

Advieswijzer Personeel inlenen in 2019

Leent u wel eens personeel in voor uw onderneming, bijvoorbeeld bij tijdelijke drukte of seizoenswerk? Zorg dan dat u voldoet aan alle regelgeving. Anders loopt u het risico op hoge boetes of aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw. Waar moet u op letten en wat moet u regelen?

Van inlenen is sprake als personeel dat in dienst is bij een andere ondernemer, in uw onderneming onder uw leiding of toezicht werkzaamheden verricht. De andere ondernemer kan een uitzendbureau zijn, maar bijvoorbeeld ook een collega-ondernemer die zijn personeel (tijdelijk) aan u uitleent.

Blijft het personeel onder leiding en toezicht van de andere ondernemer, dan is er geen sprake van inlenen maar van aannemen van werk. U kunt dan niet als inlener aansprakelijk gesteld worden, maar mogelijk krijgt u wel te maken met de ketenaansprakelijkheid.

Verlegging van btw

De inlenersaansprakelijkheid geldt voor loonheffingen én btw. In sommige gevallen moet de btw echter verplicht verlegd worden door de uitlener naar de inlener. De inlener draagt dan de btw af en kan deze tegelijkertijd als voorbelasting in aftrek brengen (voor zover de inlener belaste prestaties verricht).

De verplichte verleggingsregeling bij uitlening van personeel geldt bij fysieke werkzaamheden aan onroerende zaken of schepen in de sectoren bouw, scheepsbouw, schoonmaak en hoveniers.

Tip!

Het is niet altijd eenvoudig of eenduidig vast te stellen of de verleggingsregeling van toepassing is. Bij twijfel kunt u altijd contact op nemen met een van onze adviseurs.

Let op!

Past een uitlener de verplichte verleggingsregeling ten onrechte niet toe en berekent hij btw op uw factuur, dan kunt u deze btw niet als voorbelasting in aftrek brengen. Wees daarom alert wanneer de verleggingsregeling van toepassing is en verzoek uw uitlener om deze toe te passen.

Inlenersaansprakelijkheid

Als inlener kunt u door de Belastingdienst aansprakelijk gesteld worden als de uitlener of doorlener de volgende belastingen en premies niet betaalt:

- loonheffingen (dit omvat loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en werkgeversheffing Zorgverzekeringswet)
- en/of btw

Als inlener of doorlener kunt u uw aansprakelijkheid beperken door een aantal maatregelen te treffen, zoals het aanvragen van een verklaring betalingsgedrag, het registreren van de juiste gegevens, het storten op een G-rekening of het gebruik maken van de disculpatiemogelijkheid voor gecertificeerde uitleners.

Verklaring van betalingsgedrag

Een uitlener kan de Belastingdienst periodiek (bijvoorbeeld één keer per kwartaal) vragen te verklaren dat hij alle loonheffingen en btw heeft betaald. Deze verklaring geeft u als inlener een beeld van de risico's die u loopt, maar geeft u geen vrijwaring.

Registratie van gegevens

Het komt zeer regelmatig voor dat de Belastingdienst de loonheffingen waarvoor u als inlener aansprakelijk wordt gesteld, heeft vastgesteld met het anoniementarief. De aansprakelijkheid voor het anoniementarief

wordt verminderd indien u de identiteit van het ingeleende personeel en het loon per ingeleend personeelslid en per werk kunt aantonen. Ook moet u kunnen aantonen dat het ingeleende personeel over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt. U voldoet aan deze voorwaarden als u de volgende gegevens van elk ingeleend personeelslid registreert (onder meer aan de hand van het getoonde ID-bewijs):

- NAW-gegevens, geboortedatum, Burger-servicenummer (BSN)
- nationaliteit
- soort identiteitsbewijs, nummer en geldigheidsduur
- aanwezigheid van een A1-verklaring, verblijfsvergunning, tewerkstellingsvergunning of notificatie NAW-gegevens uitlener
- een overzicht van de gewerkte uren (per dag)

Let op!

