. 7:690 BW, het artikel dat ziet op uitzendarbeid en een gelijkkluidend begrip bevat.

Voordat de Hoge Raad zich in het *Care4Care*-arrest over het begrip leiding en toezicht boog, werd het in de feiten-rechtspraak verschillend uitgelegd, waarbij sommige rechters groot belang toekenden aan de contractuele afspraken tussen partijen. In het *Care4Care*-arrest oordeelde de Hoge Raad echter dat het begrip leiding en toezicht uit art. 7:690 BW hetzelfde moet worden beoordeeld als het werkgevers-

¹ HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356.

² Art. 8 Waadi.

³ Art. 9a Waadi. Het Hof Den Bosch oordeelde dat het hof zich gehouden achtte om art. 9a Waadi ambtshalve toe te passen, waarbij werd overwogen dat het gaat om dwingendrechtelijke verplichtingen ter bescherming van uitzendkrachten: Hof Den Bosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:805.

⁴ Art. 1 lid 1 sub c Waadi.

⁵ In de laatste situatie kan ook sprake zijn van een uitzendovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:690 BW, dan wel een payrollovereenkomst zoals bedoeld in art. 7:692 BW. In dit artikel worden de uitzend- en payrollovereenkomst buiten beschouwing gelaten en wordt enkel gekeken naar de uitleg door lagere rechters van het begrip leiding en toezicht in het kader van de Waadi.

gezag van art. 7:610 BW. Dit betekent onder meer dat niet slechts aandacht moet worden besteed aan de contractuele afspraken tussen partijen, maar aan alle omstandigheden van het geval; de zogenoemde holistische weging. Uitgangspunt daarbij is dat wezen voor schijn gaat. Omdat art. 7:690 BW een gelijklopend begrip bevat als in de Waadi, blijkt uit veel uitspraken die voor dit artikel zijn geanalyseerd dat rechters ervan uitgaan dat voornoemd oordeel van de Hoge Raad in *Care4Care* ook voor de Waadi geldt.

Indicaties voor leiding en toezicht uit de lagere rechtspraak

Voor dit artikel hebben wij 37 uitspraken geanalyseerd die in de periode vanaf november 2016 (de *Care4Care*-uitspraak) tot 1 oktober 2025 zijn verschenen waarin een oordeel werd gegeven over de vraag door welke partij leiding en toezicht werd uitgeoefend. In 25 uitspraken is geoordeeld dat leiding en toezicht bij de inlener lag en de Waadi van toepassing was. In twaalf uitspraken behield de uitlener leiding en toezicht, waarmee de werkzaamheden buiten het bereik van de Waadi lagen.

De Hoge Raad oordeelde in 2022 dat een opdrachtnemer ook onder het bereik van de Waadi kan vallen.⁶ Sinds deze uitspraak zijn er acht zaken van lagere rechters geweest over toepasselijkheid van de Waadi in geval van zzp'ers. Daarbij werd in drie uitspraken geoordeeld dat de inlener leiding en toezicht uitoefende en bij vijf uitspraken dat de Waadi niet van toepassing was.⁷ Wij gaan in dit artikel verder niet in op deze uitspraken, maar beperken ons tot uitspraken over terbeschikkinggestelde werknemers.

Enkele omstandigheden keren in de geanalyseerde rechtspraak expliciet en prominent terug in de beoordeling welke partij leiding en toezicht uitoefent. Op basis van die omstandigheden komen wij tot de volgende praktische indicaties waaruit kan worden afgeleid dat leiding en toezicht bij de inlener berust en de Waadi van toepassing is:

- de inlener geeft in de praktijk instructies aan de arbeidskracht;
- de arbeidskracht rapporteert aan een leidinggevende in dienst van de inlener;
- het opnemen van vakantie, ziekteverlof, de werktijden en/of de werklocatie wordt met de inlener afgestemd;
- de arbeidskracht werkt op locatie van de inlener;
- de arbeidskracht maakt gebruik van faciliteiten, productie- en bedrijfsmiddelen van de inlener;
- de arbeidskracht werkt fulltime voor de inlener;

⁶ HR 20 mei 2022, ECLI:NL:HR:2022:751.

