



# Zakendoen met een uitzendbureau

## *Waar moet u als ondernemer op letten?*

Een uitzendbureau neemt u veel werk uit handen. Ons land kent wet- en regelgeving voor eerlijk, gezond en veilig werken waar uitzendbureaus zich aan moeten houden. Het merendeel van de uitzendbureaus houdt zich hieraan. Als ondernemer is het uw verantwoordelijkheid om zaken te doen met een bureau dat zich aan de regels houdt. Zoals met een juiste registratie in het Handelsregister en het afdragen van sociale premies. Indien dit niet het geval is, kan ook u dat geld kosten. In deze folder leest u wat u, als inlener van uitzendkrachten, kunt doen om misstanden te herkennen en problemen te voorkomen. De Inspectie SZW controleert of werkgevers zich aan de regels houden en treedt waar nodig streng op.

## Onderstaande checklist geeft u een indicatie of het uitzendbureau waarmee u zaken doet op de juiste manier werkt.

### 1. Controleer of het uitzendbureau geregistreerd staat bij de Kamer van Koophandel (KvK)

Elk bedrijf dat of iedere persoon die op de een of andere manier tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking stelt, moet in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel als zodanig geregistreerd staan. Heeft het uitzendbureau waarmee u samenwerkt geen juiste registratie? Dan kunt u een forse boete krijgen. Controleer dus altijd of uw uitzendbureau deze aantekening heeft. Check op [kvk.nl/waadi](http://kvk.nl/waadi) of het bedrijf waarmee u zaken doet, geregistreerd is door het KvK-nummer in te vullen.

#### Resultaat Waadi check

Naam:   
 KvK-Nummer:   
 Opgevraagd op:

Bij deze onderneming/rechtspersoon is niet beschikking worden gesteld in de zin van de

> [Doe nog een Waadi Check](#)

Stichting

Tip 1: Maak een kopie of print van de pagina waarop de registratie vermeld staat voordat u de opdracht met uw uitzendbureau aangaat.

Tip 2: Controleer of het KvK-nummer op de offerte en factuur van het uitzendbureau met elkaar overeenkomen.

### 2. Controleer of het uitzendbureau gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid

De Stichting Normering Arbeid (SNA) wil de risico's die opdrachtgevers lopen door zaken te doen met een uitzendbureau beperken. De Stichting beoordeelt uitzendbureaus volgens de normen NEN-4400. Inspectie-instellingen controleren de uitzendbureaus o.a. op aangifte en afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. Als een uitzendbureau een SNA-certificering heeft, hebt u meer zekerheid dat u zaken doet met een betrouwbaar uitzendbureau. U kunt als inlener niet aansprakelijk worden gesteld als u zaken doet met een SNA-gecertificeerd bureau:

a) als het uitzendbureau onvoldoende loonheffingen en omzetbelasting heeft betaald.

U dient dan ook aan de [voorwaarden](http://normeringarbeid.nl) voor vrijwaring inlenersaansprakelijkheid vermeld op [normeringarbeid.nl](http://normeringarbeid.nl) te voldoen.

b) voor het betalen van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag.

Controleer of uw uitzendbureau SNA-gecertificeerd is. Via [normeringarbeid.nl](http://normeringarbeid.nl) kunt u zich ook aanmelden voor de 'SNA-alert' waarmee u geïnformeerd wordt wanneer er iets verandert in de certificering van het uitzendbureau waar u zaken mee doet.

### 3. Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie?

Een uitzendbureau kan lid zijn van een brancheorganisatie. Brancheorganisaties controleren hun leden op naleving van de cao, zij stellen kwaliteitseisen aan hun leden en helpen hen bij deskundigheidsbevordering. Meer informatie hierover vindt u op [abu.nl](http://abu.nl), [nbbu.nl](http://nbbu.nl) en [via-eu.com](http://via-eu.com).

