

Checklist

Veilig inzetten van derden voor arbeid



Versie: 8 februari 2016

Deze checklist is met veel zorgvuldigheid samengesteld door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. Desondanks kan de Werkgeverslijn niet aansprakelijk gesteld worden voor schade, van welke aard ook, ontstaan door het gebruik van deze checklist.

Inhoudsopgave

Inleiding	1
1. De opdrachtnemer is een uitzendbureau	2
Stap 1: controleer de betrouwbaarheid van het uitzendbureau	2
Stap 2: zorg voor een goede administratie	5
2.1 Maak schriftelijke afspraken met uw uitzendbureau	5
2.2 Controleer de identiteit van de arbeidskracht	6
2.3 Controleer de facturen van het uitzendbureau	7
2.4 Maak gebruik van de G-rekening	7
Stap 3: voorkom aansprakelijkheid	8
3.1 Aansprakelijkheid voor loonheffingen	8
3.2 Aansprakelijkheid voor loon	8
2. De opdrachtnemer is een zzp'er	9
3. De opdrachtnemer besteedt de opdracht (gedeeltelijk) uit	10
4. De opdrachtnemer is een payrollbedrijf	11

Inleiding

Het inschakelen van derden zoals uitzendbureaus of zzp'ers kan aantrekkelijk zijn bij het flexibel organiseren van het arbeid gedurende het seizoen. Helaas houdt niet iedereen die arbeid ter beschikking stelt zich aan de regels. Hierdoor loopt u stevige financiële risico's. U kunt hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de correcte betaling van het loon en de afdracht van loonbelasting, omzetbelasting en sociale premies.

U kunt die aansprakelijkheid niet geheel voorkomen, maar wel zoveel mogelijk beperken. Deze checklist biedt u praktische informatie waarmee u teleurstellingen en risico's rond het inschakelen van derden sterk kunt verminderen.

Wilt u meer informatie of heeft u vragen over deze checklist? Dan kunt u terecht bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw via T 088 – 888 66 88.

1. De opdrachtnemer is een uitzendbureau

Stap 1: Controleer de betrouwbaarheid van het uitzendbureau

Als u in zee gaat met een uitzendbureau is het van groot belang dat dit een betrouwbare partij is. Als het een malafide uitzendbureau betreft kan dit uiteindelijk grote gevolgen voor u hebben in de vorm van aansprakelijkheid voor loonheffingen en/of loon. In dit hoofdstuk geven we u een aantal handreikingen waarmee u kunt nagaan of u werkt met een betrouwbaar bureau.

A. Heeft het uitzendbureau het SNA keurmerk?

De meest belangrijke registratie van het uitzendbureau is in het register van de [Stichting Normering Arbeid](#) (SNA). Het keurmerk van de SNA is hét keurmerk voor alle uitzendondernemingen en (onder)aannemers van werk. Het keurmerk is gebaseerd op NEN 4400-1 en NEN 4400-2 normen. Ondernemingen met het SNA-keurmerk zijn beoordeeld op hun belangrijkste verplichtingen uit arbeid, te weten:

1. Identificatie van de onderneming (bijvoorbeeld juiste inschrijving bij de Kamer van Koophandel);
2. De aangifte en afdracht van (in Nederland) verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
3. Loonbetaling niet in strijd met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
4. Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland;
5. Het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.
6. Het inrichten van de administratie zodanig dat een procedure is vastgesteld, ingevoerd en wordt onderhouden om de volgende negen cao bepalingen te borgen:
 - Naleving cao-bepalingen en/of wettelijke bepalingen (artikel 7:655 BW) ten aanzien van arbeidsovereenkomsten,
 - Feestdagen bij uitzendovereenkomst met uitzendbeding,
 - Kort verzuim bij uitzendovereenkomst met uitzendbeding,
 - Aansluiting bij pensioenfondsen,
 - Aangifte bij sociaal fonds,
 - Voorwaarden loonstrook (artikel 7:626 BW),
 - Reservering vakantiedagen,
 - Reservering vakantiebijslag en
 - Bruto beloning (procedure die voorziet in het doorvoeren van juiste cao-verhogingen en treden)

Dit alles met inbegrip van het administreren en bewaren van de vereiste documenten.

