

CHECKLIST: INLENERS EN HUN VERANTWOORDELIJKHEID

Iedere ondernemer heeft verantwoordelijkheden richting zijn personeel. Ook als het uitzendkrachten betreft, die bij een uitzendbureau in dienst zijn. Maar welke verantwoordelijkheden heeft u dan als opdrachtgever of inlener?

ALGEMENE WETGEVING

Je bent inlener als je een werknemer inhuurt van een andere ondernemer en je leiding en toezicht hebt op de ingeleende werknemer. Deze werknemer is in dienst bij een andere ondernemer, de uitlener. Bij uitzendkrachten is dit het uitzendbureau. Als de uitlener de leiding en het toezicht zelf houdt, gaat het niet om inlening maar om aanneming van werk.

Een inlener is altijd verantwoordelijk voor de instructie en begeleiding van de uitzendkracht op de werkplek. De inlener moet met de uitzendkracht op dezelfde manier omgaan als met zijn eigen personeel. Iets wat vanuit goed werkgeverschap een vanzelfsprekendheid is, maar het staat ook in de [Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs](#) (waadi).

AFSPRAKEN TUSSEN INLENER EN UITZENDBUREAU

Voordat een uitzendkracht bij de inlener aan de slag gaat, wordt een aantal zaken afgesproken, bijvoorbeeld: de functie, de werkzaamheden, het loon wat de uitzendkracht tenminste moet gaan ontvangen, de duur van de opdracht en het tarief. Het uitzendbureau bevestigt deze afspraken aan de inlener via een opdrachtbevestiging. Algemene voorwaarden maken doorgaans onderdeel uit van deze opdrachtbevestiging. Let hier altijd goed op de kleine lettertjes.

INLENERSBELONING

Uitzendkrachten vallen onder de cao voor uitzendkrachten. Hiervan zijn er twee, namelijk van de [ABU](#) en de [NBBU](#). Beide cao's gaan uit van een inlenersbeloning. Dat wil zeggen dat uitzendkrachten recht hebben op dezelfde beloning als werknemers met dezelfde functie in vaste dienst bij de inlener. Het uitzendbureau moet de inlenersbeloning vanaf de eerste werkdag toepassen. Er mag alleen ten gunste van de uitzendkrachten worden afgeweken.

De inlener informeert het uitzendbureau - **correct, volledig en tijdig** - over zijn beloningsregeling en wijzigingen daarin. De inlener is medeverantwoordelijk en hoofdelijk aansprakelijk voor de juiste uitbetaling van het loon van de uitzendkrachten.

Op grond van de cao bedingt de inlener dat vanaf de eerste werkdag het juiste loon wordt betaald aan de uitzendkrachten. De inlener controleert dit ook. Een inlener die gebruik maakt van een niet-gecertificeerd uitzendbureau is zelf hoofdelijk aansprakelijk voor naleving van de arbeidsvoorwaarden door het uitzendbureau.

INLENERSAANSPRAKELIJKHEID

Het uitzendbureau heeft de plicht loonheffingen en omzetbelasting af te dragen. Gebeurt dat niet, dan kan de Belastingdienst de inlener hiervoor aansprakelijk stellen op grond van de inlenersaansprakelijkheid. Indien wordt gewerkt met een gecertificeerd uitzendbureau is de inlenersaansprakelijkheid beperkt.

CERTIFICERING UITZENDBUREAUS

Bij het inschakelen van een uitzendbureau is het van belang dat wordt gekozen voor een gecertificeerd bedrijf. Hiervoor is de inlener aansprakelijk. Samenwerken met een malafide organisatie, kan grote gevolgen voor de inlener hebben. In de checklist [Veilig inzetten van derden voor arbeid](#) staat praktische informatie om dergelijke risico's te verminderen.

De Cao Glastuinbouw stelt dat alleen met uitzendbureaus die beschikken over certificaat van [de Stichting Normering Arbeid](#) (SNA) mag worden samengewerkt. Via [SNA](#) kan eenvoudig worden gecontroleerd of een uitzendbureau is gecertificeerd. Via hun attenderingsservice kan de inlener automatisch worden geïnformeerd op wijzigingen in het register over zijn uitzendbureau. Detacheerders en payrollondernemingen vallen ook onder dit keurmerk.

