



CHECKLIST (BUITENLANDSE) UITZENDKRACHTEN

WWW.ONDERHOUDNL.NL/CHECKLISTUITZENDKRACHTEN





In de schilders- en onderhoudsbranche wordt steeds vaker gekozen voor het inlenen van externe arbeidskrachten. Soms omdat de extra menskracht hard nodig is om net die ene klus te klaren, soms omdat de ondernemer gebruik wil maken van de voordelen die de inzet van flexibele arbeid biedt; menskracht op maat!

Indien u kiest om gebruik te maken van flexibele arbeid, wilt u ook dat die keuze een zekere is. En omdat u uw zaken goed regelt zorgt u, alvorens in zee te gaan met een uitzendbureau, dat u weet wat uw wettelijke en/of cao-verplichtingen zijn ten aanzien van uitzendkrachten.

OnderhoudNL biedt u met deze Checklist (buitenlandse)uitzendkrachten een handig hulpmiddel om vast te stellen aan welke verplichtingen u én het uitzendbureau moeten voldoen. Voor een professionele uitzendorganisatie mag het geen probleem zijn om u van de benodigde informatie te voorzien. Mocht u nadere vragen hebben over dit onderwerp, dan kunt u contact opnemen met Ledenadvies van OnderhoudNL (Ledenadvies@OnderhoudNL.nl of 0182-571444).

Toelichting op het gebruik van de checklist

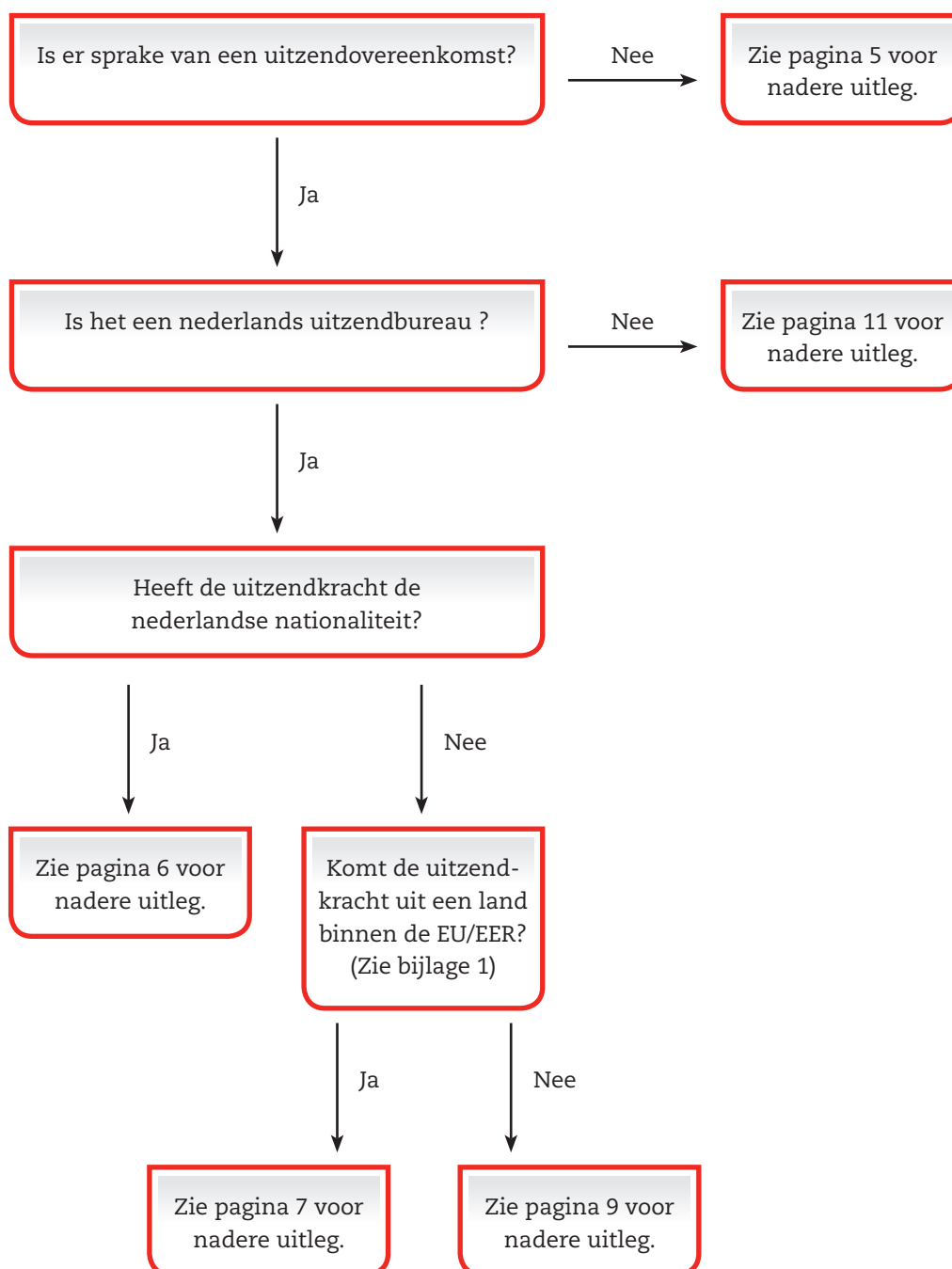
Via de stappen in het schema wordt u vanzelf verwezen naar de aandachtspunten die in uw specifieke situatie gelden. De meest voorkomende situaties zijn uitgelegd. Staat uw specifieke situatie er niet tussen? Neemt u dan contact op met Ledenadvies van OnderhoudNL.