Het SNA-keurmerk is ontwikkeld om de risico's van inleners van arbeid en opdrachtgevers van werk te beperken. Het betreft vooral de zogenoemde inlenersaansprakelijkheid voor belastingen en sociale premies. Bedrijven met het SNA-keurmerk worden periodiek gecontroleerd op hun verplichtingen uit arbeid, waardoor het risico voor de inlener van arbeid wordt beperkt.

B. Staat het uitzendbureau ingeschreven bij de Kamer van Koophandel?

Sinds 1 juli 2012 moeten alle ondernemingen die arbeid ter beschikking stellen als zodanig geregistreerd staan in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel. Dit geldt ook voor bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn en in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen. Bedrijven die zich niet registreren én bedrijven die personeel inlenen van een niet geregistreerde onderneming lopen kans op hoge boetes. De boete bedraagt bij de eerste overtreding € 12.000,- per werknemer. Bij herhaling wordt dit

€ 24.000,- en bij een derde overtreding € 36.000,- per werknemer. U kunt via www.kvk.nl/waadi controleren of het bedrijf dat u mensen ter beschikking stelt als zodanig geregistreerd is.

Wanneer u werkt met een SNA / NEN 4400 gecertificeerd bureau hoeft u niet extra te controleren of deze onderneming op de juiste manier is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Dit wordt namelijk in het kader van de certificering door de SNA gecontroleerd.

C. Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie?

Het uitzendbureau kan lid zijn van een brancheorganisatie. Zo kan het uitzendbureau aan wie u de opdracht hebt verstrekt aangesloten zijn bij de ABU of de NBBU. Dit zijn twee brancheorganisaties voor uitzendbureaus. Als uw uitzendbureau is aangesloten bij de ABU of NBBU kunt ervan uitgaan dat u werkt met een bonafide uitzendbureau en dat het voldoet aan extra voorwaarden naast de NEN 4400 normenreeks.

Op www.abu.nl en www.nbbu.nl staan de uitzendbureaus die zich hebben onderworpen aan een onderzoek met toetredingseisen voor het brancheorganisatie lidmaatschap. Het gaat hierbij onder meer om de eis van naleving van de cao en de eis van inschrijving in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).

D. Staat het uitzendbureau in de lijst met vonnissen SNCU?

Op de website www.sncu.nl van de Stichting Naleving cao voor Uitzendkrachten (SNCU) staan uitspraken betreffende ondernemingen waartegen de SNCU rechtszaken heeft aangespannen. Tegen deze ondernemingen is een rechtszaak gevoerd over de nabetaling van niet betaalde looncomponenten aan de uitvoerders van de werkzaamheden en om schadevergoedingen te vorderen. Het uitzendbureau van uw keuze kan dus maar beter niet op deze lijst staan.

E. Buitenlandse uitzendbureaus

Ook bureaus die in het buitenland gevestigd zijn mogen in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen. Ze moeten zich wel aan een heel aantal Nederlandse regels houden, waaronder bijvoorbeeld de juiste betaling van de uitzendkrachten naar Nederlandse normen (conform de inlenersbeloning) en de registratie bij de Nederlandse Kamer van Koophandel. Als de arbeidskrachten beschikken over een [A1-verklaring](#) mogen ze in het thuisland sociale premies afdragen. De loonbelasting moet echter altijd in Nederland afgedragen worden.

Bij veel bedrijven die in het buitenland gevestigd zijn en hier arbeid ter beschikking stellen is één en ander niet goed geregeld. Als u met een in het buitenland gevestigde onderneming werkt, adviseren u dan ook dringend alleen te werken met bedrijven die door de SNA zijn gecertificeerd volgens de NEN 4400-02 norm. Ook deze ondernemingen kunt u vinden op www.normeringarbeid.nl.

F. Hoe behandelt het uitzendbureau zijn arbeidskrachten?

Het is van belang dat degenen die het werk daadwerkelijk uitvoeren (de arbeidskrachten) goed worden behandeld en beloond. Vooral als het gaat om buitenlandse arbeidskrachten, kunt u daar een risico lopen. De arbeidskrachten worden vaak door het uitzendbureau zelf naar Nederland gehaald, waar zij in veel gevallen de volledige administratie, huisvesting en vervoer voor de arbeidskracht organiseren. Dit vraagt veel vertrouwen van de buitenlandse arbeidskracht en maakt ze afhankelijk. Als opdrachtgever bent u gebaat bij een goede behandeling van de arbeidskracht.

