

Wav-boete. Werkgeversbegrip. Schending motiveringsbeginsel.

ABRvS 21-09-2011, ECLI:NL:RVS:2011:BT2154, m.nt. C.M. Saris

Instantie

Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State

Datum

21 september 2011

Magistraten

Mrs. M.G.J. Parkins-de Vin, D. Roemers, A.B.M. Hent

Zaaknummer

201012735/1/V6.

Noot

C.M. Saris

LJN

BT2154

Vakgebied(en)

Vreemdelingenrecht / Bijzondere onderwerpen
Arbeidsrecht / Arbeidsmarktbeleid en -bemiddeling
Bestuursrecht algemeen / Handhaving algemeen
Bestuursprocesrecht / Bezwaar

Brondocumenten

ECLI:NL:RVS:2011:BT2154, Uitspraak, Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State, 21-09-2011

Wetgeving

Wav art. 1, 2, 15, 18, 19, 19a, 19d; Awb art. 7:12

Essentie

Wav-boete. Werkgeversbegrip. Schending motiveringsbeginsel.

Samenvatting

Het betoog van de minister dat uit de geschiedenis van de totstandkoming van de betreffende wettelijke bepalingen kan worden afgeleid dat de wetgever heeft beoogd, met name teneinde schijnconstructies tegen te gaan, een ruim werkgeversbegrip te introduceren, is op zichzelf juist. Die geschiedenis biedt echter geen grond voor het standpunt dat in het zakelijke verkeer iedere afnemer van een willekeurig product of een willekeurige dienst, ongeacht relevante feitelijke of juridische aanknopingspunten, als werkgever in de zin van de Wav moet worden aangemerkt, indien blijkt dat er bij de betreffende producent of leverancier vreemdelingen werkzaam zijn geweest. De in het besluit van 22 februari 2010 gebezigde bewoordingen geven geen blijk van een door de minister op de relevante feiten en omstandigheden in deze zaak toegespitste motivering waarom wederpartij als werkgever in de zin van de Wav dient te worden aangemerkt, dan wel waarom zij voor beboeting in aanmerking komt, zodat hij dat besluit in strijd met artikel 7:12, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht heeft genomen.

Partij(en)

Uitspraak op het hoger beroep van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, appellant, tegen de uitspraak van de Rechtbank Breda van 24 november 2010 in zaak nr. 10/1362 in het geding tussen:

wederpartij, gevestigd te Breda,

en

de minister.

Uitspraak

1. Procesverloop

Bij besluit van 20 oktober 2009 heeft de minister wederpartij een boete opgelegd van € 8000 wegens overtreding van artikel 2, eerste lid, van de Wet arbeid vreemdelingen (hierna: de Wav).

Bij besluit van 22 februari 2010 heeft de minister het daartegen door wederpartij gemaakte bezwaar ongegrond verklaard. Dit besluit is aangehecht (niet opgenomen; *red.*).

Bij uitspraak van 24 november 2010, verzonden op 29 november 2010, heeft de rechtbank het daartegen door wederpartij ingestelde beroep gegrond verklaard, dat besluit vernietigd, het tegen het besluit van 20 oktober 2009 gemaakte bezwaar gegrond verklaard, dat besluit herroepen en bepaald dat deze uitspraak in de plaats van het vernietigde besluit treedt. Deze uitspraak is aangehecht (niet opgenomen; *red.*).

Tegen deze uitspraak heeft de minister bij brief, bij de Raad van State ingekomen op 28 december 2010, hoger beroep ingesteld. Deze brief is aangehecht (niet opgenomen; *red.*).

Wederpartij heeft een verweerschrift ingediend.

De Afdeling heeft de zaak ter zitting behandeld op 19 april 2011, waar de minister, vertegenwoordigd door mr. M.C. Stokman, werkzaam bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, en wederpartij, vertegenwoordigd door [manager] bij wederpartij, bijgestaan door mr. H.T. Kruijt en mr. D. van Tilborg, beiden advocaat te Breda, zijn verschenen.

2. Overwegingen

2.1.

Op dit geding is de Wav van toepassing zoals die wet luidde tot de inwerkingtreding van de wet van 25 juni 2009 (*Stb.* 2009, 265) op 1 juli 2009.

