

Het vrije verkeer van arbeidskrachten binnen de Europese Unie geeft Nederlandse ondernemingen de mogelijkheid om buitenlandse werknemers in te zetten in Nederland. Het inlenen van buitenlandse werknemers kan hierbij een optie zijn, waarbij inmiddels ook meerdere buitenlandse uitzendbureaus hun diensten aanbieden aan Nederlandse opdrachtgevers. In deze bijdrage wordt ingegaan op de aandachtspunten hierbij.

MR. B. (BART) AGERBEEK, AGERBEEK LOONBELASTINGADVIES, WWW.AGERBEEKADVIES.NL

WET- EN REGELGEVING

Inlenen van buitenlandse werknemers

De krapte op de arbeidsmarkt leidt ertoe dat veel ondernemingen over de grens kijken om aan nieuwe arbeidskrachten te komen. Daarbij ligt voor de hand dat in eerste instantie gekeken wordt naar arbeidskrachten uit EU-lidstaten en landen in de Europees Economische Ruimte (EER) en Zwitserland. In toenemende mate wordt echter ook gekeken naar arbeidskrachten uit (derde) landen daarbuiten.

Bij het in Nederland laten werken van buitenlandse arbeidskrachten wordt u geconfronteerd met verschillende Nederlandse en internationale wet- en regelgeving. Bovendien kan het voor de hand liggen om deze werknemers in te lenen via een in het buitenland gevestigd uitzendbureau. Waar moet u nu op letten bij het inlenen van buitenlandse arbeidskrachten van in het buitenland gevestigde uitzendorganisaties?

GOEDE AFSPRAKEN

Voordat u daadwerkelijk tijdelijk arbeidskrachten inleent vanuit het buitenland, dient u in de eerste plaats te zorgen voor goede contractuele afspraken. Leg daarin goed vast wat exact de opdracht is die gegeven wordt, waarbij u moet bedenken dat het uitbesteden van een werk iets anders is dan een inleenopdracht. Het doorslaggevende criterium voor het inlenen van arbeidskrachten is de aanwezigheid

van leiding en/of toezicht door de Nederlandse opdrachtgever. Voorts moet het beide partijen duidelijk zijn dat het buitenlandse uitzendbureau verplichtingen heeft met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de naleving van de fiscale regels en die inzake de sociale verzekeringen.

Voor de Nederlandse inlener heeft het inschakelen van een buitenlands uitzendbureau feitelijk dezelfde risico's als bij een in Nederland gevestigde uitlener. Er is inlenersaansprakelijkheid voor de aan de inlening toe te rekenen verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en werknemersverzekeringen. De aansprakelijkheid is er ook voor de omzetbelasting, maar voor in het buitenland gevestigde uitzendbureaus zal in de regel gelden dat de verschuldigde omzetbelasting is verlegd naar de Nederlandse ontvanger van de dienst, en zal er geen daadwerkelijk aansprakelijkheidsrisico zijn.

INHOUDINGSPLICHT LOONBELASTING

Omdat het buitenlandse uitzendbureau werknemers ter beschikking stelt aan een onderneming in Nederland, is er sprake van inhoudingsplicht voor de loonbelasting voor het buitenlandse uitzendbureau vanaf de eerste werkdag van de werknemer in Nederland. De zogeheten 183-dagenregeling is hier dus niet van toepassing. Wat betreft de inlenersaansprakelijkheid heeft u als Nederlandse inlener direct een risico met betrekking tot de niet-betaalde (of niet juist aangegeven) loonbelasting.

Het buitenlandse uitzendbureau zal dus zelf aangiften loonbelasting moeten doen en zal zich hiertoe moeten inschrijven bij de Kamer van Koophandel en daar ingeschreven moeten staan als uitlener op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). Bij het vastleggen van de afspraken met het buitenlandse uitzendbureau is het dus verstandig om de inschrijving van de buitenlandse dienstverlener in het handelsregister van de KvK te controleren en erop toe te zien dat dit gebeurt voorafgaande aan het inlenen van arbeidskrachten.