Wat kunt u doen om dit te controleren? Let bijvoorbeeld op de volgende punten:

- *Wordt de inlenersbeloning toegepast?*

Per 30 maart 2015 hebben uitzendkrachten ook conform de cao ABU en NBBU vanaf hun eerste werkdag recht op dezelfde beloning als werknemers die rechtstreeks bij u in dienst zijn. Dit wordt de inlenersbeloning genoemd. Spreek met uw uitzendbureau contractueel af dat zij de beloning uit uw cao volgen en controleer bij de tariefstelling of inderdaad het cao-loon wordt toegepast.

Wij adviseren om hier duidelijke afspraken over te maken om te voorkomen dat u aansprakelijk wordt gesteld als de uitzendkracht niet het juiste cao-loon heeft ontvangen (zie stap 3).

- *Deugt de huisvesting?*

Er is een landelijke huisvestingsnorm ontwikkeld waarin minimumeisen aan bijvoorbeeld gebruiksoppervlakte, veiligheid en voorzieningen worden gesteld. De Stichting Normering Flexwonen (SNF) beheert het register van ondernemingen die aan deze norm voldoen en onderhoudt de norm. Organisaties die huisvesting voor arbeidsmigranten aanbieden kunnen het certificaat van de Stichting Normering Flexwonen behalen.

Hiervoor dienen zij te voldoen aan de norm voor huisvesting van arbeidsmigranten. Huisvestingslocaties van de organisaties die zich aanmelden bij de SNF worden jaarlijks gecontroleerd. Voldoet de huisvesting niet, en worden zaken niet snel hersteld, dan wordt de aanbieder van huisvesting uit het register van de SNF geschreven. Meer informatie over SNF kunt u vinden op: www.normeringflexwonen.nl.

Deelname aan de huisvestingsnorm geschiedt op vrijwillige basis, maar is voor leden van de ABU en NBBU een verplichting van het lidmaatschap. Ook LTO onderschrijft de huisvestingnormen van SNF.

- *Wat is uw indruk van het uitzendbureau?*

In de agrarische sector zijn we gewend dat het uitzendbureau naar uw bedrijf komt. Om u ervan te vergewissen dat u met een serieus bedrijf in zee gaat kunt u ook bij het uitzendbureau op bezoek gaan. Maakt de onderneming een rommelige of onprofessionele indruk op u, zie er dan vanaf.

Stap 2 – Zorg voor een goede administratie

2.1- Maak schriftelijke afspraken met uw uitzendbureau

Opdrachtovereenkomst

Leg gemaakte zakelijke afspraken met het uitzendbureau altijd schriftelijk vast. Hoewel een schriftelijke vastlegging van afspraken geen wettelijke vereiste is, zal uw positie bij een eventueel (juridisch) geschil wel aanmerkelijk steviger zijn om de simpele reden dat er geen discussie zal ontstaan over de feiten. De overeenkomst wordt vaak door het uitzendbureau opgesteld. In deze overeenkomst zijn dan doorgaans zaken geregeld die voordelig zijn voor het uitzendbureau, maar die nadelig (kunnen) zijn voor u; de grens van de wet wordt vaak opgezocht. Over de door het uitzendbureau opgestelde overeenkomst (en de daaraan gekoppelde algemene voorwaarden) wordt vaak niet onderhandeld.

Wij willen u graag in een betere positie brengen ten opzichte van het uitzendbureau, door u een handreiking aan te bieden in de vorm van een raamovereenkomst. De overeenkomst is toe te passen wanneer u zaken doet met gecertificeerde uitzendbureaus. U kunt de overeenkomst als uitgangspunt nemen bij het maken van de afspraken met het uitzendbureau, of u kunt bepalingen uit deze overeenkomst in het voorstel van het uitzendbureau op laten nemen. In de handreiking dienen ook enkele keuzes gemaakt te worden en zaken te worden aangevuld, daarom wordt deze digitaal in Word-formaat ter beschikking gesteld. Let wel dat als u bepaalde zaken wijzigt of laat vervallen dit vaak niet ten goede komt aan de kwaliteit van de overeenkomst! De voorbeeldovereenkomst inlener – uitzendbureau is te downloaden via www.werkgeverslijn.nl.