⁷ Waadi van toepassing: Rb. Overijssel 18 mei 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:1574; Rb. Overijssel 21 september 2022, ECLI:NL:RBOVE:2022:2747 en Hof Arnhem-Leeuwarden 28 maart 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:2621.

Waadi niet van toepassing: Rb. Midden-Nederland 18 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4985; Hof Arnhem-Leeuwarden 20 december 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:11051; Rb. Midden-Nederland 21 december 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:5628; Hof Arnhem-Leeuwarden 25 april 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:3517 en Rb. Overijssel 26 september 2023, ECLI:NL:RBOVE:2023:3846.

- de contractuele bepalingen duiden op leiding en toezicht door de inlener;
- de inlener voert beoordelings-/functioneringsgesprekken met de arbeidskracht of geeft input voor het beoordelingsgesprek gevoerd door de uitlener;
- er is geen onderscheid tussen de ingeleende arbeidskrachten en werknemers in dienst van de inlener;
- hoe langer een arbeidskracht wordt ingeleend, hoe aannemelijker dat de inlener leiding en toezicht uitoefent;
- dat de inlener de expertise ontbeert om een arbeidskracht aan te sturen, is onvoldoende om aan te nemen dat de Waadi niet van toepassing is.

Uit jurisprudentie, zoals het *Care4Care*-arrest, blijkt duidelijk dat voorgaande indicaties holistisch gewogen moeten worden. Uit één enkele indicatie kan in beginsel geen leiding en toezicht van de inlener voortvloeien. In een door de Hoge Raad gevolgde conclusie overweegt A-G Hartlief⁸ dan ook dat de enkele mogelijkheid van de inlener om werkinstructies te geven niet van doorslaggevend belang is om leiding en toezicht bij die partij aan te nemen; het gaat om een veelheid van omstandigheden die tezamen bepalen bij welke partij leiding en toezicht ligt.

Slechts algemeen stellen dat sprake is van leiding en toezicht door de inlener, zonder dit (voldoende) te onderbouwen, is ook niet voldoende om leiding en toezicht aan te nemen. Dit komt duidelijk terug bij enkele geanalyseerde uitspraken waarin de Waadi niet van toepassing is.⁹ De partij die een beroep doet op toepasselijkheid van de Waadi moet stellen en bewijzen dat leiding en toezicht bij de inlener berust.

Weging indicaties

In de volgende tabel is weergegeven hoe vaak een bepaalde indicatie in uitspraken is meegewogen in de beoordeling dat leiding en toezicht bij de inlener berust.

Indicaties inlener	Aantal uitspraken	Percentage
feitelijke instructies	20	80%
rapporteert aan leidinggevende van inlener	10	40%
vakantie, ziekte, de werktijden en/of de werklocatie afgestemd met de inlener	10	40%
arbeidskracht werkt op locatie inlener	9	36%
productie/bedrijfsmiddelen van inlener	8	32%

⁸ Conclusie A-G 16 oktober 2020, ECLI:NL:PHR:2020:958.

⁹ Rb. Noord-Holland 7 augustus 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:7043; Rb. Noord-Holland 8 juni 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:5582; Rb. Zeeland-West-Brabant 21 december 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:7829 en Hof Arnhem-Leeuwarden 25 oktober 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:9163.

Indicaties inlener	Aantal uitspraken	Percentage
de arbeidskracht werkt fulltime voor de inlener	6	24%
contractueel leiding en toezicht	3	12%
functioneringsgesprekken worden met inlener gevoerd, of geeft input voor gesprek met uitlener	3	12%
geen onderscheid tussen ingeleend en eigen personeel	3	12%
langdurige inlening	2	8%
inlener niet deskundig, is onvoldoende voor oordeel dat Waadi niet van toepassing is	2	8%

Uit de rechtspraak blijkt dat voor de beoordeling of leiding en toezicht door de inlener wordt uitgeoefend, verreweg de belangrijkste indicatie is of de inlener feitelijk instructies geeft aan de arbeidskracht. In 80% van de uitspraken speelt deze indicatie een rol. Verder zijn de meest voorkomende indicaties of de arbeidskracht rapporteert aan een leidinggevende van de inlener (komt in 40% van de zaken voor), het afstemmen van vakantie, ziekte, de werktijden en/of de werklocatie met de inlener (40%), of de arbeidskracht op locatie van de inlener werkt (36%) en of de arbeidskracht bedrijfs-/productiemiddelen van de inlener gebruikt (32%).

