

Checklist

Veilig inzetten van derden voor arbeid



Versie 1 december 2021

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	7
3.1 Aansprakelijkheid voor loonheffingen en belasting	7
3.2 Aansprakelijkheid voor loon	8
2. De opdrachtnemer is een zzp'er	9
3. De opdrachtnemer besteedt de opdracht (gedeeltelijk) uit	11
4. De opdrachtnemer is een in het buitenland gevestigd uitzendbureau, aannemer van werk / dienstverrichter of ZZP'er	12
5. De opdrachtnemer is een payrollbedrijf	13

Inleiding

Het inschakelen van derden zoals uitzendbureaus of zzp'ers kan aantrekkelijk zijn bij het flexibel organiseren van de 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 worden gesteld 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 en kunt u aansprakelijk worden gesteld voor niet betaalde 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 belangrijkste 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:

- De identificatie van de onderneming;
- De aangifte en afdracht van (in Nederland) verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting;
- De Loonbetaling is niet in strijd met de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag;
- Het uitvoeren van identiteitscontrole en controle of arbeid in Nederland verricht mag worden;
- 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.

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. Er is fiscale vrijwaring als aan voorwaarden voldaan wordt; zie [Stichting Normering Arbeid](#).

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 mensen aan u 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 reeds 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 SNA/NEN 4400 gecertificeerd uitzendbureau en dat het voldoet aan extra voorwaarden naast de NEN 4400 normenreeks, zoals naleving van de uitzend cao. Zie www.abu.nl en www.nbbu.nl.

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 over ondernemingen waartegen de SNCU rechtszaken heeft aangespannen. Tegen deze ondernemingen is

een rechtszaak gevoerd over de nabetaaling van niet betaalde looncomponenten aan de uitvoerders van de werkzaamheden en om schadevergoedingen te vorderen. Geadviseerd wordt om niet te werken met een bureau dat op deze lijst staat.

E. Buitenlandse uitzendbureaus

Ook uitzendbureaus 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 uitzendbureaus 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 gevestigd uitzendbureau werkt, adviseren wij 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, kunnen u en de arbeidskracht daarbij 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. De arbeidskracht maar ook u als opdrachtgever zijn 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 u om hier duidelijke afspraken over te maken om te zorgen dat de uitzendkrachten juist beloond worden en te voorkomen dat u aansprakelijk wordt gesteld als de uitzendkracht niet het juiste cao-loon heeft ontvangen (zie stap 3).

- *Is de huisvesting van de arbeidskrachten goed?*

Er is een landelijke huisvestingsnorm voor uitzendkrachten 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. Naast het keurmerk van SNF bestaat het Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Dat richt zich op agrarische werkgevers die hun mensen zelf in dienst hebben. Uitzendbureaus kunnen dit keurmerk dus niet halen.

Om het SNF keurmerk te behalen dienen uitzenders en huisvesters te voldoen aan de norm van SNF. 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 en de gecertificeerde bedrijven kunt u vinden op: www.normeringflexwonen.nl.

Deelname aan het huisvestingskeurmerk geschiedt op vrijwillige basis, maar is voor leden van de ABU en NBBU een verplichting van het lidmaatschap. Desondanks adviseren wij u met uw uitzendkrachten te spreken over hun tevredenheid van de huisvesting. Het kan ook geen kwaad zelf even te gaan kijken bij de huisvesting, zodat u uw eigen oordeel kunt vellen.

- *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 dan af van de samenwerking.

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 het schriftelijk vastleggen van afspraken geen wettelijke vereiste is, zal uw positie bij een eventueel (juridisch) geschil wel sterker zijn omdat er geen discussie zal ontstaan over de feiten. De overeenkomst wordt vaak door het uitzendbureau opgesteld. Vaak zijn er naast de overeenkomst ook nog algemene voorwaarden van toepassing. In de overeenkomst en algemene voorwaarden 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. Let hierbij op de kleine lettertjes die soms grote gevolgen kunnen hebben. 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 op dat als u bepaalde zaken wijzigt of laat vervallen dit vaak niet ten goede komt aan de kwaliteit en duidelijkheid van de overeenkomst! De voorbeeldovereenkomst inlener – uitzendbureau is op te vragen bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw.