Uittreksel Handelsregister Kamer van Koophandel

Sinds 1 juli 2012 zijn uitzendbureaus verplicht zich als zodanig te registreren bij de Kamer van Koophandel (zie hoofdstuk 1.1). Vraag het uitzendbureau om een actuele kopie van het uittreksel uit het Handelsregister (KvK nummer, aandeelhouders, bestuurders etc.). Als later blijkt dat de uitzendorganisatie op moment van contractering niet goed geregistreerd stond, volgt een boete. Controleer ook in het register van de SNA én op de facturen van het uitzendbureau of u inderdaad zaken doet met een gecertificeerde onderneming. Het komt voor dat ondernemingen niet gecertificeerde ‘dochters’ hebben en de indruk wekken dat u met een gecertificeerd bedrijf zaken doet. In werkelijkheid doet u zaken met een niet-gecertificeerde dochter. Vraag het uitzendbureau naar referenties en controleer deze ook!

Wat moet u nog meer regelen?

- Vraag om een open calculatie van het tarief. Het tarief van het uitzendbureau bestaat uit meerdere componenten. Beginnend bij het bruto cao-uurloon (conform de inlenersbeloning) komen daarbij vergoedingen voor vakantiedagen, vakantietoeslag, werkgeverslasten, kosten voor administratie, bemiddeling, vervoer, huisvesting (ingeval van buitenlandse arbeidskrachten), leeglooprisico en marge. Maak ook afspraken over een eventuele toekomstige transitievergoeding. Is deze meegenomen in het tarief, spreek dan af wat hiermee gebeurt als er geen transitievergoeding betaald hoeft te worden.
- Spreek af dat u een deel van het factuurbedrag (25% bij SNA gecertificeerde uitzendbureaus) op de G-rekening stort, voor zover dit betrekking heeft op arbeid en de volledige BTW. Leg ook vast hoe het bedrag naar de G-rekening wordt overgemaakt. Vraag het uitzendbureau maandelijks om een kopie van de door de Belastingdienst afgegeven verklaring van betalingsgedrag. (zie hoofdstuk 2.4).
- Voor uw eigen zekerheid kunt u het uitzendbureau ook altijd een verklaring laten ondertekenen waarin hij verklaart alle wettelijke regels rondom arbeid na te leven, inclusief de juiste toepassing van de cao. Dit omvat ook afdracht aan het pensioenfonds Stipp en aan sociaal fonds STOOFF van de uitzendsector.
- Zorg dat u op de hoogte blijft van veranderingen in de wetgeving. Het is altijd mogelijk dat er meer van u wordt verlangd als opdrachtgever en u dus uw beleid moet aanpassen.
- Spreek af dat het uitzendbureau u regelmatig afschriften van loonstroken van de uitzendkrachten verstrekt en vergelijk deze met de loonstroken van de uitzendkrachten zelf.

2.2 - Controleer de identiteit van de arbeidskracht

Indien uw uitzendbureau arbeidskrachten inzet moet u, naast het uitzendbureau, de identiteit van de arbeidskracht vaststellen vóór de aanvang van de werkzaamheden. U hebt als opdrachtgever immers (net als het uitzendbureau) voor de Wet arbeid vreemdelingen een identificatieplicht. Vraag de arbeidskrachten altijd op de eerste werkdag een geldig origineel identiteitsbewijs (geen rijbewijs) mee te nemen en let er op dat de persoon, die voor u staat, werkelijk dezelfde persoon is. Let daarbij op fysieke kenmerken als lengte en leeftijd. Let ook op de pasfoto en op zaken als stand van de oren, ogen en op de vorm van de neus. Laat de arbeidskracht zijn/haar handtekening zetten en vergelijk die met die van het document. Controleer ook of de gegevens op het identiteitsbewijs overeen komen met de persoonsgegevens die u van het uitzendbureau heeft ontvangen. Op www.weethoehetzit.nl vind u een [stappenplan](#) voor het controleren van de identiteit van arbeidskrachten.