Met grotendeels dezelfde indicaties kan ook de spiegelbeeldige situatie worden geanalyseerd waar de uitlener dus leiding en toezicht behield en de Waadi niet van toepassing is. Wanneer deze twaalf uitspraken worden geanalyseerd, komt men tot de volgende tabel.

Indicaties uitlener	Aantal uitspraken	Percentage
rapporteert aan leidinggevende van uitlener	7	58%
vakantie, ziekte, de werktijden en/of de werklocatie afgestemd met de uitlener	7	58%
productie-/bedrijfsmiddelen van uitlener	6	50%
onderscheid tussen uitgeleend en eigen personeel	6	50%
feitelijke instructies door uitlener	5	42%
functioneringsgesprekken worden met uitlener gevoerd	5	42%
contractuele instructiebevoegdheid	4	33%
arbeidskracht werkt op locatie uitlener	1	8%

Hieruit volgt dat voor het oordeel dat leiding en toezicht bij de uitlener blijft, de belangrijkste indicaties zijn dat de

arbeidskracht rapporteert aan een leidinggevende van de uitlener (58%) en dat vakantie, ziekte, werktijden en/of werklocatie met de uitlener worden afgestemd (ook 58%). Verder speelt een belangrijke rol of productie-/bedrijfsmiddelen van de uitlener worden gebruikt (50%) en of er een duidelijk onderscheid is tussen uitgeleend en ‘eigen’ personeel van de inlener (ook 50%).

Voorbeelden uit rechtspraak

Hierna worden een aantal sprekende voorbeelden uit de rechtspraak uitgelicht, waarin een of meerdere van de hiervoor genoemde indicaties duidelijk naar voren kwam(en). De overige uitspraken die voor dit artikel zijn bestudeerd, zijn vindbaar in deze voetnoot.¹⁰

Indicatie: de inlener geeft in de praktijk instructies aan de arbeidskracht

Het geven van werkinhoudelijke instructies is een belangrijke indicatie die in 80% van de zaken voorkomt waarbij werd geoordeeld dat de Waadi van toepassing was. Zo overwoog de rechtbank Overijssel¹¹ dat het geven van werkinstructies een van de, dan wel dé, belangrijkste indicatie was voor het aannemen van leiding en toezicht bij de inlener. Volgens de kantonrechter was voldoende aannemelijk geworden dat de inlener de werkinstructies gaf, *de facto* de werktijden bepaalde en dat de arbeidskracht voor zijn specialistische kennis dagelijks vrij vergaande instructies kreeg van de inlener. Het feit dat de uitlener functionerings- en/of beoordelingsgesprekken voerde met de arbeidskracht, waarbij de input overigens van de inlener kwam, was daartoe ontoereikend.

De rechtbank Noord-Nederland¹² oordeelde dat geen sprake was van aanneming van werk, maar van uitzenden en ter beschikking stellen. Uit rapportages van de Arbeidsinspectie bleek dat de werkzaamheden volledig werden

10 Rb. Rotterdam 14 december 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:10120; Rb. Gelderland 7 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:1138; Rb. Noord-Holland 14 december 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:10539; Rb. Noord-Holland 1 februari 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:848; Rb. Gelderland 9 maart 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:2479; Rb. Noord-Holland 28 maart 2018 ECLI:NL:RBNHO:2018:2491 (doorlening); Rb. Gelderland 17 oktober 2018, ECLI:NL:RBGEL:2018:5784; Hof Amsterdam 19 februari 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:489; Rb. Noord-Holland 17 juli 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:7260. r.o. 5.4-5.5.; Hof Arnhem-Leeuwarden 23 april 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:3554; Rb. Rotterdam 21 augustus 2019, ECLI:NL:RBROT:2019:6944; Hof Arnhem-Leeuwarden 17 maart 2020, ECLI:NL:GHARL:2020:2333; Rb. Midden-Nederland 1 juni 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:2022; Rb. Rotterdam 2 juni 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:4407; Rb. Rotterdam 24 maart 2023, ECLI:NL:RBROT:2023:2602; Rb. Midden-Nederland 16 augustus 2023, ECLI:NL:RBMNE:2023:4201; Hof 's-Hertogenbosch 12 maart 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:805; Hof Den Haag 9 april 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:607; Hof Amsterdam 17 december 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:3462; Rb. Amsterdam 16 april 2025 ECLI:NL:RBAMS:2025:2450; Hof Amsterdam 8 juli 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:1753 en Rb. Limburg 13 augustus 2025, ECLI:NL:RBLIM:2025:7917.

