

Inhuur personeel: boetes en aanspra

Om malafide uitzendbureaus te bestrijden, wordt er strenger gehandhaafd en lopen inlenende ondernemers de kans aansprakelijk te worden gesteld. Wat zijn de aandachtspunten?

TEKST: MIRJAM VAN DE LANGERIJT*

Mede onder invloed van de economische crisis geven steeds meer werkgevers de voorkeur aan het inlenen van personeel van een ander in plaats van zelf een werknemer aan te nemen. Steeds vaker zijn dit uit het buitenland afkomstige werknemers die goedkoper worden aangeboden op de Nederlandse markt.

Veel mkb-ondernemers maken gebruik van de kleinere uitleenbedrijven in plaats van zaken te doen met gerenommeerde uitzenders. In de markt worden steeds meer misstanden duidelijk: in de regelgeving en handhaving wordt daarom sterk ingezet op het uit de markt halen van 'malafide' uitzendbureaus. Inleners merken dat ook aan een toename van het aantal aansprakelijkstellingen.

Waarmee moeten werkgevers nu en in de toekomst rekening houden?

Registratieplicht Waadi

Alle ondernemingen die tegen vergoeding arbeidskrachten ter beschikking stellen aan een ander voor het onder *diens toezicht en leiding* verrichten van arbeid, moeten zich 'als uitzendbureau' registreren bij de Kamer van Koophandel, ook als dit incidenteel gebeurt. De inlener die personeel van een niet geregistreerde uitleener arbeid laat verrichten, kan worden bestraft met een boete van € 12.000 per werknemer.

TIP: Check de registratie van de uitleener bij iedere nieuwe overeenkomst voor het inlenen van personeel. Zie voor deze zogeheten Waadi-check (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs) de website van de Kamer van Koophandel. Maak een uitdraai van de pagina waaruit de Waadi-status blijkt en bewaar deze bij de administratie.

Belang certificering

Sinds 1 juli 2012 kan de inlener zich volledig vrijwaren van aansprakelijkheid als:



- hij zaken doet met een uitleener die voldoet aan de norm NEN 4440 (I of II) en is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA);
- en hij 25 procent van de factuur (inclusief btw of twintig procent als de btw is verlegd) stort op de G-rekening van de in het SNA-register opgenomen uitleener.

De certificering is te controleren in het register op www.normeringarbeid.nl. Deze certificering wordt in

voorkom kelijkheid

de nabije toekomst nog belangrijker door op 1 juli 2015 ingaande wetwijziging.

Depotstelsel

Met ingang van 1 juli 2014 zal het G-rekeningenstelsel worden vervangen door het zogenoemde depotstelsel. Daarmee samenhangend krijgt de Belastingdienst een extra instrument in handen om een inlener eenvoudiger aansprakelijk te stellen.

Inleners die vanaf 1 juli 2015 zaken doen met uitleners *zonder certificering* van de SNA worden verplicht 35 procent van de factuur inclusief btw (in plaats van de oude 25 procent) te storten op de depotrekening die de uitlener verplicht moet aanhouden bij de Belastingdienst.

Als de inlener dat niet doet, kan een verzuimboete worden opgelegd van € 7.800 per kwartaal en kan hij aansprakelijk worden gesteld voor datzelfde percentage van de factuur (35 procent). De hoogte van de aansprakelijkstelling hoeft dus niet meer, zoals nu, te worden berekend door de Belastingdienst.

Doordat die tijdrovende berekening achterwege kan worden gelaten, kan (en zal) de Belastingdienst dus veel eerder tot aansprakelijkstelling overgaan. Overigens sluit deze nieuwe vereenvoudigde aansprakelijkstelling niet uit dat daarnaast nog een aansprakelijkstelling volgt die op de gebruikelijk wijze wordt berekend.

Inleners zijn ook aansprakelijk voor de betaling van het minimumloon (en -vakantiebijslag) aan de ingeleende arbeidskracht. De werknemer kan de inlener rechtstreeks aanspreken voor het achterstallig loon. Dat betekent dus tweemaal betalen voor de inlener. Ook deze aansprakelijkheid is te voorkomen door alleen zaken te doen met gecertificeerde uitleners.

Tips: Controleer elke keer als opnieuw personeel wordt ingeleend van de desbetreffende uitlener of deze (nog steeds) is gecertificeerd en maak een kopie van het certificaat en van de inschrijving in het register.
De website kent een attenderingservice waarbij wijzigingen in de registratie van opgegeven ondernemingen automatisch per e-mail worden verzonden.

Inhuur buitenlands personeel

Ook buitenlandse 'uitleners' moeten zich nu registreren als uitzendbureau bij de Kamer van Koophandel

en ook zij kunnen zich laten certificeren. Als zij niet zijn gecertificeerd, geldt de depotplicht en de 35 procent stortingsverplichting vanaf juli 2015 eveneens voor deze ondernemingen.

Maar ook nu al verdient de inhuur van buitenlandse arbeidskrachten extra aandacht. Maar al te vaak gaat het hierbij mis, omdat wordt uitgegaan van de *onjuiste* veronderstellingen namelijk:

- dat de arbeidskrachten niet belast zijn in Nederland omdat zij hier slechts kort werken (minder dan 183 dagen), en/of;
- dat de buitenlandse onderneming (zonder vestiging in Nederland) geen inhoudingsplichtige werkgever is.

Onjuist, omdat er bij inlening van personeel sprake is van een wettelijke fictie. De buitenlandse werkgever wordt geacht inhoudingsplichtig te zijn. Bovendien wordt het salaris doorbelast naar de inlener en daarmee is belastingplicht in Nederland op grond van de belastingverdragen een feit. De 183 dagen zijn dan niet van belang. De ingehuurd arbeidskracht is *vanaf de eerste werkdag* belast in Nederland, zijn buitenlandse werkgever moet loonheffingen inhouden en de inlener kan aansprakelijk worden gesteld.

Vaak wordt in dit soort situaties gezegd dat sprake is van aanneming van werk. In dat geval geldt bovengenoemde fictie namelijk niet. Het etiket aanneming dekt echter vaak de lading niet, bijvoorbeeld omdat er toch onder leiding van de opdrachtgever wordt gewerkt, deze ook materiaal en gereedschap ter beschikking stelt en er wordt betaald op basis van manuren.

Tip: Wees zéér kritisch als uw cliënten buitenlands personeel inhuren en laat de situatie beoordelen door een specialist.

In de toekomst is nog meer regelgeving te verwachten op het gebied van aansprakelijkheid voor inleners. Voor nu is het beste advies om alleen zaken te doen met gecertificeerde uitleners en/of te voldoen aan de voorwaarden voor risicobeperkende stortingen op een G-rekening. □

Noot

* Mirjam van de Langerijt is als fiscalist met specialisatie loonbelasting en premieheffing (nationaal en internationaal) werkzaam bij Full•Finance Consultants.