Ingevolge artikel 1, eerste lid, onderdeel b, onder 1°, van de Wav wordt onder werkgever verstaan degene die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf een ander arbeid laat verrichten.

Ingevolge artikel 2, eerste lid, is het een werkgever verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning.

Ingevolge artikel 3, eerste lid, aanhef en onder a, is het verbod, bedoeld in artikel 2, eerste lid, niet van toepassing met betrekking tot een vreemdeling ten aanzien van wie ingevolge bepalingen vastgesteld bij overeenkomst met andere mogendheden dan wel bij een voor Nederland verbindend besluit van een volkenrechtelijke organisatie, een tewerkstellingsvergunning niet mag worden verlangd.

Ingevolge artikel 39, eerste lid, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap (hierna: het EG-Verdrag), thans, na wijziging, artikel 45, eerste lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: het VWEU), is het verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap vrij.

Ingevolge Bijlage VI Lijst bedoeld in artikel 23 van de Toetredingsakte: overgangsmaatregelen Bulgarije (hierna: Bijlage VI), onderdeel 1, punt 1, is wat betreft het vrij verkeer van werknemers en het vrij verrichten van diensten dat gepaard gaat met tijdelijk verkeer van werknemers als bedoeld in artikel 1 van Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten tussen, voor zover thans van belang, Bulgarije en Nederland, artikel 39 van het EG-Verdrag, thans, na wijziging, artikel 45 van het VWEU, slechts volledig van toepassing onder voorbehoud van de overgangsregelingen van de punten 2 tot en met 14.

Ingevolge punt 2, voor zover thans van belang, zullen de huidige lidstaten, in afwijking van de artikelen 1 tot en met 6 van Verordening (EEG) nr. 1612/68 en tot het einde van het tweede jaar na de datum van toetreding van Bulgarije, nationale of uit bilaterale overeenkomsten voortvloeiende maatregelen toepassen om de toegang van Bulgaarse onderdanen tot hun arbeidsmarkten te regelen. De huidige lidstaten mogen dergelijke maatregelen blijven toepassen tot het einde van het vijfde jaar na de datum van toetreding van Bulgarije.

Nederland heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid om ingevolge voormelde Bijlage VI het recht op het vrij verkeer van werknemers zoals neergelegd in artikel 39 van het EG-Verdrag, thans, na wijziging, artikel 45 van het VWEU, tijdelijk te beperken en door voortzetting van de overgangperiode de vergunningplicht ingevolge de Wav tot 1 januari 2012 gehandhaafd (*Kamerstukken II* 2008/09, 29 407, nr. 98).

2.2.

Het door inspecteurs van de Arbeidsinspectie op ambtseid onderscheidenlijk ambtsbelofte opgemaakte boeterapport van 10 september 2009 (hierna: het boeterapport) houdt in dat op 14 november 2008 in de onderneming van belanghebbende, handelend onder de naam bedrijf-A, gevestigd te Breda, een vreemdeling van Bulgaarse nationaliteit arbeid heeft verricht, bestaande uit met een stofzuiger uitzuigen van een auto, waarvan het kenteken op naam van wederoppartij was gesteld, terwijl daarvoor geen tewerkstellingsvergunning was afgegeven.

2.3.

De minister betoogt dat de rechtbank heeft miskend dat de vreemdeling op grond van zijn arbeidsverhouding met bedrijf-A als werknemer in de zin van artikel 39 van het EG-Verdrag, thans, na wijziging, artikel 45 van het VWEU, dient te worden aangemerkt. Voorts betoogt hij dat wederoppartij als werkgever in de zin van de Wav van de vreemdeling dient te worden aangemerkt, aangezien zij bedrijf-A de opdracht tot de schoonmaak van de auto heeft gegeven, welke via bedrijf-A door de vreemdeling is uitgevoerd. Volgens de minister is de door de vreemdeling verrichte arbeid derhalve ter uitvoering van de opdracht en mede ten behoeve van wederoppartij verricht. Bovendien kon wederoppartij invloed uitoefenen op de gang van zaken rond de uitvoering van de opdracht en had van haar mogen worden verwacht dat zij concrete afspraken zou maken over wie de schoonmaakwerkzaamheden zou verrichten en dat zij bijvoorbeeld steekproefsgewijs zou controleren of aan de afspraken werd voldaan, aldus de minister.