Per 1 mei 2007 zijn er in Nederland geen beperkingen meer voor de toegang van werknemers uit de EU. Elke Europeaan mag vrij werken in Nederland. Voor werknemers uit Kroatië is wel een tewerkstellingsvergunning vereist.

De Nederlandse uitzendbureaus hebben zelf inmiddels diverse acties ondernomen om het kaf van het koren te scheiden. Er is een NEN-norm (NEN 4400-1) ontwikkeld voor uitzendbureaus die toeziet op de juiste afdracht van belastingen en premies. Deze NEN-norm is door brancheorganisaties NBBU en ABU verplicht gesteld aan hun leden. Volgens de cao voor het schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf (SAG) (2013 - 2014) maakt de werkgever bij het inlenen van uitzendkrachten uitsluitend gebruik van uitzendbureaus, die gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-1 als het gaat om uitzendbureaus die zijn gevestigd in Nederland. Buitenlandse uitzendbureaus moeten voldoen aan NEN 4400-2. Het blijft overigens altijd verstandig om naast goed werkgeverschap, ook het goed inlenerschap in ere te houden. Het inlenen van uitzendkrachten brengt altijd verantwoordelijkheden met zich mee.



Voorwoord	2
Inhoud	3
1. Schematisch overzicht	4
2. Er is géén sprake van een uitzendovereenkomst	5
3. U leent een Nederlandse uitzendkracht in via een Nederlands uitzendbureau	6
4. U leent een buitenlandse uitzendkracht in, afkomstig uit de EU/EER, via een Nederlands uitzendbureau	7
5. U leent een buitenlandse uitzendkracht in, afkomstig van buiten de EU/EER, via een Nederlands uitzendbureau.	9
6. U leent een buitenlandse uitzendkracht in, afkomstig uit de EU/ EER, via een buitenlands uitzendbureau dat gevestigd is binnen de EU/ EER.	11
7. Bijlage 1: WIE IS WIE in de EU en EER	13





Er is nog geen uitzendovereenkomst getekend

Vóór aanvang van de werkzaamheden moet er een uitzendovereenkomst zijn getekend tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau! Indien de uitzendkracht zonder een uitzendovereenkomst aan de slag gaat, loopt u het risico dat de uitzendkracht als werknemer van uw eigen bedrijf wordt gezien.

U wilt de uitzendkracht zelf in dienst nemen

Wilt u zelf een werknemer in dienst nemen, dan moet u met deze werknemer een arbeidscontract afsluiten. Dat kan voor bepaalde of onbepaalde tijd. Op de website van OnderhoudNL staan onder het kopje 'Producten en Diensten' voorbeeldcontracten. U kunt natuurlijk ook contact opnemen met Ledenadvies van OnderhoudNL voor informatie en advies.

Let op!

