



MOS Praktijkwijzer Personeel inlenen in 2023

MOS helpt je vooruit.

Leent u wel eens personeel in voor uw onderneming, bijvoorbeeld bij tijdelijke drukte of seizoenswerk? Zorg dan dat u voldoet aan alle regelgeving. Anders loopt u het risico op hoge boetes of aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw. In deze Praktijkwijzer leest u waar u op moet letten en wat u moet regelen.

Bekijk hier de Praktijkwijzer



Inhoudsopgave

1. Uitleg Praktijkwijzer	2
2. Verlegging van btw	3
3. Inlenersaansprakelijkheid	3
4. Verklaring van betalingsgedrag	3
5. Registratie van gegevens	4
6. Storten op G-rekening	5
7. Gecertificeerde uitlener	5
8. Doe de Waadi-check	6
9. Wet aanpak schijnconstructies	7
10. Wet arbeidsmarkt in balans	7
11. Melding buitenlandse uitzendondernemer	8
12. Tot slot	8

1. Uitleg Praktijkwijzer

Met de MOS Praktijkwijzers helpen we u met relevante thema's door deze eenvoudig uit te leggen, zodat u precies weet wat desbetreffend onderwerp voor u betekent. Mochten er toch vragen zijn, dan staan we uiteraard klaar om u verder te helpen.

Personeel inlenen in 2023

Deze MOS Praktijkwijzer dient ter algemene informatie en pretendeert geen volledigheid en is geen (fiscaal) advies. Voor nadere informatie over deze praktijkwijzer kunt u contact opnemen met MOS Accountants & Adviseurs.

Tot slot

We begrijpen dat u wellicht vragen hebt als u deze praktijkwijzer hebt doorgenomen. Onze relatiebeheerders staat klaar om hierbij te helpen.
Team MOS



Van inlenen is sprake als personeel dat in dienst is bij een andere ondernemer in uw onderneming, onder uw leiding of toezicht, werkzaamheden verricht.

De andere ondernemer kan een uitzendbureau zijn, maar ook een collega-ondernemer die zijn personeel (tijdelijk) aan u uitleent.

Blijft het personeel onder leiding en toezicht van de andere ondernemer, dan is er geen sprake van inlenen, maar kan wel aannemen van werk aan de orde zijn.

U kunt dan niet als inlener aansprakelijk gesteld worden, maar mogelijk krijgt u wel te maken met de ketenaansprakelijkheid.

2. Verlegging van btw

De inlenersaansprakelijkheid geldt voor loonheffingen en btw. In sommige gevallen moet de btw echter verplicht verlegd worden door de uitlener naar de inlener. De inlener draagt dan de btw af en kan deze tegelijkertijd als voorbelasting in aftrek brengen (voor zover de inlener belaste prestaties verricht).

De verplichte verleggingsregeling bij uitlening van personeel geldt bij fysieke werkzaamheden aan onroerende zaken of schepen in de sectoren bouw, scheepsbouw, schoonmaak en hoveniers.

Tip! Het is niet altijd eenvoudig of eenduidig vast te stellen of de verleggingsregeling van toepassing is. Bij twijfel kunt u altijd contact opnemen met een van onze adviseurs.

Let op!

Past een uitlener de verplichte verleggingsregeling ten onrechte niet toe en berekent hij btw op uw factuur, dan kunt u deze btw niet als voorbelasting in aftrek brengen. Wees daarom alert wanneer de verleggingsregeling van toepassing is en verzoek uw uitlener om deze toe te passen.

3. Inlenersaansprakelijkheid

Als inlener kunt u door de Belastingdienst aansprakelijk gesteld worden als de uitlener of doorlener de volgende belastingen en premies niet betaalt:

- loonheffingen (dit omvat loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zorgverzekeringswet)
- btw

Als inlener of doorlener kunt u uw aansprakelijkheid beperken door een aantal maatregelen te treffen, zoals het aanvragen van een verklaring betalingsgedrag, het registreren van de juiste gegevens, het storten op een G-rekening of het gebruikmaken van de disculpatiemogelijkheid voor gecertificeerde uitleners.

4. Verklaring van betalingsgedrag

Een uitlener kan de Belastingdienst periodiek (bijvoorbeeld één keer per kwartaal) vragen te verklaren dat hij alle loonheffingen en btw heeft betaald (door middel van een zogenaamde 'schone verklaring'). Deze verklaring geeft u als inlener een beeld van de risico's die u loopt, maar geeft u geen vrijwaring.