2.3.1.

Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft onder meer in het arrest van 30 maart 2006 in de zaak nr. C-10/05, *Mattern en Cikotic* (www.curia.europa.eu (NJ 2007/479; *red.*)) overwogen dat een werknemer in de zin van artikel 39 van het EG-Verdrag, thans, na wijziging, artikel 45 van het VWEU, is een ieder die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn en dat het hoofdkenmerk van een arbeidsverhouding in de zin van artikel 39 van het EG-Verdrag, thans, na wijziging, artikel 45 van het VWEU, is dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een vergoeding ontvangt.

2.3.2.

In de bij het boeterapport gevoegde verklaring van de vreemdeling van 14 november 2008 is vermeld dat hij sinds juni of juli 2008 vier á vijf dagen in de week bij bedrijf-A heeft gewerkt, dat eigenaar belanghebbende hem heeft verteld wat hij moet doen en dat hij van belanghebbende loon heeft ontvangen. Gelet hierop bestaat grond voor het oordeel dat de vreemdeling reële en daadwerkelijke arbeid heeft verricht, dat een gezagsverhouding tussen de vreemdeling en belanghebbende heeft bestaan en dat de vreemdeling als tegenprestatie van belanghebbende een vergoeding heeft ontvangen. De vreemdeling dient derhalve als werknemer van bedrijf-A in de zin van artikel 39 van het EG-Verdrag, thans, na wijziging, artikel 45 van het VWEU, te worden aangemerkt.

Hoewel het betoog van de minister in zoverre terecht is voorgedragen, treft dit, gelet op het volgende, niet het ermee beoogde doel.

2.3.3.

In het besluit van 22 februari 2010 heeft de minister zich, voor zover thans van belang, op het standpunt gesteld dat het werkgeversbegrip bewust ruim is gedefinieerd alsmede dat weliswaar uit de memorie van toelichting bij de Wav (*Kamerstukken II* 1993/94, 23 574, nr. 3, p. 4 en 13) en de memorie van toelichting bij de Wet bestuurlijke boete arbeid vreemdelingen (*Kamerstukken II* 2003/04, 29 523, nr. 3, p. 3) volgt dat is gekozen voor een nadere definitie van het begrip werkgever teneinde schijnconstructies en bewijsproblemen ingeval vermoede overtredingen tegen te gaan en dat deze problematiek zich onder meer voordoet bij werkzaamheden op grond van inlening, (onder)aanname van werk en indien de vreemdeling als zelfstandig ondernemer optreedt, maar dat deze problematiek niet tot deze gevallen is beperkt en dat nimmer een limitatieve opsomming is gegeven van situaties waarin een persoon of bedrijf als werkgever in de zin van de Wav kan worden aangemerkt. Volgens de minister belemmert een dergelijke uitleg van het werkgeversbegrip het zakelijk verkeer in Nederland niet ernstig. Ter zitting bij de Afdeling heeft de minister toegelicht dat het werkgeversbegrip van de Wav zodanig ruim is dat iedere opdrachtgever als werkgever in de zin van de Wav dient te worden aangemerkt. Volgens de minister zal een bedrijf bij elke opdracht die het verstrekt en bij afname van elk product en elke dienst, van welke aard dan ook en ook indien dit incidenteel is, maatregelen dienen te treffen om overtreding van de Wav te voorkomen, zoals de opdrachtnemer dan wel leverancier van een product of dienst vragen naar de productiewijze alsmede of vreemdelingen in dienst zijn.

2.3.4.