Echtheid

Let ook op echtheidskenmerken van het originele document, zie hiervoor www.identiteitsdocumenten.nl. U mag geen kopie van het identiteitsbewijs van de uitzendkracht in uw administratie bewaren, dit is in strijd met de wet volgens het College Bescherming Persoonsgegevens. Iedereen dient altijd zijn/haar originele identiteitsbewijs bij zich te hebben op uw bedrijf, ook dit is een wettelijke verplichting. Voor identificatie op de werkplek mag dat een rijbewijs zijn. Laat iemand zonder de juiste papieren niet bij u werken!

U mag wel de persoonsgegevens van een uitzendkracht bewaren in uw administratie. De persoonsgegevens die moeten worden opgenomen:

- Naam, adres en woonplaats gegevens;
- Geboortedatum;
- BSN;
- Nationaliteit;
- Soort, nummer en geldigheidsduur van het ID;
- Verblijfs- of werkvergunning of VAR;
- Naam, adres en woonplaats van het uitlenende bureau;
- Een specificatie van de gewerkte uren.

De Werkgeverslijn land- en tuinbouw heeft hiervoor een voorbeeld registratieformulier ontwikkeld. Deze kunt u gratis downloaden vanaf de [kennisbank arbeid](#).

LTO heeft afspraken met de Marechaussee gemaakt over controle op echtheid. Bij twijfel kunt u een scan van het identiteitsbewijs van de ingezette persoon laten controleren bij het Expertisecentrum Identiteitsfraude & documenten van de Koninklijke Marechaussee te Schiphol via e-mailadres ecid.helpdesk@mindef.nl. Hiervoor kunt u het document per mail in kleurenscaan aanbieden (max 300Dpi, bijvoorbeeld als .jpg of .tiff, liever geen Adobe pdf-formaat). In de e-mail graag uw bedrijfs- en contactgegevens vermelden (naam bedrijf, adres, telefoonnummer, naam aanvrager). De uitslag van deze controle krijgt u via de e-mail. We verzoeken u dringend om alleen de documenten waarover u twijfelt te e-mailen naar de helpdesk en zeker niet alle documenten van al uw werknemers of ingezette personen, dat kost de Marechaussee te veel tijd en dan stopt deze service!

Arbeidskrachten die niet uit de Europese Economische Ruimte (EER) komen

Indien u toch arbeidskrachten bij u laat werken die niet uit de Europese Economische Ruimte (EER) komen, dient u naast het identiteitsbewijs tevens een kopie van de verblijfsstatus (sticker in paspoort, verblijfsdocument of -vergunning) en de tewerkstellingsvergunning te maken en te bewaren.

2.3 - Controleer de facturen van het uitzendbureau

Het is aan te raden een schaduwboekhouding bij te houden. Laat de arbeidskrachten die door uw uitzendbureau worden ingezet, aan het eind van de week werkbriefjes invullen en ondertekenen. Het voeren van een administratie aan de hand waarvan het loon van elke ingezette persoon kan worden vastgesteld, kan er toe bijdragen dat een eventuele aansprakelijkheidsstelling kan worden gematigd.

De facturen van uw uitzendbureau dienen duidelijk te zijn en regelmatig te worden opgemaakt (bijvoorbeeld tweewekelijks). Minimaal dienen de facturen de volgende gegevens te bevatten:

- Naam en adres van uw bedrijf;
- Naam, adres van het uitzendbureau en het Kamer van Koophandel nummer; let er op dit hetzelfde is als wat in het register van www.normeringarbeid.nl staat;
- Datum en kenmerk van de afgesloten overeenkomst van opdracht;
- Kenmerk en dagtekening van de factuur;
- Omschrijving van de geleverde dienstverlening;
- Tijdvak of tijdvakken waarin de geleverde dienstverlening is verricht;
- Gegevens van de eventueel door het uitzendbureau ingezette arbeidskrachten;
- Factuurbedrag en wijze van betaling (i.v.m. met de eventuele deelstortingen);
- BTW-bedrag en BTW-nummer van het uitzendbureau;
- Nummer van de G-rekening van het uitzendbureau;
- Een specificatie van de in rekening gebrachte (over)uren.