Per 1 juli 2012 geldt een fiscale vrijwaring inzake de inlenersaansprakelijkheid. Dit betekent dat inleners die werknemers inlenen van een uitzendonderneming met het SNA-keurmerk gevrijwaard kunnen worden van eventuele aansprakelijkheidsstelling door de Belastingdienst ten aanzien van niet betaalde loonheffingen en omzetbelasting door de uitlener. De voorwaarden voor vrijwaring zijn te vinden in de '[wijziging leidraad invordering 2008](#)' van 27 juni 2012.

Uitzendbureaus met een SNA-keurmerk worden beoordeeld op de volgende verplichtingen:

- De identificatie van de onderneming;
- De aangifte en afdracht van (in Nederland) verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
- De loonbetaling in relatie tot de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle op het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland;
- Het voorkomen van risico's op aansprakelijkstelling en boetes voortvloeiend uit in- en doorlenen of uitbesteden van werk.
- Dit alles met inbegrip van het administreren en bewaren van de vereiste documenten.

De uitzendbureaus worden twee keer per jaar geïnspecteerd door een geaccrediteerde inspectie-instelling. Indien er aanleiding is voor een frequenter inspectiepatroon, dan kan dit worden uitgebreid tot vier keer per jaar. Ook bestaat de mogelijkheid tot gerichte inspecties.

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Zowel de inlener als het uitzendbureau zijn verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten op het werk. De inlener draagt de grootste verantwoordelijkheid. Volgens de Arbowet is de inlener verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van al zijn werknemers, dus ook de uitzendkrachten. Als er een ongeval op het werk plaatsvindt en de veiligheid is niet op orde dan is de inlener daarvoor ook aansprakelijk.

Voordat uitzendkrachten aan het werk gaan, moet de inlener hen voorzien van informatie over het werk, de risico's en de veiligheidsmaatregelen. Hierbij kan de inlener uitzendkrachten ook wijzen op de [arbocatalogus](#) voor glastuinbouw.

RISICO-INVENTARISATIE

De inlener moet het uitzendbureau, voor aanvang van de werkzaamheden, een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) sturen. Hierin staan de specifieke risico's, die horen bij het werk dat de uitzendkracht gaat doen. Hiervoor zijn praktische [arbochecklists](#) beschikbaar in meerdere talen. Het uitzendbureau zorgt dat de uitzendkracht de RI&E ontvangt en informeert hem of haar over de risico's op de werkplek. Stigas biedt ondernemers in de glastuinbouw een gratis inlog aan naar een specifieke RI&E voor de glastuinbouw.

VERZUIMBEGELEIDING

Het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de verzuimbegeleiding van uitzendkrachten en voor het contract met een arbodienst in dit kader.

KWETSBARE GROEPEN EN ANDERSTALIGEN

In de Arbowet (artikel 5.1) staat dat er voor kwetsbare groepen extra aandacht moet zijn. Zo ook voor internationale werknemers, die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn. De RI&E dient een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen voor bijzondere categorieën van werknemers te bevatten. In de RI&E van Stigas wordt hier naar gevraagd. Glastuinbouw ondernemers kunnen, vanwege hun premiebetaling aan Colland Arbeidsmarkt, hier gratis gebruik van maken.

INSPECTIES EN BOETES

De Inspectie SZW controleert of de inlener zijn verplichtingen na komt. Als dit niet het geval is, worden forse boetes opgelegd. Worden er overtredingen geconstateerd, ondanks een goede werkinstructie, dan kan dat leiden tot matiging van het boetenormbedrag.

VRAGEN

Heeft u naar aanleiding van deze checklist vragen, neem dan contact op met Albert v.d. Burg, Stigas, telefoon 06 22307663, e-mail Albert.van.der.Burg@Stigas.nl of Peter Loef, Glastuinbouw Nederland, telefoon 06 512 643 22, e-mail ploef@glastuinbouwnederland.nl.