Tip!

Volgens informatie van de Belastingdienst is uitstel van betaling van de loon- en omzetbelasting door de uitlener in verband met corona géén reden voor het weigeren van de schone verklaring. Kan uw uitlener geen schone verklaring overleggen, dan is er waarschijnlijk iets anders aan de hand!

5. Bijtelling: wat zijn de regels?

Het komt regelmatig voor dat de Belastingdienst de loonheffingen waarvoor u als inlener aansprakelijk wordt gesteld, heeft vastgesteld met het anoniementarief. De aansprakelijkheid voor het anoniementarief wordt verminderd indien u de identiteit van het ingeleende personeel en het loon per ingeleend personeelslid en per werk kunt aantonen. Ook moet u kunnen aantonen dat het ingeleende personeel over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt. U voldoet aan deze voorwaarden als u de volgende gegevens van elk ingeleend personeelslid registreert (onder meer aan de hand van het getoonde ID-bewijs):

- NAW-gegevens, geboortedatum, burgerservicenummer (BSN)
- nationaliteit
- soort identiteitsbewijs, nummer en geldigheidsduur
- aanwezigheid van een A1-verklaring, verblijfsvergunning, tewerkstellingsvergunning of notificatie NAW-gegevens uitlener
- een overzicht van de gewerkte uren (per dag)

Let op!

Het maken en hebben van een kopie-ID-bewijs is niet toegestaan, tenzij het gaat om een ingeleende kracht die inwoner is van een land buiten de EER en Zwitserland. In dat geval is het hebben van een kopie-ID-bewijs en een kopie van de werk- en verblijfsvergunning verplicht. Een kopie van dit identiteitsbewijs dient u bovendien tot vijf jaar na beëindiging van het werk te bewaren. Doet u dit niet, dan riskeert u een boete en toepassing anoniementarief.

Laat u een vreemdeling zonder vereiste tewerkstellingsvergunning werken, dan riskeert u een boete van € 8.000 per vreemdeling. Doet een overtreding zich vaker voor, dan kan dit bedrag verhoogd worden met 50, 100 of 200%. Bij een ernstige overtreding (bijvoorbeeld meer dan 20 illegaal tewerkgestelden) kan de inspectie SZW een bedrijf preventief stilleggen.



6. Storten op G-rekening

Een G-rekening is een geblokkeerde rekening van de uitlener of doorlener. U kunt uw aansprakelijkheid beperken door het deel van de factuur van uw uitlener dat bestemd is voor loonheffingen en btw te storten op de G-rekening. In de omschrijving bij uw storting vermeldt u het factuurnummer en eventuele andere identificatiegegevens van de factuur. Deze factuur moet aan de wettelijke eisen voldoen en het nummer of kenmerk van de overeenkomst, het tijdvak en de omschrijving of het kenmerk van het werk bevatten. Daarnaast moet u zowel de betalingen als de hierboven genoemde te registreren gegevens – zoals de persoonlijke gegevens van het ingeleende personeel en de manurenregistratie – uit uw administratie kunnen halen en kunnen laten zien. Als u aan deze voorwaarden voldoet, wordt u als inlener voor het op de G-rekening gestorte bedrag niet meer aansprakelijk gesteld. U kunt nog wel aansprakelijk

gesteld worden voor een eventueel restbedrag indien de loonheffingen en/of btw hoger zijn dan uw storting.

Tip!

Vanwege corona kunnen uitleners de Belastingdienst verzoeken het tegoed op de G-rekening te deblokkeren, ook wanneer zij tegelijk uitstel van betaling hebben aangevraagd. Gebruik de G-rekening dus ook nu. Zo beschermt u uw bedrijf als de uitlener de belastingen uiteindelijk helemaal niet afdraagt en de uitlener kan wél bij het door u op de G-rekening betaalde bedrag.

