ZAKEN DOEN 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.

VOORKOM PROBLEMEN

WEET HOE HET ZIT.NL

Dit is een initiatief van het ministerie van SZW in samenwerking met de SVB, UWV en gemeenten.

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 op de één of andere manier tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking stelt, moet in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel als zodanig geregistreerd staan. Heeft het uitzend-bureau waarmee u samenwerkt geen juiste registratie? Dan kunt u een forse boete krijgen. Controleer dus altijd of uw uitzendbureau deze aantekening heeft. Check op www.kvk.nl/waadi of het bedrijf waarmee u zaken doet, geregistreerd is door het kvk-nummer in te vullen.

Screenshot Waadi Check

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

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, heeft u meer zekerheid dat u zaken doet met een betrouwbaar uitzendbureau. Een juiste registratie van het uitzendbureau bij de KvK is één van de voorwaarden om goedgekeurd te worden door de SNA en daarmee een SNA-certificaat te ontvangen. U kunt als inlener niet aansprakelijk worden gesteld als u zaken doet met een SNA-gecertificeerd bureau als: 1) Het uitzendbureau onvoldoende loonheffingen en omzetbelasting heeft betaald. U dient dan ook aan de volgende voorwaarden te voldoen.
2) Voor het betalen van het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag.

Controleer of uw uitzendbureau SNA-gecertificeerd is. Via deze link kunt u zich ook aanmelden voor de 'SNA-alert' waarmee u geïnformeerd wordt wanneer er iets wijzigt in de certificering van het uitzendbureau waar u zaken mee doet.

3. Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie

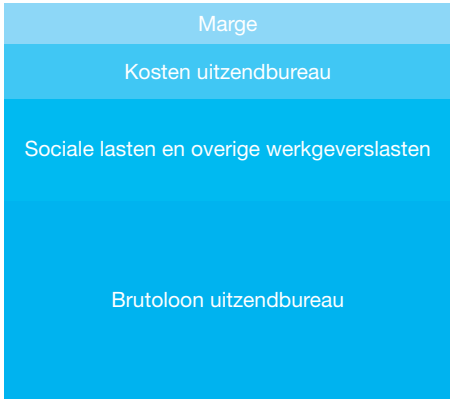
Een uitzendbureau kan lid zijn van een brancheorganisatie. Brancheorganisaties controleren hun leden op naleving van de cao, zij stellen kwaliteitscriteria aan hun leden en helpen hen bij deskundigheidsbevordering. Meer informatie hierover vindt u op www.abu.nl, www.nbbu.nl en www.via-eu.com.

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) vindt u welke vonnissen wanneer tegen een bureau zijn uitgesproken.

Betaalt het bureau het loon en 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 ieder geval het wettelijk minimumloon aan de uitzendkracht en voldoet daarnaast alle verplichte sociale lasten, zoals sociale verzekeringspremies.



Opbouw loonkosten

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 folder Belastingdienst.
Werkt u samen met een uitzendbureau dat niet SNA-gecertificeerd is? Dan bent u wel aansprakelijk wanneer het uitzendbureau de door haar 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 de brochure 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 één van de landen die behoren tot de Europees Economische Ruimte (EER) (m.u.v. Roemenie, Bulgarije en Kroatië[1]) mogen vrij in Nederland werken.
- Arbeidskrachten van buiten de EER en uit Bulgarije en Roemenië[2] 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. 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 tewerkstellingsvergunning niet heeft aangevraagd, dient u deze als inlener aan te vragen bij UWV.

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 of Roemenen en Bulgaren in het kader van grensoverschrijdende dienstverlening tijdelijk in Nederland arbeid laten verrichten, kunnen in sommige gevallen volstaan met een melding bij het 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 zal waarschijnlijk vanaf 1 juli 2013 toetreden tot de Europese Unie, maar voor werknemers uit dit land is dan nog steeds een tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te kunnen werken.
[2] Voor werknemers uit Bulgarije en Roemenië is tot 1 januari 2014 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 heeft u een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig, tenzij zij de arbeidsmarktaantekening ‘arbeid vrij toegestaan’ hebben.

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 te zijn aangevraagd.

Controleer de identiteit en het identiteitsbewijs van uw uitzendkracht

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.
Indien dit niet in orde is, riskeert ook u een boete.
Het controleren van de identiteit van de arbeidskracht doet u als volgt:

- 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.
- Vraag de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden om een geldig, origineel identiteitsbewijs (geen rijbewijs en geen kopie). Vergelijk het identiteitsbewijs met de kopie van het uitzendbureau.
- 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.

Tip: Doorloop het stappenplan om het identiteitsbewijs te controleren op echtheid en geldigheid.

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. Hier 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 uitzendbureaus dat niet doet. Of het uitzendbureau deze belastingen en premies afdraagt, kun je als inlener controleren door een verklaring van betalingsgedrag van de Belastingdienst op te vragen bij uw uitlener, zie paragraaf 5.1 folder Belastingdienst.
Toch is het aan te raden om zaken te doen met een SNA-gecertificeerd uitzendbureau. Als het buitenlandse uitzendbureau niet SNA-gecertificeerd is, is de inlener er verantwoordelijk voor dat de uitzendkracht het wettelijk minimumloon en de minimumvakantietoeslag betaald krijgt. Het is dan verstandig om een G-rekening te gebruiken. 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. 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 controleert of de regels worden nageleefd en treedt zo nodig streng op.
Per 1 januari 2013 gelden voor inleners de volgende boetes:

Overtreding	Boete	Bij herhaling
Geen Tewerkstellingsvergunning (TWV)	€ 12.000,- per werknemer	€ 24.000,-
Het uitzendbureau houdt zich niet aan de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	€ 12.000,- per werknemer boete geldt voor de inlener als hij niet schriftelijk kan aantonen dat de arbeidskracht via het uitzendbureau is ingehuurd	per werknemer bij tweede overtreding € 36.000,- per werknemer bij derde overtreding
Het bureau is niet geregistreerd bij de KvK	€ 12.000,- per werknemer deze boete geldt voor de inlener én uitlener	De Inspectie SZW kan ook (een deel van) het werk stilleggen

Let op! Indien het uitzendbureau niet het minimumloon heeft betaald, kan de werknemer u aansprakelijk stellen voor het niet-betaalde deel hiervan.

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.

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, kunnen zij echter 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 mogen zij op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens geen informatie aan u verstrekken. U wordt dan niet geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek.

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
De SNCU garandeert anonimiteit. Dit betekent dat zij geen enkele mededeling doen aan het uizendbureau waar uw klacht betrekking op heeft. In het formulier heeft 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 die nodig kan zijn 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 www.weethoehetzit.nl.

VOORKOM PROBLEMEN
WEET HOE HET ZIT.NL