Het standpunt van de minister kan niet worden gevolgd. Het betoog van de minister dat uit de geschiedenis van de totstandkoming van de betreffende wettelijke bepalingen kan worden afgeleid dat de wetgever heeft beoogd, met name teneinde schijnconstructies tegen te gaan, een ruim werkgeversbegrip te introduceren, is op zichzelf juist. Die geschiedenis biedt echter geen grond voor het standpunt dat in het zakelijke verkeer iedere afnemer van een willekeurig product of een willekeurige dienst, ongeacht relevante feitelijke of juridische aanknopingspunten, als werkgever in de zin van de Wav moet worden aangemerkt, indien blijkt dat er bij de betreffende producent of leverancier vreemdelingen werkzaam zijn geweest. De in het besluit van 22 februari 2010 gebezigde bewoordingen geven geen blijk van een door de minister op de relevante feiten en omstandigheden in deze zaak toegespitste motivering waarom wederpartij als werkgever in de zin van de Wav dient te worden aangemerkt, dan wel waarom zij voor beboeting in aanmerking komt, zodat hij dat besluit in strijd met artikel 7:12, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht heeft genomen. De rechtbank is, zij het op andere gronden, tot hetzelfde oordeel gekomen.

Het betoog faalt.

2.4.

Het hoger beroep is ongegrond. De aangevallen uitspraak dient te worden bevestigd met verbetering van de gronden waarop deze rust.

2.5.

De minister dient op na te melden wijze tot vergoeding van de proceskosten te worden veroordeeld.

3. Beslissing

De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State;
recht doende:

I.

bevestigt de aangevallen uitspraak;

II.

veroordeelt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid tot vergoeding van bij wederpartij in verband met de behandeling van het hoger beroep opgekomen proceskosten tot een bedrag van € 874 (zegge: achthonderdvierenzeventig euro), geheel toe te rekenen aan door een derde beroepsmatig verleende rechtsbijstand;

III.

bepaalt dat van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een griffierecht van € 448 (zegge: vierhonderdachtenveertig euro) wordt geheven.

Noot

Auteur: C.M. Saris¹

1.

Vernietiging door de Afdeling van Wav-boetebesluiten wegens strijd met artikel 7:12 Awb is niet ongevoel. Wav-boetes werden al eerder vernietigd, omdat de Minister onvoldoende had gemotiveerd waarom het bewijs voldeed (o.a. ABRvS van 29 juli 2009 (LJN: BJ4135) en 20 mei 2009 (LJN: BI4552)), of waarom de werkgever geen beroep kon doen op (verminderde) verwijtbaarheid of op matiging van boetes wegens schending van het evenredigheidsbeginsel (ABRvS van 24 maart 2010 (LJN: BL8737) en 5 november 2008 (JV 2009/10, m.nt. BKO)).

2.

Wat deze zaak bijzonder maakt, is dat het bij mijn weten de eerste keer is dat een Wav boete wordt vernietigd, omdat de Minister onvoldoende had gemotiveerd waarom het beboete bedrijf werkgever in de zin van de Wav was. Volgens mij had de Afdeling verder kunnen gaan door de boete te herroepen omdat het bedrijf in kwestie niet als werkgever in de zin van de Wav kan worden aangemerkt.

3.

Wil de Afdeling het 'ruime werkgeversbegrip' met deze uitspraak aan banden leggen? In elk geval leid ik uit deze uitspraak van de meervoudige kamer af dat de Afdeling haar principiële uitspraken in de krantenzaken van 17 maart 2010 (AB 2010/182 m.nt. O.J.D.M.L. Jansen), 4 mei 2010 (AB 2010/183 m.nt. O.J.D.M.L. Jansen) en 23 juni 2010 (zaaknr. 200908558/1/V6), dat een ieder werkgever is die 'invloed' heeft op de werkzaamheden die door een vreemdeling wordt uitgevoerd enigszins nuanceert. In deze zaken werden uitgeverijen van dagbladen beboet voor de bezorging van hun dagbladen door vreemdelingen waarmee ze geen enkele relatie hadden. De Minister stelde zich ook in die zaken op het standpunt dat de Wav een ruim werkgeversbegrip kent en dat uitgeverijen die de bezorging hebben uitbesteed aan een distributiebedrijf als werkgever kunnen worden aangemerkt. De Afdeling ging daarin mee en leidde de invloed op de bezorging af uit het contract dat de uitgeverijen hadden gesloten met het distributiebedrijf.

4.