Indien u een uitzendkracht na afloop van een uitzendovereenkomst zelf in dienst wilt nemen, moet u er goed op letten of daar geen beperkingen voor zijn opgenomen in de uitzendovereenkomst en in de afspraken die u heeft gemaakt met het uitzendbureau.

Als u na afloop van de uitzendovereenkomst de uitzendkracht zelf in dienst neemt, zal deze arbeidsovereenkomst worden gezien als minimaal het tweede opeenvolgende contract voor bepaalde tijd. Dit is afhankelijk van het aantal gegeven uitzendovereenkomsten tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. Vraag dat na bij het uitzendbureau vóórdat u de uitzendkracht zelf in dienst wilt nemen.

Het Burgerlijk Wetboek stelt dat er maximaal drie contracten voor bepaalde tijd achtereenvolgend mogen worden afgesloten. Deze contracten mogen samen niet langer zijn dan 24 maanden. Bij overschrijding van het aantal contracten op rij, of de tijdsduur van 24 maanden bij elkaar, ontstaat er direct een contract voor onbepaalde tijd! Wanneer er tussen twee contracten méér dan zes kalendermaanden liggen, is er géén sprake van verlenging.

Ook kunt u na 1 juli 2015 verantwoordelijk zijn voor een zogenaamde 'transitievergoeding' omdat het verleden van de uitzendkracht meetelt. Meer informatie over de 'transitievergoeding' kunt u vinden in het OnderhoudNL-dossier: Wet werk en zekerheid www.OnderhoudNL.nl/dossier/wwz.

U leent een Nederlandse uitzendkracht in via een Nederlands uitzendbureau



Aandachtspunten

- Controleer of het uitzendbureau NEN 4400-1 gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid (SNA). De SNA controleert o.a. op aangifte en afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. De cao bepaalt bovendien dat alleen gebruik mag worden gemaakt van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-1, voor zover deze uitzendbureaus zijn gevestigd in Nederland. Via www.normeringarbeid.nl kunt u controleren of het uitzendbureau NEN 4400-1 gecertificeerd is.
- Kamer van Koophandel (KvK)
Sinds 1 juli 2012 moeten bedrijven in het Handelsregister aangeven of ze personeel ter beschikking stellen. Op de website van de KvK (<https://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/moet-ik-mijn-bedrijf-inschrijven/in--of-uitlenen-van-arbeidskrachten/waadi-check/>) kunt u controleren of het uitzendbureau staat geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt. Let op dat het KvK-nummer op de offerte en de factuur van het uitzendbureau dezelfde zijn.
- De uitzendovereenkomst moet vóór aanvang van het werk zijn opgesteld en getekend door de uitzendkracht en het uitzendbureau.
- U moet de identiteit van de uitzendkracht zelf controleren aan de hand van een origineel identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart; geen rijbewijs) vóór aanvang van de opdracht. De uitzendkracht moet zich altijd kunnen identificeren. Het uitzendbureau mag geen kopie van het paspoort van de uitzendkracht meer geven als de uitzendkracht afkomstig is uit een land dat hoort tot de Europese Economische Ruimte (waaronder Nederland, zie bijlage 1). U mag officieel ook niet meer vragen om een kopie.
- Vraag aan het uitzendbureau een verklaring van goed betalingsgedrag van de Belastingdienst.
- Vraag om een nummer van de G-rekening. U kunt dan een deel (35 -40%) van de loonsom storten op deze rekening, die alleen wordt gebruikt voor de afdracht van SV-premies en loonbelasting. U kunt op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA), aansprakelijk worden gesteld indien de uitzendonderneming niet voldoet aan haar afdrachtverplichtingen met betrekking tot SV-premies en loonbelasting. U kunt er ook voor kiezen om zelf direct af te dragen naar de Belastingdienst. Meer informatie over de G-rekening kunt u vinden op de website van OnderhoudNL: <http://www.OnderhoudNL.nl/dossier/fiscale-regelingen>.