Het maken en hebben van een kopie ID-bewijs is niet toegestaan, tenzij het gaat om een ingeleende kracht die inwoner is van een land buiten de EU. In dat geval is het hebben van een kopie ID-bewijs en een kopie werk- en verblijfsvergunning verplicht. Een kopie van dit identiteitsbewijs dient u bovendien tot vijf jaar na beëindiging van het werk te bewaren. Doet u dit niet, dan riskeert u een boete.

Laat u een vreemdeling zonder vereiste tewerkstellingsvergunning werken, dan riskeert u een boete van € 8.000 per vreemdeling. Doet een overtreding zich vaker voor dan kan dit bedrag verhoogd worden met 50%, 100% of 150%. Bij ernstige overtreding (meer dan 20 illegaal tewerkgestelden) kan de inspectie SZW een bedrijf preventief stilleggen.

Storten op G-rekening

Een G-rekening is een geblokkeerde rekening van de uitlener of doorlener. U kunt uw aansprakelijkheid beperken door het deel van de factuur van uw uitlener dat bestemd is voor loonheffingen en btw, te storten op de G-rekening. In de omschrijving bij uw storting

vermeldt u het factuurnummer en eventuele andere identificatiegegevens van de factuur. Deze factuur moet aan de wettelijke eisen voldoen en het nummer of kenmerk van de overeenkomst, het tijdvak en de omschrijving of het kenmerk van het werk bevatten.

Daarnaast moet u zowel de betalingen als de hierboven genoemde te registreren gegevens, zoals de persoonlijke gegevens van het ingeleend personeel en de manurenregistratie, uit uw administratie kunnen halen en kunnen laten zien. Als u aan deze voorwaarden voldoet, wordt u als inlener voor het op de G-rekening gestorte bedrag niet meer aansprakelijk gesteld. U kunt nog wel aansprakelijk gesteld worden voor een eventueel restbedrag indien de loonheffingen en/of btw hoger zijn dan uw storting.

Gecertificeerde uitlener

U kunt als inlener een beroep doen op de disculpatieregeling. Dit betekent dat u niet aansprakelijk gesteld wordt, ook niet als achteraf blijkt dat de uitlener te weinig loonheffingen of btw heeft afgedragen. U moet dan voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De uitlener voldoet aan de NEN 4400-1 of de NEN 4400-2 norm en is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Op de website van SNA (www.normeringarbeid.nl) kunt u controleren welke ondernemingen aan deze eisen voldoen.
- U stort 25% van het factuurbedrag (inclusief btw) op de G-rekening van de uitlener. Indien voor de btw de verleggingsregeling van toepassing is, stort u 20%.
- De factuur voldoet aan de wettelijke eisen en het nummer of kenmerk van de overeenkomst, het tijdvak en de omschrijving of het kenmerk van het werk staan op de factuur vermeld.
- Bij betaling vermeldt u het factuurnummer en eventuele andere identificatiegegevens van de factuur.

- Uit uw administratie blijken direct de gegevens van de inlening, de manurenadministratie en de betalingen.
- U moet de controle op de identiteit van het ingeleende personeel kunnen aantonen aan de hand van de registratie, het BSN moet bekend zijn en u moet kunnen aantonen dat het personeel over een geldige verblijfs- of tewerkstellingsvergunning beschikt.

Een aantal grote beursgenoteerde uitzend-ondernemingen heeft zekerheid gesteld voor de betaling van hun loonheffingen en btw. Als u personeel inleent van een dergelijke uitzend-onderneming, hoeft u voor vrijwaring niet de 25% van het factuurbedrag op de G-rekening te storten. De Belastingdienst geeft aan dergelijke uitzendondernemingen jaarlijks een verklaring af. Beschikt uw uitlener over een dergelijke (geldige) verklaring en voldoet u aan de overige voorwaarden, dan kunt u het gehele factuurbedrag overmaken naar de uitzend-onderneming en kunt u zich toch nog beroepen op de disculpatieregeling.

Tip!

Voldoet u niet aan de voorwaarden van de disculpatieregeling, dan is er nog een andere disculpatiemogelijkheid. Als het niet betalen van de loonheffingen en btw niet aan u en de uitlener te wijten is, zult u niet aansprakelijk gesteld worden. Een voorbeeld is een faillissement door plotseling verslechterde economische omstandigheden of uitzonderlijk slechte weersomstandigheden.