### 4. Is er een vonnis tegen het uitzendbureau uitgesproken?

Heeft het bureau zich in het verleden aan de cao-regels gehouden? Op de website van Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten ([sncu.nl](http://sncu.nl)) vindt u welke [vonnissen](#) wanneer tegen een bureau zijn uitgesproken.

## 5. Organiseert het uitzendbureau huisvesting voor buitenlandse uitzendkrachten?

Indien het uitzendbureau buitenlandse arbeidskrachten tijdelijk huisvest in de periode dat deze in Nederland zijn, kunt u nagaan of deze huisvesting gecontroleerd en op orde is. Dit kunt u doen door na te gaan of de huisvesting van het uitzendbureau is gecontroleerd op de huisvestingsnormen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Via de website [www.normeringflexwonen.nl](http://www.normeringflexwonen.nl) kunt u nagaan of het uitzendbureau beschikt over het SNF-certificaat.

## Betaalt het bureau het loon en de sociale lasten conform de regels?

Een uitzendkracht is in dienst van het uitzendbureau. Het uitzendbureau betaalt de uitzendkracht hetzelfde loon als iemand met dezelfde functie bij u in dienst ontvangt. Maar het betaalt in elk geval het wettelijk minimumloon aan de uitzendkracht en voldoet daarnaast alle verplichte sociale lasten, zoals sociale verzekeringspremies.

Marge
Kosten uitzendbureau
Sociale lasten en overige werkgeverslasten
Brutoloon uitzendkracht

Let op! Als een bureau uitzendkrachten voor een zeer laag tarief aanbiedt, kan het zijn dat het bureau niet het minimumloon en/of alle sociale lasten betaalt.

## Betalen via een geblokkeerde rekening (G-rekening)

Als u zaken doet met een uitzendbureau met een SNA-certificaat (zie punt 2 uit de checklist) en u stort een deel van het factuurbedrag op een G-rekening, dan bent u gevrijwaard van aansprakelijkheid als het uitzendbureau verschuldigde loonheffingen of omzetbelasting niet betaalt. Mits u voldoet aan alle voorwaarden van de vrijwaringsregeling, zie [paragraaf 6.3 van de folder 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw bij inlening van personeel' van de Belastingdienst](#).

Werkt u samen met een uitzendbureau dat niet SNA-gecertificeerd is? Dan bent u wel aansprakelijk wanneer het uitzendbureau de door hem verschuldigde loonheffingen of omzetbelasting niet betaalt. U kunt het risico op aansprakelijkheid verminderen door een percentage van het factuurbedrag te storten op de G-rekening van het uitzendbureau.

Een G-rekening is een geblokkeerde bankrekening. Het uitzendbureau kan het saldo op de G-rekening alleen gebruiken om loonheffingen en omzetbelasting aan de Belastingdienst te betalen. U herkent een G-rekening aan de eerste twee nummers van het bankrekeningnummer: 99. Meer informatie over het gebruik van de G-rekening vindt u in [paragraaf 6.3 van de folder 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw bij inlening van personeel' van de Belastingdienst](#).

## Controleer of buitenlandse arbeidskrachten bij u mogen werken

Als u via een uitzendbureau buitenlandse uitzendkrachten inhuurt, moet u controleren of zij in Nederland mogen werken. Hiervoor geldt het volgende:

- Arbeidskrachten uit een van de landen die behoren tot de Europese Economische Ruimte (EER) (m.u.v. Kroatië<sup>1</sup>) mogen vrij in Nederland werken.
- Arbeidskrachten van buiten de EER moeten een (verblijfs)vergunning of een paspoort hebben met een officiële sticker waarop staat 'Arbeid vrij toegestaan'.  
Hebben zij dit niet, dan moet het uitzendbureau een tewerkstellingsvergunning (TWV) hebben van UWV of een Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) van de IND hebben. Het uitzendbureau vraagt dan een vergunning aan op naam van de buitenlandse werknemer, waarmee hij of zij in uw bedrijf mag werken. Indien het uitzendbureau deze TWV of GVVA niet heeft aangevraagd, dient u deze als inlener aan te vragen bij UWV of de IND.