De casus in de onderhavige uitspraak was als volgt. Bedrijf X had schoonmaakwerkzaamheden van een (bedrijfs)auto uitbesteed aan een autoschoonmaakbedrijf. Uit de uitspraak van de Rechtbank Breda blijkt dat er geen contractuele relatie tussen Bedrijf X en het autoschoonmaakbedrijf bestond (LJN: BP9897 (NJ 2011/281)). Het autoschoonmaakbedrijf had vervolgens een van zijn medewerkers, een Bulgaar, zonder tewerkstellingsvergunning, opgedragen om de desbetreffende auto schoon te maken (stofzuigen). Na natrekking van het kenteken van de auto, werd Bedrijf X beboet omdat het als werkgever had moeten zorgen voor een tewerkstellingsvergunning van de Bulgaar (artikel 18, lid 1 jo artikel 2 jo artikel 1, lid 1, sub b van de Wav).

5.

Ter zitting bij de Afdeling was discussie ontstaan over de vraag waarom Bedrijf X als werkgever was aangemerkt. De Minister gaf met verwijzing naar de wetsgeschiedenis aan dat de Wav een ruim werkgeversbegrip kent, zodat elk bedrijf/persoon bij elke opdrachtverstrekking aan een ander bedrijf als werkgever kan worden aangemerkt. Volgens de Minister zou het zakelijke verkeer in Nederland daardoor niet ernstig worden belemmerd.

6.

De Afdeling ging in dit betoog niet mee. De Afdeling onderschrijft weliswaar dat de wetgever een ruim werkgeversbegrip in de Wav heeft geïntroduceerd, maar dat gaat volgens haar niet zover dat iedere afnemer van een willekeurig product of dienst ongeacht de relevante feitelijke of juridische aanknopingspunten als werkgever in de zin van de Wav moet worden aangemerkt, indien blijkt dat er bij de desbetreffende producent of leverancier vreemdelingen werkzaam zijn geweest. Omdat een in deze zaak toespitste motivering waarom het bedrijf als werkgever in de zin van de Wav dient te worden aangemerkt ontbreekt, vernietigt de Afdeling het boetebesluit wegens strijd met artikel 7:12 Awb.

7.

Het had de Afdeling mede in het licht van eerdere jurisprudentie gesierd duidelijkheid te geven wat zij precies onder 'relevante feitelijke of juridische aanknopingspunten' verstaat, zeker wanneer het gaat om 'werkgevers' die op grote(re) afstand van de werkzaamheden staan. Ik neem aan dat relevante feiten zijn dat Bedrijf X de vreemdeling niet kende, geen loon betaalde, geen opdracht tot het schoonmaken van zijn auto had gegeven en er geen gezagsverhouding bestond. Wat juridische aanknopingspunten betreft, werd in de krantenzaken het distributiecontract relevant geacht. Bedrijf X zou geen contract hebben met het autoschoonmaakbedrijf. Moet daaruit worden afgeleid dat een mondelinge afspraak geen relevant juridisch aanknopingspunt is of heeft toch het argument doorslag gegeven dat wanneer Bedrijf X als werkgever valt aan te merken het zakelijke verkeer ernstig wordt belemmerd?

8.

Ik vermoed dat laatste. Zouden de betrokken staatsraden hebben bedacht dat het door haar geïntroduceerde invloedcriterium ertoe leidt dat wanneer zij hun auto naar de garage brengen voor een jaarlijkse onderhoudsbeurt zij óók als werkgever hebben te gelden en dus kans lopen om een boete opgelegd te krijgen als de monteur een vreemdeling blijkt te zijn?

9.

Ik ben van mening dat de Afdeling voor 'juridische aanknopingspunten' beter aansluiting had kunnen zoeken bij andere bepalingen in de Wav die zich richten tot de werkgever. Ik doel daarbij op artikel 15 en 23 van de Wav (vgl. Rb. Amsterdam van 3 april 2009 (LJN: B17456) en 30 september 2009 zaaknr. 07/3954 (niet gepubliceerd)). Over de reikwijdte van het werkgeversbegrip in relatie tot die bepalingen heeft de Afdeling zich bij mijn weten nog niet uitgelaten.

10.

Artikel 23 Wav biedt een vreemdeling de mogelijkheid om bij zijn werkgever (in de zin van de Wav) een loonvordering in te stellen wanneer hij wordt onderbetaald. Niet valt in te zien hoe de Bulgaar een (succesvolle) loonvordering had kunnen instellen tegen Bedrijf X.