SOCIALE VERZEKERINGEN

In beginsel is het socialeverzekeringsstelsel van toepassing van het land waarin wordt gewerkt. Dat betekent dat als hoofdregel de regels van de Zorgverzekeringswet van toepassing zijn op buitenlandse werknemers die in Nederland komen werken. Voor werknemers die vanuit een EU/EER-land/Zwitserland tijdelijk in Nederland gaan werken, geldt evenwel een uitzondering en blijft de socialezekerheidswetgeving van het land van herkomst van toepassing, indien en voor zover de tewerkstelling in het andere land (Nederland) niet langer duurt dan twee jaar.

Hiervoor geldt wel als voorwaarde dat de socialeverzekeringsinstantie van het land van herkomst



ter bevestiging hiervan een zogeheten A1-verklaring verstrekt. Indien het buitenlandse uitzendbureau voor de werknemer een geldige A1-verklaring kan overleggen, dan weet u dat de sociale verzekeringen van het land van herkomst van toepassing blijven en u geen risico loopt met betrekking tot de premies volksverzekeringen en werknemersverzekeringen in Nederland.

Een afgegeven verklaring zegt alleen iets over de van toepassing zijnde socialezekerheidswetgeving, dus met betrekking tot de loonheffing (dat wil zeggen: de combinatie van loonbelasting en premie volksverzekeringen) geeft de A1-verklaring alleen aan dat er geen premies volksverzekeringen verschuldigd zijn; dit zegt niets over de loonbelasting. Het is verder van belang dat u zich realiseert dat het gebruik van de A1-verklaring, en het rechtsgevolg als voormeld, betrekking heeft op de directe relatie tussen het buitenlandse uitzendbureau als formele werkgever en de Nederlandse opdrachtgever of inlener. Het in- en doorlenen van een werknemer met een A1-verklaring is in beginsel niet toegestaan. Indien er toch een andere partij in Nederland zit tussen het buitenlandse uitzendbureau en de Nederlandse opdrachtgever of inlener, is het raadzaam om dit goed af te stemmen met uw adviseur.

Het is raadzaam om zorgvuldig te werk te gaan bij het maken van schriftelijke afspraken

G-REKENING

Ook met betrekking tot het inlenen van een buitenlands uitzendbureau geldt dat het risico in het kader van de inlenersaansprakelijkheid kan worden beperkt door een deel van de factuur te storten op een G-rekening ten name van het buitenlandse uitzendbureau. Het is daarbij van belang te beseffen dat het buitenlandse uitzendbureau wel degelijk een G-rekening in Nederland kan verkrijgen, aangezien er ook inhoudings-, afdracht- en aangifteplicht is ter zake van de loonbelasting (zie hiervoor). Het verdient dus aanbeveling om de aanwezigheid van de G-rekening als voorwaarde mee te nemen bij het vastleggen van de inleenovereenkomst en vervolgens op die G-rekening voldoende te storten, zodat hiermee de aansprakelijkheidsschuld wordt verminderd (let op: de btw is doorgaans verlegd).

Een andere maatregel is om het buitenlandse uitzendbureau te vragen zich te laten certificeren (NEN 4400-2). In dat geval kan worden volstaan met het storten van 20 procent op de G-rekening en bent u als Nederlandse inlener gevrijwaard voor een aansprakelijkstelling. Deze vrijwaring geldt overigens alleen ter zake van de betaling van de verschuldigde loonbelasting; de andere risico's blijven onverkort aanwezig. U kunt hierbij denken aan de

toepassing van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de meldingsplicht zoals hiervoor vermeld, de WAADI-registratie, de aansprakelijkheid met betrekking tot de inlenersbeloning (WAS) en de tewerkstellingsvergunningen voor zover van toepassing (Wet arbeid vreemdelingen).