Controleer altijd of voor de werknemer de juiste vergunning is verleend. Vraag het uitzendbureau om een kopie van de vergunning voor uw administratie. Als de vergunning niet in orde is, bent u namelijk ook aansprakelijk.

Dienstverleners gevestigd in een andere EU-lidstaat, de EER of Zwitserland, die derdelanders in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening tijdelijk in Nederland arbeid laten verrichten, kunnen in sommige gevallen volstaan met een melding bij UWV. Dit wordt de notificatieplicht genoemd.

Let op! De notificatieplicht geldt nooit voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals via een uitzendbureau, detacheringsbureau of onderaannemer. In dat geval is altijd een tewerkstellingsvergunning vereist.

*1) Kroatië is per 1 juli 2013 toegetreden tot de Europese Unie, maar voor werknemers uit dit land is dan nog steeds een tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te kunnen werken.*





## Buitenlandse werknemers in kaart gebracht

- Groen** Werknemers uit deze landen zijn vrij op de Nederlandse arbeidsmarkt.
- Oranje** Voor werknemers uit deze landen hebt u een TWV nodig, tenzij zij de arbeidsmarktaantekening 'Arbeid vrij toegestaan' op hun document hebben staan.
- Rood** Werknemers uit deze landen dienen in het bezit te zijn van een vreemdelingendocument waaruit hun rechtmatig verblijf in Nederland blijkt. Op dit document, afgegeven door de IND of het ministerie van Buitenlandse Zaken, kunnen verschillende arbeidsmarktaantekeningen staan. Afhankelijk van de arbeidsmarktaantekening dient er voor deze werknemers een TWV of een GVVA te zijn aangevraagd.

## Controleer de identiteit en het identiteitsbewijs van uw arbeidskracht

Als u aan de slag gaat met buitenlandse arbeidskrachten, bent u als inlener verplicht hun identiteit te controleren vóór het begin van het werk. Dat is belangrijk om premie- en belastingfraude tegen te gaan en om illegale tewerkstelling van vreemdelingen te voorkomen. Als u onvoldoende controleert, riskeert u ook een boete.

## Nieuwe regeling aantonen identiteit uitzendkracht bij inleners vanaf 2014

Er gelden enkele nieuwe regels voor het aantonen van de identiteit van ingeleende arbeidskrachten. Soms mag u geen kopie van het identiteitsbewijs bewaren, soms moet dit wel. Dit hangt af van de nationaliteit van de arbeidskracht. Zie de uitleg bij 'Wel of geen kopie van het identiteitsbewijs bewaren?'

### Wat moet ik doen om de identiteit van de (ingeleende) arbeidskracht te controleren?

Controleer de identiteit van de arbeidskracht als volgt:

- Vraag de uitzendkracht vóór aanvang van de werkzaamheden om een geldig, origineel identiteitsbewijs (geen rijbewijs en geen kopie).
- Laat de uitzendkracht zijn of haar handtekening zetten en vergelijk die met de handtekening op het document.
- Uitzendkrachten zijn verplicht altijd een origineel identiteitsbewijs bij zich te hebben wanneer zij voor u aan het werk zijn.
- Alleen voor uitzendkrachten die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten of die geen onderdaan zijn van de EU, de EER of Zwitserland: Vraag het uitzendbureau om een kopie van het identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart) van de uitzendkracht. Dat mag geen rijbewijs zijn. Het uitzendbureau is wettelijk verplicht u die kopie te sturen. Controleer deze kopie en bewaar deze. Vergelijk het identiteitsbewijs met de kopie van het uitzendbureau.

Let op! De identiteitsgegevens moeten al zijn vastgelegd tijdens het uitvoeren van de aanneem- en inleenovereenkomst.