Aandachtspunten

- Controleer of het uitzendbureau NEN 4400-1 gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid (SNA). De SNA controleert o.a. op aangifte en afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. De cao bepaalt bovendien dat alleen gebruik mag worden gemaakt van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-1, voor zover deze uitzendbureaus zijn gevestigd in Nederland. Via www.nomeringsarbeid.nl kunt u controleren of het uitzendbureau NEN 4400-1 gecertificeerd is.
- Kamer van Koophandel (KvK)
Sinds 1 juli 2012 moeten bedrijven in het Handelsregister aangeven of ze personeel ter beschikking stellen. Op de website van de KvK (<https://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/moet-ik-mijn-bedrijf-inschrijven/in--of-uitlenen-van-arbeidskrachten/waadi-check/>) kunt u controleren of het uitzendbureau staat geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt. Let op dat het KvK-nummer op de offerte en de factuur van het uitzendbureau dezelfde zijn.
- De uitzendovereenkomst moet vóór aanvang van het werk zijn opgesteld en getekend door de uitzendkracht en het uitzendbureau.
- U moet de identiteit van de uitzendkracht zelf controleren aan de hand van een origineel identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart; geen rijbewijs) vóór aanvang van de opdracht. De uitzendkracht moet zich altijd kunnen identificeren. Het uitzendbureau mag geen kopie van het paspoort van de uitzendkracht meer geven als de uitzendkracht afkomstig is uit een land dat hoort tot de Europese Economische Ruimte (waaronder Nederland, zie bijlage 1). U mag officieel ook niet meer vragen om een kopie.
- Vraag aan het uitzendbureau een verklaring van goed betalingsgedrag van de Belastingdienst.
- Vraag om een nummer van de G-rekening. U kunt dan een deel (35 -40%) van de loonsom storten op deze rekening, die alleen wordt gebruikt voor de afdracht van SV-premies en loonbelasting. U kunt op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA), aansprakelijk worden gesteld indien de uitzendonderneming niet voldoet aan haar afdrachtverplichtingen met betrekking tot SV-premies en loonbelasting. U kunt er ook voor kiezen om zelf direct af te dragen naar de Belastingdienst. Meer informatie over de G-rekening kunt u vinden op de website van OnderhoudNL: <http://www.OnderhoudNL.nl/dossier/fiscale-regelingen>.
- Buitenlandse uitzendkrachten zijn belastingplichtig in Nederland vanaf de eerste dag dat zij hier werkzaam zijn. Op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA) kunt u verantwoordelijk worden gesteld indien het uitzendbureau haar afdrachtverplichtingen niet nakomt.

¹zie bijlage 1



- Als het uitzendbureau buitenlandse uitzendkrachten tijdelijk huisvest in de periode dat deze in Nederland zijn, kunt u nagaan of deze huisvesting gecontroleerd en op orde is. Dit kunt u doen door na te gaan of de huisvesting van het uitzendbureau is gecontroleerd op de huisvestingsnormen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Via de website www.normeringflexwonen.nl kunt u nagaan of het uitzendbureau beschikt over het SNF-certificaat.



Aandachtspunten

- Controleer of het uitzendbureau NEN 4400-1 gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid (SNA). De SNA controleert o.a. op aangifte en afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. De cao bepaalt bovendien dat alleen gebruik mag worden gemaakt van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-1, voor zover deze uitzendbureaus zijn gevestigd in Nederland. Via www.nomeringsarbeid.nl kunt u controleren of het uitzendbureau NEN 4400-1 gecertificeerd is.
- Kamer van Koophandel (KvK)
Sinds 1 juli 2012 moeten bedrijven in het Handelsregister aangeven of ze personeel ter beschikking stellen. Op de website van de KvK (<https://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/moet-ik-mijn-bedrijf-inschrijven/in--of-uitlenen-van-arbeidskrachten/waadi-check/>) kunt u controleren of het uitzendbureau staat geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt. Let op dat het KvK-nummer op de offerte en de factuur van het uitzendbureau dezelfde zijn.
- De uitzendovereenkomst moet vóór aanvang van het werk zijn opgesteld en getekend door de uitzendkracht en het uitzendbureau.
- Vraag om een kopie van het paspoort van de werknemer. Voor uitzendkrachten van buiten de Economische Europese Ruimte moet u een kopie van het paspoort vragen en moet het uitzendbureau die ook aan u geven.
- Vraag aan het uitzendbureau een verklaring van goed betalingsgedrag van de Belastingdienst.
- Vraag om een nummer van de G-rekening. U kunt dan een deel (35 -40%) van de loonsom storten op deze rekening, die alleen wordt gebruikt voor de afdracht van SV-premies en loonbelasting. U kunt op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA), aansprakelijk worden gesteld indien de uitzendonderneming niet voldoet aan haar afdrachtverplichtingen met betrekking tot SV-premies en loonbelasting. U kunt er ook voor kiezen om zelf direct af te dragen naar de Belastingdienst. Meer informatie over de G-rekening kunt u vinden op de website van OnderhoudNL: <http://www.OnderhoudNL.nl/dossier/fiscale-regelingen>.
- Arbeidskrachten van buiten de EER 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 of een Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) van de IND hebben. 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 TWV of GVVA niet heeft aangevraagd, dient u deze als inlener aan te vragen bij UWV of de IND.