11 Rb. Overijssel 29 januari 2019, ECLI:NL:RBOVE:2019:304.

12 Rb. Noord-Nederland 13 oktober 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:3465.

bepaald door de managing director van de inlener. Hij bepaalde de planning en de hoeveelheid arbeidskrachten die op een bepaald moment nodig waren en gaf werkinstructies. Van enige zelfstandige ruimte en een eigen deskundigheid en bevoegdheid bij de uitlener om de op papier door haar aangenomen werkzaamheden op zelfstandige wijze uit te voeren, was niet gebleken.

Bij het ontbreken van deze indicatie kan het spaak lopen voor de partij die stelt dat de inlener leiding en toezicht heeft. Zo oordeelde de rechtbank Leeuwarden¹³ dat het onvoldoende is om slechts e-mails te overleggen waaruit blijkt dat overleg plaatsvindt tussen inlener en arbeidskracht. Het betrof immers geen overleg over het dagelijks functioneren van de arbeidskracht, maar overleg over de totstandkoming van het werk. Daar kwam nog bij dat de arbeidskracht zich moest ziekmelden bij de uitlener en aldaar ook diens verlof aanvraag.

In een zaak bij de rechtbank Rotterdam¹⁴ maakte de inlener gebruik van een zogenoemd ‘voicepicking’-systeem. Dit systeem vertaalde bestellingen van klanten naar specifieke orders en gaf vervolgens via de koptelefoon van de arbeidskracht instructies over welke taken uitgevoerd moesten worden, wat als werkinhoudelijke instructie kan worden gezien. De kantonrechter oordeelde echter dat dit een te beperkte uitleg zou zijn, mede omdat het de omvangrijke taken van de vanuit de uitlener aanwezige leidinggevenden miskende. Deze leidinggevenden van de uitlener dienden als aanspreekpunt voor de arbeidskrachten, hielpen bij het oplossen van problemen en bespraken het functioneren met de arbeidskrachten. De Waadi was dus niet van toepassing.

Indicaties: de arbeidskracht werkt op locatie van de inlener; de arbeidskracht werkt fulltime voor de inlener; de arbeidskracht maakt gebruik van faciliteiten, productie- en bedrijfsmiddelen van de inlener

Een uitspraak waar deze indicaties duidelijk naar voren komen, is de uitspraak van de rechtbank Noord-Nederland.¹⁵ De kantonrechter was ervan overtuigd dat PostNL, als inlener, een door haar bedachte en ‘dichtgetimmerde’ constructie had opgezet. Volgens de kantonrechter was geen sprake van aanneming van werk, omdat daarvoor een grote mate van zelfstandigheid is vereist, die ontbrak. De productie- en bedrijfsmiddelen waren eigendom van PostNL. De werkzaamheden werden uitgevoerd in een depot van PostNL. PostNL stelde eisen en oefende daarmee invloed uit op de selectie, kwaliteit en arbeidsvoorwaarden van de arbeidskrachten. Ook stelde PostNL de voorwaarde dat zij de administratie van de uitlener op ieder moment mocht controleren en stelde zij opleidingsmodules ter beschikking die de arbeidskrachten moesten hebben afgerond alvorens zij konden worden ingezet. De invloed van

PostNL strekte zich zelfs uit over het salaris van de arbeidskrachten. PostNL bepaalde daarnaast feitelijk de planning en gaf vergaande instructies ten aanzien van de werkzaamheden. De samenwerkingsovereenkomst bepaalde bovendien dat de arbeidskrachten van de uitlener zich moesten houden aan de bij PostNL geldende huis- en veiligheidsregels. Conclusie was dan ook dat PostNL leiding en toezicht had en de Waadi aldus van toepassing was.