11.

Ook volgt uit artikel 15 Wav naar mijn idee dat het werkgeversbegrip, gedefinieerd in artikel 1, lid 1, sub b Wav, niet zo ruim is als de Minister stelt. Op grond van dit artikel dient de formele werkgever de identiteit van de vreemdeling te controleren en een kopie van zijn ID in zijn administratie bewaren. Werkt een vreemdeling bij een andere werkgever dan dient de formele werkgever een kopie van zijn ID aan de feitelijke werkgever toe te sturen. De feitelijke werkgever dient voordat de vreemdeling aan het werk gaat zijn identiteit aan de hand van de toegezonden kopie te controleren. Met andere woorden artikel 15 Wav veronderstelt een feitelijke relatie tussen de vreemdeling en de feitelijke werkgever. Denk daarbij aan inlening, onderaanneming of detachering. Overtreding van de verplichtingen van artikel 15 levert afzonderlijke beboetbare feiten op (artikel 18, lid 1, Wav).

12.

Artikel 15 Wav, dat volgens de Minister een belangrijk instrument is om de naleving van de Wav te kunnen handhaven, is sinds 2000 in de Wav opgenomen. Met dit artikel beoogde de wetgever de verbetering van de doelmatigheid en doeltreffendheid van de handhaving van de Wav door uitbreiding van de identificatie- en bewaarplicht ten behoeve van de feitelijke werkgever. Die plicht lag tot dan toe enkel bij de formele werkgever (*Kamerstukken II 1999/2000, 27 022, nr. 3, p. 7*). Na invoering van dit artikel heeft de Arbeidsinspectie een instrument in handen om de werkgever (zowel de feitelijke als de formele) te dwingen zijn administratie in orde te maken (*Kamerstukken II 1999/2000, 27 022, nr. 5, p. 17*). Volgens de Minister zou de Arbeidsinspectie bij elk onderzoek in het kader van de Wav controleren of de (formele/feitelijke) werkgever over een administratie beschikt (*Kamerstukken II 1999/2000, 27 022, nr. 5, p. 27*).

13.

Volgens de Minister was Bedrijf X werkgever. In zijn optiek had Bedrijf X dus van het autoschoonmaakbedrijf een kopie van het ID van de Bulgaar moeten ontvangen én had het zijn identiteit had moeten controleren. Nu Bedrijf X dat niet had gedaan, had de Minister daarvoor óók een boete op kunnen leggen, hetgeen overigens niet is gebeurd. Dat Bedrijf X als werkgever heeft te gelden, lijkt mij niet te volgen uit de Wav, noch uit de bedoeling van de wetgever, zodat de Afdeling naar mijn idee had moeten concluderen dat Bedrijf X geen overtreding had begaan.

14.

De opvatting van de Minister dat een ruime uitleg van het werkgeversbegrip niet leidt tot een belemmering van het zakelijke verkeer in Nederland, is de vraag.

15.

Duidelijk is dat artikel 15 van de Wav niet alleen voor klanten en het autoschoonmaakbedrijf tot een onevenredige verzwaring van de administratieve lasten leidt. Maar ook worden vele andere branches in Nederland geraakt door de ruime uitleg van het werkgeversbegrip. Denk bijvoorbeeld aan (klanten van) leasebedrijven, fietsmakers, wasserettes en postbedrijven. In elk geval dienen uitgeverijen van dagbladen, folders en tijdschriften — nu de Afdeling hen als werkgever aanmerkt — dagelijks enkele duizenden bezorgers die zij niet kennen, niet betalen en waarmee zij geen gezagsverhouding hebben overal in het land te controleren op hun identiteit aan de hand van de kopieën die de distributiebedrijven hen voorafgaand aan hun werkzaamheden moeten toesturen.

16.

Dat de Afdeling ook in andere zaken worstelt met de reikwijdte van het werkgeversbegrip — en niet altijd even consistent is — blijkt ook uit de zaken van 12 januari 2011 (*AB 2011/354*) en 6 april 2011 (*AB 2011/353 m.nt. C.M. Saris*).

Voetnoten



Christien Saris is advocaat bij Stibbe.