- Buitenlandse werknemers zijn belastingplichtig in Nederland vanaf de eerste dag dat zij hier werkzaam zijn. Op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA) kunt u verantwoordelijk worden gesteld indien het uitzendbureau haar afdrachtverplichtingen niet nakomt.
- Werknemers van buiten de EU/ EER zijn in beginsel in Nederland verzekerd voor de sociale verzekeringen. Het uitzendbureau moet in dat geval premies afdragen naar de Belastingdienst. Op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA) kunt u verantwoordelijk worden gesteld indien het uitzendbureau haar afdrachtverplichtingen niet nakomt. Het kan zijn dat de Nederlandse overheid een specifieke afspraak heeft gemaakt met het land van herkomst van de uitzendkracht; daarin kan zijn bepaald dat de werknemer in zijn woonland verzekerd blijft.
- Als het uitzendbureau buitenlandse uitzendkrachten tijdelijk huisvest in de periode dat deze in Nederland zijn, kunt u nagaan of deze huisvesting gecontroleerd en op orde is. Dit kunt u doen door na te gaan of de huisvesting van het uitzendbureau is gecontroleerd op de huisvestingsnormen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Via de website www.normeringflexwonen.nl kunt u nagaan of het uitzendbureau beschikt over het SNF-certificaat.



Aandachtspunten

- Controleer of het uitzendbureau NEN 4400-2 gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid (SNA). De SNA controleert o.a. op aangifte en afdracht van loonheffingen en omzetbelasting. De cao bepaalt bovendien dat alleen gebruik mag worden gemaakt van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn volgens NEN 4400-2, voor zover deze uitzendbureaus zijn gevestigd in het buitenland. Via www.nomeringsarbeid.nl kunt u controleren of het uitzendbureau NEN 4400-2 gecertificeerd is.
- Kamer van Koophandel (KvK)
Sinds 1 juli 2012 moeten bedrijven in het Handelsregister aangeven of ze personeel ter beschikking stellen. Op de website van de KvK (<https://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/moet-ik-mijn-bedrijf-inschrijven/in--of-uitlenen-van-arbeidskrachten/waadi-check/>) kunt u controleren of het uitzendbureau staat geregistreerd als bedrijf dat personeel ter beschikking stelt. Let op dat het KvK-nummer op de offerte en de factuur van het uitzendbureau dezelfde zijn.
- De uitzendovereenkomst moet vóór aanvang van het werk zijn opgesteld en getekend door de uitzendkracht en het uitzendbureau.
- U moet de identiteit van de uitzendkracht zelf controleren aan de hand van een origineel identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart: geen rijbewijs) vóór aanvang van de opdracht. De uitzendkracht moet zich altijd kunnen identificeren. Het uitzendbureau mag geen kopie van het paspoort van de uitzendkracht meer geven als de uitzendkracht afkomstig is uit een land dat hoort tot de Europese Economische Ruimte (waaronder Nederland, zie bijlage 1). U mag officieel ook niet meer vragen om een kopie.
- Vraag aan het uitzendbureau een verklaring van goed betalingsgedrag van de Belastingdienst.
- Vraag om een nummer van de G-rekening. U kunt dan een deel (35 -40%) van de loonsom storten op deze rekening, die alleen wordt gebruikt voor de afdracht van SV-premies en loonbelasting. U kunt op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA), aansprakelijk worden gesteld indien de uitzendonderneming niet voldoet aan haar afdrachtverplichtingen met betrekking tot SV-premies en loonbelasting. U kunt er ook voor kiezen om zelf direct af te dragen naar de Belastingdienst. Meer informatie over de G-rekening kunt u vinden op de website van OnderhoudNL: <http://www.OnderhoudNL.nl/dossier/fiscale-regelingen>.
- Het verdient aanbeveling dat de uitzendkracht een geldige A1 verklaring kan overleggen, hoewel dat niet verplicht is. Deze verklaring houdt in dat de uitzendkracht in zijn woonland verzekerd blijft en dat er daar ook SV-premies worden afgedragen. De A1 verklaring is 24 maanden geldig.