Controleer de facturen mede aan de hand van uw schaduw urenadministratie. Accepteer geen facturen van het uitzendbureau die niet voldoen aan de gemaakte afspraken.

2.4 - Maak gebruik van de G-rekening

Een [G-rekening](#) is een geblokkeerde bankrekening die uitsluitend kan worden gebruikt om betalingen te doen aan de Belastingdienst of een onderaannemer/uitlener. Het doel van een G-rekening is om te voorkomen dat een uitzendbureau de afdracht van loonbelasting en premies sociale verzekeringen ontduikt. U kunt een G-rekening gemakkelijk herkennen; het rekeningnummer begint met 99.

G-rekening en depotstelsel

De regering had het voornemen de G-rekening af te schaffen en te vervangen door een zogenaamd depotstelsel. Zij heeft daar inmiddels van afgezien en besloten de G-rekening voorlopig te handhaven. Brancheorganisaties waaronder LTO en de uitzendorganisaties hechten erg aan de G-rekening en de daaraan gekoppelde vrijwaring.

Stap 3: Voorkom aansprakelijkheid

3.1 - Aansprakelijkheid voor loonheffingen

Uitzendbureaus zijn verantwoordelijk voor de afdracht van loonheffing en omzetbelasting aan de Belastingdienst van de eventueel door hen ingezette arbeidskrachten. Als het uitzendbureau de verschuldigde loonheffing om wat voor reden dan ook niet aan de fiscus betaalt, kan de Belastingdienst u als opdrachtgever aansprakelijk stellen voor de niet-betaalde loonheffing van deze arbeidskrachten. Sinds 1 juli 2012 is de aansprakelijkheid voor naheffingen premies en belastingen onder de volgende voorwaarden beperkt:

- U zaken doet met een uitzendbureau dat is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (NEN 4400 norm);
- U minimaal 25% van het factuurbedrag inclusief BTW stort op de G-rekening (onder vermelding van het factuurnummer, tijdvak en kenmerk van het werk);
- U de overeenkomst met het uitzendbureau, de manurenregistratie en de betalingen direct kunt laten zien;
- U de identiteit van de ingeleende werknemers kunt aantonen (zie paragraaf 2.2);
- U (indien van toepassing) een kopie van de tewerkstellingsvergunning (TWV) kunt laten zien.

Er is momenteel (nog) geen vrijwaring voor de TWV boetes.

3.2 - Aansprakelijkheid voor loon

Inleners die personeel inlenen van een gecertificeerd uitzendbureau waren voorheen gevrijwaard van aansprakelijkheden ten aanzien van het wettelijk minimumloon en de minimum vakantiebijslag. Met de komst van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) zijn er een aantal zaken veranderd rondom deze ketenaansprakelijkheid voor het loon. De uitzendkracht heeft de keuze bij onderbetaling of niet betalen van het verschuldigde cao-loon dat loon te vorderen bij zijn werkgever en / of diens opdrachtgever. Deze opdrachtgever (de inlener) kan hoofdelijk aansprakelijk worden gesteld door de uitzendkracht.

Vooraf gevrijwaard worden van deze aansprakelijkheid is niet meer mogelijk. Wel kan de inlener worden gezien als niet-verwijtbaar. Hij moet dan aan kunnen tonen dat hij er alles aan heeft gedaan om een eerlijke beloning te stimuleren. De Stichting Normering Arbeid (SNA) bekijkt welke elementen uit de WAS mogelijkwerwijs worden opgenomen in de norm. Wellicht kan een SNA-keurmerk een rol spelen bij een beroep op niet-verwijtbaarheid als er sprake is van uitgebreide aansprakelijkheid. Hier is nu nog geen uitsluitsel over te geven.