MELDINGS- EN CONTROLEPLICHT IN NEDERLAND

In een eerder artikel in dit tijdschrift is al ingegaan op de meldingsplicht via de website [Postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) van het ministerie van SZW. Voor alle ingeleende werknemers van in andere EU-lidstaten, een land binnen de Europees Economische Ruimte (EER) en Zwitserland gevestigde leveranciers (alsmede voor zzp'ers in bepaalde sectoren) geldt thans een meldingsplicht voor de buitenlandse werkgevers. Deze meldingsplicht geldt dus ongeacht de nationaliteit van de werknemer en staat ook los van de vraag of het al dan niet een EU/EER-inwoner betreft.

Bij de melding moeten onder meer worden verstrekt de bedrijfsgegevens, de ID-gegevens en A1-verklaring (met betrekking tot de toepasselijke socialeverzekeringswetgeving) inzake de werknemers, alsmede de sector en naam van de dienstontvanger in Nederland en de plaats van de werkzaamheden. Daarnaast dient de dienstverrichter een contactpersoon op te geven die in Nederland beschikt over aanvullende gegevens (zoals overeenkomsten, loonstroken en urenregistratie).

Als dienstontvanger van een buitenlandse dienst-

verrichter bent u verplicht om te controleren of de buitenlandse dienstverrichter de vereiste melding heeft gedaan en of deze juist is. De melding en gegevens zijn te controleren via [Postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl). Indien de gegevens kloppen, kan de dienstontvanger deze bevestigen; zijn ze niet juist, dan dient hiervan melding gedaan te worden.

Controle en handhaving van de melding- en controleplicht vindt plaats door de Belastingdienst, de Nederlandse Arbeidsinspectie en de Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND). De sociale partners (zoals vakbonden) kunnen eveneens gegevens opvragen uit het meldloket op [Postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl), en dus ook naar aanleiding daarvan nadere acties ondernemen of maatregelen nemen.

VERBLIJFSTITEL

Voor werknemers van buiten de EU/EER/Zwitserland geldt dat zij gedurende maximaal negentig dagen (in een periode van zes maanden) in Nederland mogen verblijven, wanneer zij door een in het buitenland gevestigde werkgever naar Nederland worden uitgezonden. Bij overschrijding van deze negentig-dagenperiode dient een verblijfsvergunning bij de IND te worden verkregen.

Let op

Zodra duidelijk is dat de termijn van negentig dagen overschreden zal worden – en dat kan uiteraard ook bij aanvang al het geval zijn – dan dient een verblijfsvergunning te worden aangevraagd. De inlener loopt bovendien het risico dat bij overtreding van deze voorwaarde aan hem een boete kan worden opgelegd.

OEKRAÏENSE VLUCHTELINGEN

Een bijzondere positie wordt thans ingenomen door in verband met de oorlog gevluchte inwoners van Oekraïne. Hoewel dit land geen EU-lidstaat is, wordt het voor deze groep eenvoudiger gemaakt om in Nederland arbeid te verrichten. Vanaf april 2022 is een tewerkstellingsvergunning niet meer noodzakelijk en hoeven werkgevers enkel een melding te doen als Oekraïense werknemers bij hen aan de slag gaan. Deze maatregel is evenwel tijdelijk, waarbij de duur ervan op dit moment nog niet duidelijk is.

TOT BESLUIT

Zakendoen met een buitenlands uitzendbureau is goed mogelijk, maar wees u bewust van de toepasselijke regels en risico's. Indien u overweegt om zaken te gaan doen met een buitenlands uitzendbureau is het raadzaam om zorgvuldig te werk te gaan bij het maken van schriftelijke afspraken, waarbij u rekening moet houden met alle wettelijke verplichtingen die van toepassing zijn in Nederland.

Ook moet u niet vergeten voor aanvang te controleren of de buitenlandse uitzener wel een melding via [PostedWorker.nl](https://www.postedworker.nl) heeft gedaan. Daarnaast dient u voldoende aandacht te besteden aan de maatregelen om risico's zoveel mogelijk te beperken, zoals de controle van de (originele) ID-documenten en tewerkstellingsvergunningen van de ingeleende werknemers en het storten op de G-rekening van het buitenlandse uitzendbureau.