³zie bijlage 1



- Buitenlandse uitzendkrachten zijn belastingplichtig in Nederland vanaf de eerste dag dat zij hier werkzaam zijn. Op basis van de Wet Keten Aansprakelijkheid (WKA) kunt u verantwoordelijk worden gesteld indien het uitzendbureau haar afdrachtverplichtingen niet nakomt.
- Als het uitzendbureau buitenlandse uitzendkrachten tijdelijk huisvest in de periode dat deze in Nederland zijn, kunt u nagaan of deze huisvesting gecontroleerd en op orde is. Dit kunt u doen door na te gaan of de huisvesting van het uitzendbureau is gecontroleerd op de huisvestingsnormen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF). Via de website www.normeringflexwonen.nl kunt u nagaan of het uitzendbureau beschikt over het SNF-certificaat.

Wij adviseren u om, vóórdat u een overeenkomst sluit met een buitenlandse uitzendorganisatie, contact op te nemen met Ledenadvies van OnderhoudNL.

Bijlage 1

WIE IS WIE in de EU en EER?



In beginsel geldt binnen de EU de regel dat vrij verkeer van werknemers is toegestaan. Om te voorkomen dat de verschillende sociale verzekeringswetten per lidstaat een belemmering vormen voor dat vrije verkeer, is er een verordening (EG 1408/71) opgesteld die regelt wanneer welke regeling van toepassing is. De EU-verordening gaat boven de wetgeving van de afzonderlijke lidstaten en de afspraken tussen de lidstaten onderling.

EU = Europese Unie

België	Frankrijk	Litouwen	Roemenië
Bulgarije	Griekenland	Luxemburg	Slovenië
Cyprus	Groot-Brittannië	Malta	Slowakije
Denemarken	Hongarije	Nederland	Spanje
Duitsland	Ierland	Oostenrijk	Tsjechië
Estland	Italië	Polen	Zweden
Finland	Letland	Portugal	

Kroatië is sinds 1 juli 2013 lid van de EU, maar vrij verkeer voor werknemers voor personen met de Kroatische nationaliteit is uitgesteld. Hiervoor is dus nog een tewerkstellingsvergunning vereist.

EER = Europese Economische Ruimte

Bestaat uit de landen van de EU aangevuld met Noorwegen, IJsland en Liechtenstein. Zwitserland hoort hier formeel niet bij, maar in praktijk gelden hier dezelfde regelingen als voor EER-landen.

Verdragslanden

Er zijn ook nog zogenaamde Verdragslanden; dit zijn landen buiten de EU/EER waarmee Nederland apart afspraken heeft gemaakt over sociale verzekeringen en loonbelasting. Zij vallen niet onder de hierboven genoemde EU-verordening. Landen waarmee Nederland aparte afspraken heeft gemaakt zijn o.a. de VS, Canada, Turkije en Marokko. In ieder geval geldt dat werknemers van buiten de EU/EER een tewerkstellingsvergunning moeten hebben. Indien u van plan bent iemand in te lenen uit zo'n Verdragsland, adviseren wij u contact op te nemen met Ledenadvies van OnderhoudNL.



Koninklijke OnderhoudNL, ondernemersorganisatie van specialisten in totaal vastgoedonderhoud, renovatie, restauratie, isolatie, schilderen, beglazing en industriële metaalconservering

Coenecoop 5 - 2741 PG Waddinxveen - Postbus 30 - 2740 AA Waddinxveen - Telefoon 0182-571444 - Fax 0182-572083

Kamer van Koophandel 40409386 - IBAN NL03INGB0669010421 - Btw-nummer NL003254653B01

E-mail info@OnderhoudNL.nl, Internet www.OnderhoudNL.nl