7. Gecertificeerde uitlener

U kunt als inlener een beroep doen op de disculpatieregeling. Dit betekent dat u niet aansprakelijk gesteld wordt, ook niet als achteraf blijkt dat de uitlener te weinig loonheffingen of btw heeft afgedragen terwijl dit niet aan u te wijten is. Of recht bestaat op disculpatie wordt op individuele basis bepaald, afhankelijk van de feiten. Denk bijvoorbeeld aan een faillissement van de uitlener door plotseling verslechterde economische omstandigheden of uitzonderlijk slechte weersomstandigheden. Voor SNA-gecertificeerde bedrijven bestaat altijd een recht op disculpatie. U moet dan wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De uitlener voldoet aan de NEN 4400-1- of de NEN 4400-2-norm hetgeen blijkt uit opname in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Op de website van SNA (www.normeringarbeid.nl) kunt u controleren welke ondernemingen aan deze eisen voldoen.
- U stort 25% van het factuurbedrag (inclusief btw) op de G-rekening van de uitlener. Indien voor de btw de verleggingsregeling van toepassing is, stort u 20%.
- De factuur voldoet aan de wettelijke eisen en het nummer of kenmerk van de overeenkomst, het tijdvak en de omschrijving of het kenmerk van het werk staan op de factuur vermeld.
- Bij betaling vermeldt u het factuurnummer en eventuele andere identificatiegegevens van de factuur.
- Uit uw administratie blijken direct de gegevens van de inlening, de manurenadministratie en de betalingen.
- U moet de controle op de identiteit van het ingeleende personeel kunnen aantonen aan de hand van de hierboven genoemde registratie, het BSN moet bekend zijn en u moet kunnen aantonen dat het personeel over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt.

Een aantal grote beursgenoteerde uitzendondernemingen heeft zekerheid gesteld voor de betaling van hun loonheffingen en btw. Als u personeel inleent van een dergelijke uitzendonderneming, hoeft u voor vrijwaring niet de 25% van het factuurbedrag op de G-rekening te storten. De Belastingdienst geeft aan dergelijke uitzendondernemingen jaarlijks een verklaring af.

Beschikt uw uitlener over een dergelijke (geldige) verklaring, kunt u de identiteit van de uitzendkrachten aantonen, heeft u bewijs dat de uitzendkracht in Nederland werkt en voldoet u aan de overige voorwaarden, dan kunt u het gehele factuurbedrag overmaken naar de uitzendonderneming en kunt u zich toch nog beroepen op de discolpatieregeling.



8. Doe de Waadi-check

Elke ondernemer die personeel uitleent, is verplicht dit te registreren bij de Kamer van Koophandel (KvK). Ondernemingen die bedrijfsmatig personeel uitleenen (bijvoorbeeld uitzendbureaus), moeten in hun bedrijfsactiviteiten 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' aangeven. Ondernemers die niet-bedrijfsmatig personeel uitleenen (bijvoorbeeld een aannemer die tijdelijk personeel uitleent aan een collega-aannemer), hebben alleen een meldingsplicht bij de KvK. Controleer altijd, voordat u zaken gaat doen met een uitlener, of deze juist bij de KvK geregistreerd is. U doet dit eenvoudig met de gratis Waadi-check op de website van de KvK.

Bovenstaande geldt niet voor eenmansbedrijven: een zzp'er zonder eigen bv hoeft zich niet als uitzendonderneming te registreren bij de KvK. Leent u een dga in (die tezamen met zijn echtgenoot ten minste 90% van de aandelen in zijn bv bezit), dan is de boete voor zowel de bv als de inlener vooralsnog nihil.

Let op!

Leent u personeel in van een ondernemer die dit niet heeft geregistreerd bij de KvK, dan riskeert u een hoge boete die kan oplopen van minimaal € 8.000 (bij minder dan tien ingeleende werknemers) tot € 96.000 (derde overtreding bij dertig of meer ingeleende werknemers). Eenzelfde boete kan worden opgelegd aan de uitlener.

Let op! Als uw uitlener bij de KvK juist is geregistreerd, levert dat nog geen vrijwaring voor de inlenersaansprakelijkheid op.

Tip! Is een uitzendbureau NEN-gecertificeerd, dan controleert de certificerende instelling of er een Waadi-registratie is. Controle door u is dan niet meer nodig.

9. Wet aanpak schijnconstructies

De Wet aanpak schijnconstructies (WAS) gaat uitbuiting en onderbetaling van werknemers en oneerlijke concurrentie tegen. De WAS bevat onder meer de verplichte girale betaling van het minimumloon, de verplichte specificatie van kostenvergoedingen die onderdeel vormen van het loon en het verbod op inhoudingen en verrekeningen voor zover daarmee minder wordt uitbetaald dan het netto equivalent van het minimumloon. Daarnaast kan een ingeleende werknemer u (als inlener) hoofdelijk aansprakelijk stellen als de uitlener het verplichte minimum- of cao-loon niet (volledig) aan de werknemer betaalt.