Download [hier](#) de checklist "Betrouwbaarheid uitzendbureau controleren"

2. De opdrachtnemer is een zzp'er

Als u met zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) werkt die ook als werknemer vrij in ons land mogen werken (dus zonder tewerkstellingsvergunning) dan is het belangrijk dat de zzp'er het werk voor eigen rekening en risico uitvoert. Er mag geen gezagsverhouding / leiding en toezicht bestaan tussen u en de opdrachtnemer, zoals bij een werkgever en werknemer. Daarom moet er van tevoren afgesproken worden wat het werk is, hoe lang het zal duren en voor welke prijs en kwaliteit het totale werk (de dienst) geleverd wordt. Voert de zelfstandige de dienst niet naar behoren uit, dan stelt de opdrachtgever hem daarvoor aansprakelijk. De zelfstandige dient de onvolkomenheid voor eigen rekening en in eigen tijd te herstellen. U kunt een zzp'er dan ook niet aannemen voor bijvoorbeeld oogstwerkzaamheden die hetzelfde zijn als de werkzaamheden die uw eigen werknemers in vergelijkbare functies verrichten. Dit wordt door de Belastingdienst gezien als 'verkapte loondienst', waarvoor u heffingen en premies moet afdragen. Zzp'ers worden ingezet op de meer gespecialiseerde klussen.

Om van tevoren uit te sluiten dat er sprake is van een gewoon dienstverband, waarover u loonheffing en premies werknemersverzekeringen moet inhouden en afdragen aan de Belastingdienst, kan de opdrachtnemer een [Verklaring Arbeidsrelatie](#) aanvragen bij de Belastingdienst (VAR). Wanneer een zzp'er over de juiste VAR beschikt, dan bent u gevrijwaard van eventuele naheffingen en boetes. Voor zzp'ers is de juiste VAR een VAR-WUO of VAR-DGA met een omschrijving die overeenkomt met de werkzaamheden die de zzp'er voor u gaat verrichten.

Verdwijnen VAR

Per 1 mei 2016 wordt de VAR afgeschaft. Dit is afgesproken in de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties. Volgens deze nieuwe wetgeving kunnen zzp'ers werken met vooraf goedgekeurde modelcontracten waarmee er geen twijfel meer is over de zelfstandigheid van de zzp'er. De modelcontracten worden vooraf beoordeeld door de Belastingdienst op ondernemersfeiten. Als de contracten goedgekeurd worden zijn deze voor iedereen te downloaden via de website van de Belastingdienst. Bij het correct toepassen van het modelcontract zijn zowel opdrachtgever als zzp'er gevrijwaard van aanspraken achteraf. Meer informatie hierover vindt u op de [website van de Belastingdienst](#). LTO is in overleg met de Belastingdienst om een voorbeeldovereenkomst te ontwikkelen voor de land- en tuinbouwsector (*status februari 2016*).

Zzp'er via uitzendbureau

Steeds vaker zien we dat uitzendbureaus niet alleen uitzendkrachten uitzenden maar ook zzp'ers bemiddelen. Deze zzp'ers worden soms ook op de factuur van het uitzendbureau vermeld. Dit is een risico voor u als opdrachtgever! Wij adviseren dat zzp'ers dan ook altijd rechtstreeks naar de opdrachtgever factureren en een overeenkomst van aanneming of opdracht afsluiten.

Arbeidskrachten die niet uit de de Europese Economische Ruimte (EER) komen

Personen die niet uit de EER komen mogen in beginsel niet vrij werkzaamheden verrichten in Nederland. Op de website www.weethoehetzit.nl kunt u middels een [EER-landkaart](#) nagaan in hoeverre de betreffende persoon bevoegd is in Nederland te werken.

Soms doet een dergelijke persoon zich voor als zelfstandige zonder personeel (zzp'er), die onder bepaalde omstandigheden wel bevoegd zijn om zonder tewerkstellingsvergunning in Nederland te werken. U dient hierbij echter voor ogen te houden dat de Inspectie SZW niet snel erkent dat dan sprake is van een zzp'er, ook al is de persoon bijvoorbeeld wel als zelfstandige ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en zelfs een VAR-WUO heeft. De Inspectie SZW heeft de bevoegdheid om de feiten en omstandigheden te beoordelen. In de praktijk kwalificeert zij dergelijke constructies vaak als een dienstverband, met de daaraan gekoppelde boetes. Vooral indien er sprake is van productiewerk (oogstwerkzaamheden) wordt dringend geadviseerd om hiervoor geen zzp'ers (ook niet via een derde) in te zetten.