Een indicatie die in 24% van de uitspraken voorkomt waarin de Waadi van toepassing is, is dat de arbeidskracht fulltime werkt voor de inlener. Fulltime werken bij de inlener *an sich* zal niet snel tot leiding en toezicht bij de inlener leiden, maar de rechter kan daar wel uit afleiden dat voldaan wordt aan verschillende andere indicaties. Zo overwoog de kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland¹⁶ dat de inlener van een fulltime ingeleende arbeidskracht logischerwijs de werk- en pauzetijden bepaalde, wanneer werd thuisgewerkt en wanneer verlof kon worden opgenomen. Weliswaar moest een verlofverzoek bij de uitlener worden ingediend, maar niet betwist was dat dit (in het licht van het fulltime werken) in de eerste plaats met de inlener werd afgestemd. Verder nam de kantonrechter in zijn overweging mee dat de arbeidskracht bij projecten werd begeleid door werknemers van de inlener en van hen feedback en sturing kreeg. Tegenover deze feiten en omstandigheden had de uitlener onvoldoende onderbouwd waaruit haar leiding en toezicht zou bestaan. Het feit dat de uitlener formeel de functioneringsgesprekken voerde, was ontoereikend. Aangezien de arbeidskracht fulltime werkzaam was bij de inlener, had zij immers de meeste informatie over de werkzaamheden en leverde zij logischerwijs de input voor deze gesprekken.

Indicatie: er is geen onderscheid tussen de ingeleende arbeidskrachten en werknemers in dienst van de inlener

Uit de 25 uitspraken waarin werd geoordeeld dat leiding en toezicht bij de inlener lag, werd in slechts drie uitspraken benoemd dat er geen onderscheid was tussen de ingeleende arbeidskrachten en de eigen werknemers. Het is daarmee geen sterke indicatie om aan te nemen dat de inlener leiding en toezicht heeft. De omgekeerde situatie, waarbij de ingeleende arbeidskrachten zich op een bepaalde manier onderscheiden van het personeel van inlener, is echter wel een belangrijke indicatie om aan te nemen dat leiding en toezicht bij de uitlener berust. In 50% van de uitspraken waarin werd geoordeeld dat leiding en toezicht bij de uitlener bleef, was deze indicatie relevant. Dit komt duidelijk naar voren in de volgende twee uitspraken.

In een uitspraak van de rechtbank Gelderland¹⁷ werd overwogen dat onder meer uit de aard van de werkzaamheden (schoonmaken) volgde dat geen sprake is van leiding en toezicht. Hoewel de inlener ook incidenteel instructies gaf, zagen deze instructies slechts op het resultaat van de werk-

13 Rb. Noord-Nederland 21 september 2022, ECLI:NL:RBNNE:2022:3405.

14 Rb. Rotterdam 18 juni 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:6049.

15 Rb. Noord-Nederland 15 december 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:4471. Zie vergelijkbaar Rb. Overijssel 7 mei 2019, ECLI:NL:ROVE:2019:1538.

16 Rb. Midden-Nederland 16 maart 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:1005.

17 Rb. Gelderland 26 januari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:351.

zaamheden en niet de wijze waarop die uitgevoerd moesten worden. Dit is volgens de kantonrechter een logisch gevolg van het feit dat de schoonmakers pas na sluitingstijd van de fabriek begonnen met de werkzaamheden, waarmee de ingeleende arbeidskrachten zich onderscheidten van de werknemers van de inlener. Verder was voor de kantonrechter van belang dat de schoonmakers werkten aan de hand van een schriftelijke instructie van de uitlener en werkten met beschermende kleding en schoonmaakmiddelen van de uitlener. Al met al had de uitlener leiding en toezicht behouden en was de Waadi dus niet van toepassing. In gelijke zin oordeelde de rechtbank Midden-Nederland¹⁸ over nachtreceptionisten van een hotelketen.

