

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau is schadeplichtig jegens werknemer door hem te werk te stellen zonder vooraf te beschikken over (een kopie van) het identiteitsbewijs, een verblijfsvergunning of een tewerkstellingsvergunning.

Feiten

Werknemer, van Soedanese nationaliteit, beschikt over een Tsjechische verblijftitel. Op 18 maart 2022 heeft werknemer zich bij Randstad ingeschreven als uitzendkracht. Op 23 maart 2022 heeft Randstad werknemer benaderd voor een mogelijke tewerkstelling. Op 28 maart 2022 heeft werknemer een intakegesprek gehad met Randstad waarna hij vanaf 29 maart 2022 op de Keukenhof is gaan werken. Op 1 april 2022 heeft Randstad een 'bevestiging van uitzending' opgesteld waarbij een loon van € 10,48 bruto per uur is vastgelegd. Vervolgens heeft Randstad meermaals aan werknemer verzocht om nog ontbrekende gegevens te verstrekken, onder andere een foto van de voor- en achterkant (waar het BSN-nummer op staat) van zijn legitimatiebewijs en een ingevulde loonbelastingverklaring. Vervolgens corresponderen partijen over de over te leggen stukken. Bij e-mail bericht van 2 mei 2022 schrijft Randstad aan werknemer dat zij heeft vastgesteld, na consultatie van haar juridische afdeling, dat werknemer met een Tsjechische verblijfsvergunning alleen in Tsjechië kan werken en dat hij ofwel een Nederlandse verblijfsvergunning over moet leggen dan wel een (sticker met een) werkvergunning in zijn Soedanese paspoort. Na een gesprek op 4 mei 2022 met werknemer heeft Randstad een e-mailbericht aan hem gestuurd waarin zij de arbeidsovereenkomst per direct opzegt omdat hij geen Nederlandse werkvergunning heeft. Op diverse data nadien heeft Randstad aan werknemer loon betaald en op 11 mei 2022 werden de loonspecificaties verstrekt. Werknemer is het niet eens met de hoogte van de betalingen en vordert nabetaling.

Oordeel

Vast staat dat Randstad op 29 maart 2022, toen werknemer voor Randstad op de Keukenhof is gaan werken, niet aan de verplichtingen uit artikel 28 lid 1 sub f Wet op de loonbelasting 1964 had voldaan. Randstad beschikte toen noch over (een kopie van) het identiteitsbewijs noch over (een kopie van) een verblijfsvergunning of een tewerkstellingsvergunning en zij had van een en ander dus ook geen afschrift in haar administratie opgenomen. Zij heeft deze situatie laten voortbestaan tot 4 mei 2022. Aldus heeft Randstad gehandeld in strijd met haar wettelijke plicht als inhoudingsplichtige, en gehandeld in strijd met haar zorgplicht als werkgever (art. 7:611 BW); met name heeft zij gehandeld in strijd met het

zorgvuldigheidsbeginsel. Dit brengt mee dat Randstad aansprakelijk kan worden gehouden voor door werknemer door haar toedoen geleden schade. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer geen schade heeft geleden *door toedoen* van Randstad. Randstad heeft immers loon uitbetaald op basis van een correcte uitvoering van de wet. Dat het anoniementarief (52%) is toegepast, komt omdat werknemer niet aan de desbetreffende wettelijke voorwaarden voldeed, te weten dat hij met zijn verblijfstitel in combinatie met een tewerkstellingsvergunning in Nederland mocht werken. Dat betekent dat werknemer ook niet elders, met toepassing van – zoals hij het zelf noemt – het geldende tarief loonvormende arbeid had kunnen verrichten. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1422

Zaaknummer: 11250753 \ CV EXPL 24-10323

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: F.M. Luijkx en M.C. Wetting

Wetsartikelen: 28 lid 1 sub f Wet op de loonbelasting 1964