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 het 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 de gecertificeerde onderneming. Hiertoe staat het KvK nummer vermeld in het register. Het komt voor dat ondernemingen niet gecertificeerde 'dochters' hebben en de indruk wekken dat u met een gecertificeerd bedrijf zakendoet. 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 proforma 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 of andere kosten als u stopt met de uitzendkracht. Is dit meegenomen in het tarief, spreek dan af wat hiermee gebeurt als er geen transitievergoeding of andere kosten betaald hoeven 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 (uw)

inleners cao. Dit omvat ook afdracht aan het pensioenfonds Stipp en aan het sociaal fonds van de uitzendsector; de Stichting Fonds Uitzendbranche (SFU).

- Zorg dat u op de hoogte blijft van veranderingen in de wet- en regelgeving. 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 regelmatig afschriften van loonstroken van de uitzendkrachten aan u verstrekt en vergelijk deze met de loonstroken die de uitzendkrachten zelf hebben ontvangen.

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 erop 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 overeenkomen met de persoonsgegevens die u van het uitzendbureau heeft ontvangen. Tip: bekijk ook het [“Stappenplan Verificatieplicht” van de Inspectie SZW](#).

Echtheid

Let ook op echtheidskenmerken van het originele document, zie hiervoor de volgende pagina's:

- [Controleer de echtheid van het Nederlandse identiteitsbewijs](#)
- [Controleer de echtheid van het Nederlandse verblijfsdocument](#)
- [Controleer het buitenlandse paspoort en/of identiteitsbewijs](#)

U mag geen kopie van het identiteitsbewijs van de uitzendkracht met een Nederlandse of met een [EER](#) nationaliteit in uw administratie bewaren. Dit is in strijd met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) 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 een rijbewijs worden gebruikt. 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 in uw administratie moeten worden vastgelegd zijn:

- Naam, adres en woonplaats gegevens;
- Geboortedatum;
- BSN;
- Nationaliteit;
- Soort, nummer en geldigheidsduur van het ID;
- Verblijfs- of werkvergunning;
- 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 via [de website](#) downloaden.

Als u vermoedt dat u te maken heeft met valse documenten kunt u ondersteuning vragen bij het [Expertisecentrum Identiteitsfraude en Documenten](#) (ECID).

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 om een eigen administratie voor uitzendkrachten 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 ertoe bijdragen dat een eventuele aansprakelijkheidsstelling kan worden gematigd.

De facturen van uw uitzendbureau dienen duidelijk te zijn en regelmatig te worden opgemaakt (bijvoorbeeld tweewekelijks). Zij dienen minimaal 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 dat dit nummer hetzelfde is als 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 van het uitzendbureau mede aan de hand van uw eigen urenadministratie voor uitzendkrachten. 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; een g-rekeningnummer bevat altijd de cijfers 099 op de 3 posities direct na de uit 4 letters bestaande bankcode. Zie ook 3.1. Sommige uitzendbureaus maken liever geen gebruik van een G-rekening omdat hun liquiditeit hierdoor lager wordt. Het gebruik van een G-rekening geeft u als inlener echter meer zekerheid. Daarom adviseren we u er gebruik van te maken.

Stap 3: Voorkom aansprakelijkheid

3.1 - Aansprakelijkheid voor loonheffingen en belasting

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 minimumvakantiebijslag. Met de komst van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) zijn er een aantal zaken veranderd rondom deze ketenaansprakelijkheid voor het loon. De uitzendkracht kan bij onderbetaling of niet betalen van het verschuldigde cao-loon het loon vorderen bij het uitzendbureau en/of diens opdrachtgever (inlener). De opdrachtgever (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. 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.

Tip: check met de [zelfinspectie tool van de Inspectie SZW](#) of u voldoet aan de wettelijke verplichtingen voor eerlijk werken.

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 er geen dienstbetrekking ontstaat tussen u en de zzp'er.

Zzp is juridisch gezien geen officiële term en het is dan ook voor opdrachtgevers lastig om te beoordelen of iemand een zzp'er is. Een zzp'er is feitelijk een zelfstandige zonder personeel die voor eigen rekening en risico opdrachten uitvoert. Hierbij mag geen sprake zijn van een dienstbetrekking. Van een dienstbetrekking is wettelijk sprake als alle drie de kenmerken aan de orde zijn:

- Persoonlijke arbeid. De persoon in dienstbetrekking mag dus geen vervanger sturen.
- Gezagsverhouding (tussen werkgever en werknemer). Dit betekent dat degene die de werkzaamheden uitvoert leiding ontvangt en wordt aangestuurd door de opdrachtgever.
- Loon

Bij controles bij de opdrachtgever zal door de Belastingdienst worden gekeken of een arbeidsrelatie voldoet aan de voorwaarden van een dienstbetrekking.