Let op!

Dit betreft een ketenaansprakelijkheid. Dit betekent dat de inleenkracht ook de opvolgende doorlener aansprakelijk kan stellen, net zo lang tot het eind van de keten bereikt is.

De rechter oordeelt of u als inlener aansprakelijk bent voor het betalen van het achterstallige loon. U kunt een aantal maatregelen nemen om het risico van aansprakelijkheidstelling te beperken. Zo is het verstandig te controleren of u met betrouwbare bedrijven samenwerkt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan controle van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel

en bij de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl) en de tijdige betaling loonheffing (verklaring betalingsgedrag Belastingdienst). Beoordeel daarnaast of sprake is van een eerlijke prijs en zorg voor een goed contract met duidelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Leg de verplichting op om deze voorwaarden ook te laten gelden voor bedrijven verderop in de keten. Belangrijk is verder om actie te ondernemen wanneer u signalen krijgt dat de uitlener onderbetaalt. Doe onderzoek, spreek de uitlener aan en verbreek zo nodig de samenwerking.

Let op!

De genomen maatregelen bieden geen vrijwaring, maar een rechter zal wel eerder geneigd zijn om u niet aansprakelijk te stellen. Blijf echter altijd alert en grijp in als u vermoedt dat de uitlener zijn werknemer(s) niet meer (volledig) betaalt.

De ketenaansprakelijkheid geldt alleen voor opdrachtgevers die handelen in de uitoefening van een beroep of bedrijf. Een particulier kan dus niet met deze ketenaansprakelijkheid te maken krijgen.

10. Wet arbeidsmarkt in balans

Payrollkrachten zijn werknemers die door of in opdracht van de inlener zijn uitgekozen en exclusief voor de inlener werken, maar in dienst zijn bij een derde (het payrollbedrijf). Voor payrollkrachten geldt per 2020 dat ze minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als de eigen werknemers van de inlener. Het gaat daarbij om arbeidsvoorwaarden uit de cao, uit bedrijfseigen

regelingen en de in de branche gebruikelijke arbeidsvoorwaarden. Per 2021 heeft de payrollkracht recht op een adequate pensioenregeling. Dit kan zijn de pensioenregeling van de inlener of een eigen, adequate regeling van de uitzender. Voldoet het payrollbedrijf hier niet aan, dan kan zowel de inspectie SZW als de payrollkracht ingrijpen.

11. Melding buitenlandse uitzendondernemer

Stelt een buitenlandse uitzendorganisatie uit de Europese Economische Ruimte of Zwitserland in Nederland uitzendkrachten ter beschikking? Dan geldt sinds 1 maart 2020 een digitale meldingsplicht voor dit uitzendbureau via [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Deze melding is bedoeld om te voorkomen dat deze uitzendkrachten minder betaald krijgen dan in Nederland gebruikelijk is. Als inlener moet u de melding

controleren en eventuele onjuistheden doorgeven. Voldoet het uitzendbureau of de inlener niet aan de hun toebedeelde verplichtingen? Dan loopt deze partij een boeterisico. De hoogte van de boete is afhankelijk van de precieze overtreding en loopt exclusief verhoging uiteen van € 750 tot € 8.000 per overtreding. Op de site [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) vindt u veel informatie over deze regeling.

12. Tot slot

De inlenersaansprakelijkheid kan grote financiële gevolgen hebben voor uw onderneming. In deze advieswijzer zijn we nader ingegaan op de mogelijkheden om uw aansprakelijkheid zo veel mogelijk te beperken. Neem voor meer informatie contact met ons op.



MOS Advies

Hoewel bij de samenstelling van deze praktijkwijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de praktijkwijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.

Onze relatiebeheerders en specialisten staan klaar om u verder te helpen als er nog vragen zijn over deze praktijkwijzer. Als bron voor deze praktijkwijzer is de SRA Advieswijzer met publicatiedatum 10-02-2023 gebruikt.

Team MOS

Onze vestigingen



Vestiging Etten-Leur

Bredaseweg 111
4872 LA Etten-Leur
076 – 50 42 555
etten-leur@mosaccountants.nl



Vestiging Oosterhout

Hoeverstein 2
4903 SC Oosterhout
0162 - 42 23 32
oosterhout@mosaccountants.nl



Vestiging Rijen

Mary Zeldenrustlaan 30
5122 CE Rijen
0161 – 23 07 17
rijen@mosaccountants.nl