3. De opdrachtnemer besteedt de opdracht (gedeeltelijk) uit

Indien uw opdrachtnemer de opdracht geheel of gedeeltelijk door anderen laat uitvoeren, is er sprake van een uitgebreide keten. In de WAS is geregeld dat er dan ook sprake is van een uitgebreide ketenaansprakelijkheid (zie ook hoofdstuk 1, stap 3.2). Alle schakels in de keten zijn samen verantwoordelijk voor het loon van de werknemers in die keten. Krijgen die hun loon niet? Dan kan iedere schakel één voor één aansprakelijk worden gesteld voor de betaling van dat loon.

Wanneer geldt de ketenaansprakelijkheid?

- Als er een keten is van bedrijven die ieder een deel van een werk of opdracht uitvoeren. Dit kunnen ook buitenlandse bedrijven zijn.
- Als de schakels van de keten opdrachtovereenkomsten of aannemingsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van dat werk of die opdracht.
- Als de werknemers die het uiteindelijke werk doen hun loon niet (volledig) ontvangen.

Wanneer geldt de ketenaansprakelijkheid niet?

- Bij koopovereenkomsten. Bijvoorbeeld als u kantoorartikelen bestelt.
- Als zzp'ers het uiteindelijke werk doen.
- Als een particulier een bedrijf inhuurt om werk te doen.

Wanneer worden schakels in de keten aansprakelijk?

De schakels in de keten zijn 1 voor 1 aansprakelijk voor de betaling van het achterstallige loon. Net zolang tot de hoofdopdrachtgever aansprakelijk is. Dit heet volgtijdelijke aansprakelijkheid. Meer informatie over de ketenaansprakelijkheid vindt u op [Ondernemersplein](#).

4. De opdrachtnemer is een payrollbedrijf

Bij payrolling worden werknemers ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever, waarbij de opdrachtgever zelf verantwoordelijk is voor de werving, selectie en een deel van de begeleiding van werknemers. Het payrollbedrijf neemt vervolgens de meeste administratieve en financiële verplichtingen en risico's over die horen bij het werkgeverschap.

Zo kunt u als opdrachtgever het werkgeverschap, contractbeheer en verloning uitbesteden aan een payrollbedrijf. De payrollovereenkomst is een bijzondere vorm van de uitzendovereenkomst, omdat ook bij een payrollovereenkomst sprake is van de driehoeksverhouding: werknemer, werkgever (payrollbedrijf) en opdrachtgever.

Toepassing cao

Omdat de payrollovereenkomst onder de definitie van de uitzendovereenkomst valt conform het Burgerlijk Wetboek, is doorgaans de uitzend cao (ABU of NBBU) van toepassing. Als het payrollbedrijf lid is van de [Vereniging Payroll Ondernemers](#) (VPO) dan geldt ook de VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling bovenop de cao ABU. De VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling combineert de relevante voorgeschreven bepalingen uit de cao ABU met een aantal onderscheidende elementen die passen bij specifieke kenmerken van de payrollbranche.

Ook voor payrollbedrijven geldt dat zij gebonden zijn aan de inlenersbeloning, zij dienen voor de beloning dus de cao van de opdrachtgever (inlener) aan te houden.

Aansprakelijkheid

Ook als u werkt met een payrollbedrijf kunt u aansprakelijk worden gesteld door de Belastingdienst indien er te weinig loonheffingen worden afgedragen. Werkt u met een payrollbedrijf? Let er dan op of deze gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid en minimaal 25% van het factuurbedrag stort op de G-rekening (zie hoofdstuk 1 van deze checklist).

Gelijke ontslagbescherming voor payrollwerknemers

Voor payrollwerknemers zijn de ontslagregels per 1 januari 2015 aangepast. Payrollwerknemers hebben sindsdien dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever (opdrachtgever). Als de opdrachtgever niet meer verder wil met de payrollwerknemer dan blijft de werknemer in dienst van het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf kan een werknemer alleen ontslaan als er sprake is van een redelijke grond voor ontslag. Of hiervan sprake is zal worden beoordeeld aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever voor wie de werknemer werkt.

Tip: download de [factheet Ontslag van een payrollwerknemer](#).