## Wel of geen kopie van het identiteitsbewijs bewaren?

a) Uitzendkrachten met de Nederlandse nationaliteit, of onderdanen van de EU, de EER of Zwitserland: voor deze uitzendkrachten mag u als inlener geen kopie van het identiteitsbewijs in uw administratie opnemen. U kunt de identiteit van de werknemer aantonen op basis van de in de WID genoemde documenten.

Het is aan te raden de volgende gegevens in uw administratie op te nemen:

- naam, adres en woonplaats van de uitzendkracht;
- geboortedatum;
- BSN/sofinummer;
- nationaliteit;
- soort identiteitsbewijs, het nummer en de geldigheidsduur;
- als dat van toepassing is, de aanwezigheid van een A1-verklaring, verblijfsvergunning, tewerkstellingsvergunning, notificatie of VAR-verklaring inclusief nummer en geldigheidsduur;
- naam, adres en woonplaats van de uitlener/onderaannemer;
- een specificatie van de gewerkte uren.

Let op! Voor de vaststelling van de identiteit is een rijbewijs niet voldoende, omdat hiermee de nationaliteit niet kan worden vastgesteld.

b) Uitzendkrachten die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten of die geen onderdaan zijn van de EU, de EER of Zwitserland: voor deze uitzendkrachten moet u als inlener wel een kopie van het identiteitsbewijs in uw administratie opnemen. Deze verplichting komt uit de Wet arbeid vreemdelingen. Vraag het uitzendbureau om een kopie van het identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart) van de uitzendkracht. Dat mag geen rijbewijs zijn. Het uitzendbureau is wettelijk verplicht u die kopie te sturen. Bewaar de kopie in uw bedrijfsadministratie. Ook dat is wettelijk verplicht.

## Bent u uitzendondernemer?

Vraagt een inlener u om een kopie van het identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart) van de uitzendkracht? Dan bent u verplicht deze aan de inlener te sturen als het gaat om arbeidskrachten die niet de Nederlandse nationaliteit bezitten of die geen onderdaan zijn van de EU, de EER of Zwitserland.

## Arbo- en Arbeidstijdenwet

Als werkgever zorgt u voor een gezonde en veilige werkplek. Ook moet u zich houden aan de Arbeidstijdenwet. In die wet is vastgelegd hoe lang werknemers mogen werken, wanneer ze recht hebben op pauze of rusttijd en hoeveel vakantiedagen ze minimaal krijgen. Deze regels gelden voor uw vaste werknemers, maar ook voor uitzendkrachten die binnen uw onderneming werken. Op de website [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl) vindt u meer informatie over arbeidsomstandigheden en arbeidstijden.

## Buitenlandse uitzendbureaus

Uitzendbureaus die in het buitenland gevestigd zijn, mogen in Nederland uitzendkrachten ter beschikking stellen. Zij moeten zich registreren bij de Nederlandse Kamer van Koophandel. De inlener is aansprakelijk voor het afdragen van belastingen en premies in Nederland als het buitenlandse uitzendbureau dat niet doet. Of het uitzendbureau deze belastingen en premies afdraagt, kunt u als inlener controleren door een verklaring van betalingsgedrag van de Belastingdienst op te vragen bij uw uitlener, zie [paragraaf 5.1 van de folder 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw bij inlening van personeel'](#) van de Belastingdienst.

Het is aan te raden om zaken te doen met een SNA-gecertificeerd uitzendbureau. Als het buitenlandse uitzendbureau niet SNA-gecertificeerd is, is de inlener er mede verantwoordelijk voor dat de uitzendkracht het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag betaald krijgt. Daarnaast is het aan te raden om gebruik te maken van een G-rekening. Buitenlandse arbeidskrachten kunnen sociaal verzekerd blijven in het buitenland. Indien voor de betreffende arbeidskracht geen sociale verzekeringspremies in Nederland verschuldigd zijn, beschikt de uitzendkracht over een A1-verklaring (uitleg A1-verklaring op [antwoordvoorbedrijven.nl](#)). Het uitzendbureau moet de belasting altijd in Nederland afdragen.