Doe de Waadi-check

Elke ondernemer die personeel uitleent, is verplicht dit te registreren bij de Kamer van Koophandel (KvK). Ondernemingen die bedrijfsmatig personeel uitlenen (bijvoorbeeld uitzendbureaus) moeten in hun bedrijfsactiviteiten 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' aangeven. Ondernemers die niet-bedrijfsmatig personeel uitlenen (bijvoorbeeld een aannemer die tijdelijk personeel uitleent aan een collega-aannemer) hebben alleen een meldingsplicht bij de KvK. Controleer altijd, voordat u zaken gaat doen

met een uitlener, of deze juist bij de KvK geregistreerd is. U doet dit eenvoudig met de gratis Waadi check op de website van de KvK.

Let op!

Leent u personeel in van een ondernemer die dit niet heeft geregistreerd bij de KvK, dan riskeert u een hoge boete die kan oplopen van € 12.000 (bij minder dan 10 ingeleende werknemers) tot € 48.000 (bij 30 of meer ingeleende werknemers). Eenzelfde boete kan worden opgelegd aan de uitlener.

Bovenstaande geldt niet voor eenmans-bedrijven: een zzp'er zonder eigen bv hoeft zich niet als uitzendonderneming te registreren bij de KvK. Leent u een dga in (die tezamen met zijn echtgenoot ten minste 90% van de aandelen in zijn bv bezit), dan bedraagt de boete voor zowel de bv als de inlener vooralsnog nihil.

Let op!

Als uw uitlener bij de KvK juist is geregistreerd, levert dat nog geen vrijwaring voor de inleners-aansprakelijkheid op.

Wet aanpak schijnconstructies

De Wet aanpak schijnconstructies (WAS) gaat uitbuiting en onderbetaling van werknemers en oneerlijke concurrentie tegen. De WAS bevat onder meer de verplichte girale betaling van het minimumloon, de verplichte specificatie van kostenvergoedingen die onderdeel vormen van het loon en het verbod op inhoudingen en verrekeningen voor zover daarmee minder wordt uitbetaald dan het netto equivalent van het minimumloon. Daarnaast kan een ingeleende werknemer u (als inlener) hoofdelijk aansprakelijk stellen als de uitlener het verplichte minimum of cao-loon niet (volledig) aan de werknemer betaalt.

Let op!

Dit betreft een ketenaansprakelijkheid. Dit betekent dat de inleenkracht ook de opvolgende doorlener aansprakelijk kan stellen, net zo lang tot het eind van de keten bereikt is.

De rechter oordeelt of u als inlener aansprakelijk bent voor het betalen van het achterstallig loon. U kunt een aantal maatregelen nemen om het risico van aansprakelijkheidstelling te beperken. Zo is het verstandig te controleren of u met betrouwbare bedrijven samenwerkt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan controle van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel en bij de Stichting Normering Arbeid (www.normeringarbeid.nl) en de tijdige betaling loonheffing (verklaring betalingsgedrag Belastingdienst). Beoordeel daarnaast of sprake is van een eerlijke prijs en zorg voor een goed contract met duidelijke afspraken over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Leg de verplichting op om deze voorwaarden ook te laten gelden voor bedrijven verderop in de keten. Belangrijk is verder om actie te ondernemen wanneer u signalen krijgt dat de uitlener onderbetaalt. Doe onderzoek, spreek de uitlener aan en verbreek zo nodig de samenwerking.

Let op!

De genomen maatregelen bieden geen vrijwaring, maar een rechter zal wel eerder geneigd zijn om u niet aansprakelijk te stellen. Blijf echter altijd alert en grijp in als u vermoedt dat de uitlener zijn werknemer niet meer (volledig) betaalt.

De ketenaansprakelijkheid geldt alleen voor opdrachtgevers die handelen in de uitoefening van een beroep of bedrijf. Een particulier kan dus niet met de ketenaansprakelijkheid te maken krijgen.

Neem contact met ons op

De inlenersaansprakelijkheid kan grote financiële gevolgen hebben voor uw onderneming. In deze advieswijzer zijn we nader ingegaan op de mogelijkheden om uw aansprakelijkheid zo veel mogelijk te beperken.

Neem voor meer informatie contact op met uw HLB adviseur via www.hlb.nl.