Indicatie: dat de inlener expertise ontbeert, is onvoldoende om aan te nemen dat Waadi niet van toepassing is

Partijen die onder toepasselijkheid van de Waadi willen uitkomen, voeren soms aan dat de inlener de expertise ontbeert om de arbeidskracht aan te sturen, waardoor geen sprake zou kunnen zijn van leiding en toezicht. In een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland¹⁹ overwoog de kantonrechter dat de kwalificatie van de materiële gezagsverhouding sterk geërodeerd is omdat de arbeidskracht veelal deskundig, goed opgeleid en gespecialiseerd is, waardoor de nadruk meer is komen te liggen op de vraag of de werkverschaffer bevoegd is het arbeidsproces, de werkomgeving en de arbeidsomstandigheden in te richten. Dat de inlener in deze zaak de expertise zou ontberen om toezicht en leiding uit te oefenen over de arbeidskracht, zoals de uitlener stelde, stond daarom niet aan toepasselijkheid van de Waadi in de weg. De arbeidskracht deed zijn werk op kantoor van de inlener, gebruikte de door de inlener terbeschikkinggestelde kantoorfaciliteiten, had zich te richten naar de arbeidstijden, planning en werkinstructies van de inlener, nam deel aan de wekelijkse sessie van het team waar hij onderdeel van uitmaakte, had regelmatig bilateraal overleg met de voor het project verantwoordelijke manager en volgde de training die de inlener hem opdroeg.

Het gerechtshof Den Bosch²⁰ oordeelde gelijklopend dat een arbeidskracht die gebruikmaakt van zijn specifieke deskundigheid en dat dit mogelijk ten dele een deskundigheid betreft die de werkgever zelf niet bezit, niet betekent dat de Waadi niet van toepassing is.

Conclusie

Opvallend is dat in het merendeel, namelijk in 25 van de 37 (circa 68%) van de geanalyseerde uitspraken, de Waadi van toepassing is. Rechters nemen kennelijk al snel aan dat leiding en toezicht door de inlener wordt uitgeoefend. Zelfs als maar van twee indicaties sprake is, bijvoorbeeld in geval een inlener instructies geeft aan een ingeleende arbeidskracht en de arbeidskracht op locatie van de inlener werkt, kan de Waadi al van toepassing zijn.

Als partijen op contracting basis willen werken, waarbij de Waadi niet van toepassing is, dient de inlener in de praktijk geen werkinhoudelijke instructies te geven. De uitlener doet er goed aan zijn eigen leidinggevenden mee te sturen. Ook kunnen de werkzaamheden het beste op locatie van de uitlener worden verricht, met productie-/bedrijfsmiddelen van de uitlener. Arbeidskrachten te lang en fulltime op dezelfde opdracht te laten werken kan tot toepasselijkheid van de Waadi leiden. Beoordelings-/functioneringsgesprekken kan de uitlener het beste zelf voeren, waarbij enige input van klanten wellicht onvermijdelijk is, maar dit moet niet het enige onderdeel van het gesprek zijn. Ook dient de uitlener ervoor te zorgen dat er onderscheid kan worden gemaakt tussen de arbeidskrachten van de uitlener en inlener. Tot slot wellicht een open deur, maar toch iets dat in de praktijk weleens misgaat: de uitlener dient ervoor te zorgen dat in het contract met de opdrachtgever niet staat dat leiding en toezicht door de opdrachtgever wordt uitgeoefend. Als dat wel gebeurt, lijkt het erg lastig aan een rechter uit te leggen dat dit in de praktijk niet het geval is en dat de Waadi niet van toepassing is.

Dit artikel is afgesloten op 1 oktober 2025.

Over de auteurs



Mr. R. (Roos) Jonkmans

Advocaat te Amsterdam bij DingemansVanderKind Advocaten.



Mr. M. (Machiel) Hopman

Advocaat te Amsterdam bij DingemansVanderKind Advocaten.

¹⁸ Rb. Midden-Nederland 28 september 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:3844.

¹⁹ Rb. Midden-Nederland 4 november 2020, ECLI:NL:RBMNE:2020:4817.

²⁰ Hof Den Bosch 10 april 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:1504.