Als een zzp'er bij u werkt, maar alle drie de kenmerken zijn aan de orde, dan zal de Belastingdienst of Inspectie SZW dit bij een controle aanmerken als een dienstbetrekking. Er is dan geen sprake van een opdrachtnemer maar van een werknemer voor wie u inhoudingsplichtig bent voor de loonheffingen. Wordt dit door de Belastingdienst vastgesteld, dan krijgt u te maken met correctieverplichtingen of naheffingen.

Modelovereenkomst

Om dit risico te voorkomen moet u eerst kritisch kijken naar de arbeidsrelatie tussen u en uw zzp'er. Is er geen sprake van een dienstbetrekking, leg dan de afspraken vast in een (model)overeenkomst. Modelovereenkomsten zijn overeenkomsten die door de Belastingdienst zijn beoordeeld en gepubliceerd, zoals is geregeld in de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie). Opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen hun afspraken over een opdracht vastleggen in de modelovereenkomst en deze gezamenlijk ondertekenen. Door gebruik te maken van deze modelovereenkomsten en in de praktijk te werken volgens de vastgelegde afspraken is er vooraf duidelijkheid dat er geen sprake is van een dienstbetrekking en er dus geen loonheffingen hoeven te worden ingehouden en afgedragen.

Voorheen was het voldoende om een juiste VAR te hebben (Verklaring Arbeidsrelatie), maar deze is komen te vervallen per 1 mei 2016. Daarvoor in de plaats is de wet DBA in werking getreden.

LTO heeft in samenwerking met de Belastingdienst een modelovereenkomst ontwikkeld voor de land- en tuinbouw. Uitgangspunt van deze modelovereenkomst is dat er geen gezagsverhouding bestaat tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Omdat de gezagsverhouding wordt uitgesloten, is er geen sprake van een dienstbetrekking. Uiteraard moet er in de praktijk ook conform de modelovereenkomst worden gewerkt, want de Belastingdienst zal uiteindelijk de praktijksituatie beoordelen.

U kunt de LTO Modelovereenkomst [hier](#) downloaden. De Werkgeverslijn land- en tuinbouw heeft ook een stappenplan ontwikkeld, met daarin uitleg over het werken met modelovereenkomsten. U kunt deze [hier](#) vinden. Tevens vindt u op de [website van de Werkgeverslijn land- en tuinbouw](#) veel gestelde vragen rondom zzp en modelovereenkomsten.

Het werken via modelovereenkomsten is niet verplicht, maar wel aan te raden in situaties waarbij er twijfel zou kunnen bestaan over de arbeidsrelatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer.

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 volgens een overeengekomen modelovereenkomst te werken. Organisaties die alleen ZZP'ers bemiddelen kunnen niet gecertificeerd worden door de Stichting Normering arbeid.

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

Personen die niet uit de EER komen mogen in beginsel niet vrij werkzaamheden verrichten in Nederland. Bekijk ook de regels voor buitenlandse werknemers op de [website van de Inspectie SZW](#). Dit is alleen mogelijk als zij beschikken over een Tewerkstellingsvergunning (TWV) plus een verblijfsvergunning indien noodzakelijk.

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 (en afdrachten) van de werknemers in die keten. Krijgen die hun loon niet? Dan kan iedere schakel 1 voor 1 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 in het buitenland gevestigd uitzendbureau, aannemer van werk / dienstverrichter of ZZP'er

Buitenlandse werkgevers (dienstverrichters), buitenlandse uitzendbureaus, multinationale ondernemingen die medewerkers detacheren naar een Nederlandse vestiging en meldingsplichtige zelfstandigen uit de EU, EER en Zwitserland die tijdelijk in Nederland een dienst of opdracht komen uitvoeren, moeten hun komst van tevoren melden in het Nederlandse [online meldloket](http://www.postedworkers.nl) van www.postedworkers.nl. Voor werk in de Land- en tuinbouw zijn alle zelfstandigen meldingsplichtig.

Als opdrachtgever van een buitenlandse opdrachtnemer (dienstontvanger, u dus) bent u verplicht te controleren of er gemeld is en of de melding juist is. U ontvangt per e-mail bericht als de buitenlandse werkgever of zelfstandige zijn komst heeft gemeld bij het meldloket.