## Misstanden en boetes

De meeste uitzendbureaus houden zich aan de regels. Sommige uitzendbureaus doen dat, bewust of onbewust, niet. Daar zijn uitzendbureaus die zich wel aan de regels houden de dupe van, maar ook uitzendkrachten. Zij ontvangen bijvoorbeeld niet het loon waar ze recht op hebben of worden onder slechte omstandigheden gehuisvest. Ook u kunt er last van hebben als het uitzendbureau de regels overtreedt.

De Inspectie SZW legt sancties op als na controle blijkt dat de regels niet worden nageleefd. Overtredingen zijn bijvoorbeeld het niet hebben van een TWV of GVVA voor een van uw uitzendkrachten of zakendoen met een bureau dat niet geregistreerd staat bij de KvK. De Inspectie SZW kan vervolgens een boete opleggen en bij herhaling de boete verdubbelen en eventueel (ook een deel) van de werkzaamheden stilleggen.



## Meld overtredingen

Merkt u dat ergens de zaken niet in orde zijn? Meld dat dan.

### **Inspectie SZW, Meldpunt Malafide Uitzendbureaus**

*Waarvoor benaderen?* Voor het melden van wantoestanden bij uitzendbureaus of het inlenen van personeel, zoals betaling onder het minimumloon, slechte huisvesting en slechte arbeidsomstandigheden.

*Hoe?* Telefonisch via 0800-5151 (gratis) of via het digitale meldformulier op [inspectieszw.nl](https://inspectieszw.nl).

Indien u een melding doet, kunt u ervoor kiezen om dit anoniem te doen. Bijvoorbeeld omdat u anoniem wilt blijven voor de Inspectie SZW of het bedrijf of de werkgever waarover de melding gaat. Indien u aangeeft anoniem voor de Inspectie SZW te willen blijven, kan de Inspectie SZW u niet verder informeren over de voortgang van het onderzoek en kunnen zij geen aanvullende vragen stellen over de melding. Dit kan nodig zijn om het onderzoek goed uit te voeren en de kans om de overtreder aan te houden te vergroten. De Inspectie SZW zal uw gegevens nooit zonder uw toestemming aan andere instellingen doorsturen. Na het indienen van uw melding ontvangt u een bevestiging per e-mail en wordt u geïnformeerd over het verdere traject. Bent u direct benadeelde van de wantoestanden, dan informeert de Inspectie u over de uitkomst van het onderzoek. Bent u geen direct benadeelde, dan mag zij op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens geen informatie aan u verstrekken. U wordt dan niet geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek. De Inspectie SZW geeft meldingen over mogelijke onderbetaling door aan de SNCU als u daar toestemming voor hebt gegeven.

### **SNCU, Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten**

*Waarvoor benaderen?* Voor het melden van cao-overtredingen, zoals betaling onder het cao-loon.

*Hoe?* Via het formulier op [meldenhelpt.nl](https://meldenhelpt.nl).

De SNCU garandeert anonimiteit. Dit betekent dat zij geen enkele mededeling doet aan het uitzendbureau waar uw klacht betrekking op heeft. In het formulier hebt u de keuze of u de klacht wel of niet anoniem wilt indienen. Bij anoniem melden wordt alleen gevraagd om een e-mailadres in te vullen zodat de SNCU eventueel aanvullende informatie kan opvragen om de procedure goed uit te voeren.

## Voorkom problemen. Weet hoe het zit.

Zorg dat u weet wat uw plichten zijn.

Kijk voor meer informatie over eerlijk, gezond en veilig werken op [weethoehetzit.nl](https://weethoehetzit.nl).