U kunt de melding [online inzien, door in te loggen als opdrachtgever, en vervolgens dient u de melding te controleren](#). Deze melding bevat de gegevens van de zelfstandige of het bedrijf en de werknemers die voor u komen werken, het adres van de werkplek, een beschrijving van de werkzaamheden en hoe lang deze duren. Staan er onjuistheden in de melding, dan dient u dit te melden. Als u een opdracht heeft gegeven aan een buitenlandse opdrachtnemer en u krijgt geen melding, moeten bij u "alarmbellen" gaan rinkelen. We adviseren u dan zo spoedig mogelijk met de opdrachtnemer in overleg te treden en het op te (laten lossen) of een andere manier te zoeken om het werk gedaan te krijgen.

Ook voor werknemers met een nationaliteit van buiten de [EU](#), [EER](#) of Zwitserland, de zogenaamde derde landers, die tijdelijk naar Nederland gedetacheerd worden, geldt de meldplicht. Dit kan bijvoorbeeld gaan om werknemers uit Oekraïne die in bijvoorbeeld Polen met een werkvergunning mogen werken. Ze mogen zonder melding bij het meldloket dus niet gedetacheerd worden naar Nederland.

Indien het buitenlandse bedrijf of de buitenlandse zelfstandige een ander bedrijf of zelfstandige inhuurt om de werkzaamheden in Nederland uit te voeren is er sprake van onderaanneming. Bij onderaanneming meldt het bedrijf dat de werkzaamheden in Nederland gaat uitvoeren zich bij het online meldloket. De buitenlandse opdrachtgever is dan dienstontvanger en dient te controleren of de melding heeft plaatsgevonden en correct is. U controleert vervolgens weer of de buitenlandse hoofdaannemer één en ander correct gemeld heeft.

Daarnaast kunnen er aanvullende vereisten gelden. Een werknemer uit een derde land die langer dan 3 maanden naar Nederland gedetacheerd wordt, heeft bijvoorbeeld een verblijfsvergunning nodig, die door zijn werkgever aangevraagd dient te worden. U vindt [hier](#) meer informatie over aanvullende eisen voor werknemers van buiten de EER en Zwitserland. Meer informatie over het werken met buitenlandse aannemers van werk, kunt vinden op postedworkers.nl

5. 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 voor haar rekening.

Zo kunt u als opdrachtgever het werkgeverschap, contractbeheer en verloning uitbesteden aan een payrollbedrijf.

Payrolling is sterk gewijzigd sinds 1 januari 2020

Op 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking getreden. Hierdoor mogen payroll bedrijven geen gebruik meer maken van de flexibele regels die voor uitzendbureaus gelden. Van payrolling is sinds de invoering van de WAB sprake als aan de volgende twee criteria wordt voldaan (én-én):

1. De arbeidskracht is geworven door de opdrachtgever (allocatiefunctie).
2. De arbeidskracht mag alleen met toestemming van de opdrachtgever elders worden geplaatst (exclusiviteit).

Bij payrolling geldt dat de (payroll)werknemer dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden heeft als de medewerkers die bij de inlener in dienst zijn. Hierdoor is de wettelijke ketenregeling van toepassing (maximaal 3 contracten in maximaal 3 jaar). Ook kan de payroll werkgever geen gebruik maken van het uitzendbeding en dienen alle arbeidsvoorwaarden van de inlener toegepast te worden. Tevens heeft de werknemer recht op een zogenaamd "adequaat pensioen". Voor payroll werknemers mag de cao voor de uitzendbranche dus niet meer toegepast worden. Door deze veranderingen, ingegeven door de WAB, is "zuivere payrolling" voor de opdrachtgever / inlener in de praktijk veel duurder geworden dan uitzenden.

Ontwikkelingen in de branche

Omdat "zuivere payrolling" veel duurder is geworden, is een "nieuw" product ontstaan dat in de volksmond nog steeds payrolling heet. Echt nieuw is dit product niet; het is eigenlijk gewoon "uitzenden" onder de naam payrolling. In veel situaties die nu "in de praktijk" payrolling genoemd worden, is sprake van uitzenden. Hiervoor verwijzen we naar hoofdstuk 1.

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 ook op of het payrollbedrijf gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid en stort minimaal 25% van het factuurbedrag inclusief BTW op de G-rekening (zie hoofdstuk 1 van deze checklist).