



Checklist werken met uitzendbureaus

Overzicht van alle checkpunten

Borgen en keurmerken uitzendbureau

Staat het uitzendbureau juist geregistreerd bij de Kamer van Koophandel?

Is het uitzendbureau gecertificeerd door de Stichting Normering Arbeid?

Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie?

Betaalt het uitzendbureau de uitzendkrachten genoeg?

Factureert het uitzendbureau correct?

Heeft het uitzendbureau een G-rekening?

Uw eigen verantwoordelijkheid als inlener

Heeft u de identiteit van uw uitzendkrachten gecontroleerd?

Mag de uitzendkracht legaal in Nederland werken?

Zorgt u voor een gezonde en veilige werkplek voor de uitzendkrachten?

Staat het uitzendbureau juist geregistreerd bij de Kamer van Koophandel?

Waarom checkt u dit?

Uitzendbureaus die in Nederland werken, moeten geregistreerd staan in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Bij die registratie moet ook staan dat zij arbeidskrachten ter beschikking stellen. Als inlener bent u wettelijk verplicht om dit te controleren. Staat het uitzendbureau waarmee u zakendoet niet juist geregistreerd? Dan kan dit erop wijzen dat u te maken heeft met een onbetrouwbaar uitzendbureau. Als u in zee gaat met een uitzendbureau dat niet geregistreerd staat, riskeert u een boete van de Inspectie SZW. Controleer dit dus goed.

Hoe checkt u dit?

Doe de 'Waadi-check' op de website van de Kamer van Koophandel. Zo controleert u of het uitzendbureau waarmee u zakendoet, op de juiste manier geregistreerd is. Vul het KvK-nummer van het uitzendbureau in. Twee tips:

- Sla een afbeelding op of maak een print van de pagina waarop de registratie vermeld staat. Liefst voordat u het uitzendbureau een opdracht geeft. Zorg dat u deze pagina kunt laten zien bij een inspectie van de Inspectie SZW.
- Controleer of het KvK-nummer op de offerte en factuur van het uitzendbureau met elkaar overeenkomen.

Is het uitzendbureau gecertificeerd door de Stichting Normering Arbeid?

Waarom checkt u dit?

Als uw uitzendbureau het keurmerk heeft van de Stichting Normering Arbeid (SNA), beperkt u het risico dat u aansprakelijk wordt gesteld voor niet afgedragen loonheffingen en btw. Daarbij verplichten sommige cao's het om zaken te doen met uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn. Check daarom of uw cao hier iets over zegt.

Hoe checkt u dit?

Controleer of uw uitzendbureau SNA-gecertificeerd is op www.normeringarbeid.nl. Daar kunt u zich ook aanmelden voor de 'SNA-attenderingservice'. Die informeert u als er iets verandert in de certificering van het uitzendbureau waarmee u zakendoet.

Certificatie door de SNA

De SNA **beoordeelt** Nederlandse uitzendbureaus volgens de norm NEN 4400-1, en buitenlandse uitzendbureaus volgens de norm NEN 4400-2. Inspectie-instellingen controleren onder meer of de uitzendbureaus zich houden aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de identificatieplicht, of ze correct factureren en of ze voldoende loonheffingen en/of btw betalen.

Doet u zaken met een SNA-gecertificeerd uitzendbureau? Dan wordt u niet aansprakelijk gesteld als het uitzendbureau onvoldoende loonheffingen en btw betaalt. U moet dan wel een deel van het factuurbedrag overmaken naar een geblokkeerde rekening. En voldoen aan alle andere voorwaarden van de vrijwaringsregeling. U leest er meer over in paragraaf 6.3 van **de folder 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw bij inlening van personeel' van de Belastingdienst**.

Is het uitzendbureau lid van een brancheorganisatie?

Waarom checkt u dit?

Brancheorganisaties stellen kwaliteitseisen aan hun leden, controleren of zij de cao naleven, en helpen hen bij deskundigheidsbevordering. Lidmaatschap van een brancheorganisatie is daarom een aanwijzing dat u zakendoet met een betrouwbaar uitzendbureau.

Hoe checkt u dit?

Kijk op abu.nl en nbbu.nl. Deze brancheorganisaties hebben een overzicht van hun leden op hun website staan.

Betaalt het uitzendbureau de uitzendkrachten genoeg?

Waarom checkt u dit?

Een uitzendbureau mag zelf bepalen welk uurtarief het in rekening brengt. Maar het moet de uitzendkrachten wel genoeg betalen. Dat is in ieder geval het wettelijke **minimumloon**. Daarnaast geldt dat uitzendkrachten dezelfde beloning moeten krijgen als werknemers die bij u in dienst zijn en hetzelfde werk doen. Dit staat in de cao voor uitzendkrachten. Als uitzendkrachten te weinig betaald krijgen, kunnen zij ook u daarvoor aansprakelijk stellen.

Hoe checkt u dit?

Het uitzendbureau moet genoeg betalen aan de uitzendkracht. Maar daarvoor moet het wel weten wat voor beloning werknemers in uw bedrijf krijgen. Het doorgeven van die informatie is uw verantwoordelijkheid. Zorg daarom dat u het uitzendbureau informeert over de volgende regelingen voor werknemers in uw bedrijf:

- het brutoloon;
- ATV of ADV
- toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren
- loonsverhogingen
- onkostenvergoedingen
- periodieken

Zorg dat u dit schriftelijk vastlegt, zodat u kunt aantonen wat u heeft doorgegeven. Neem deze regelingen ook mee in het uurtarief dat u met het uitzendbureau afspreekt. En vraag het uitzendbureau om een schriftelijke garantie dat de uitzendkrachten de beloning krijgen waar ze recht op hebben.

SNCU helpt!

De SNCU (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten) geeft voorlichting over de cao voor Uitzendkrachten en controleert naleving van de cao. Op [de website van de SNCU](#) leest u er meer over. Heeft u vragen over de cao? Neem dan contact op met de SNCU-helpdesk.

Factureert het uitzendbureau correct?

Waarom checkt u dit?

Facturen moeten voldoen aan een aantal wettelijke eisen. Onduidelijke en onjuiste facturen kunnen erop duiden dat het uitzendbureau zich niet aan de administratieve regels houdt.

Hoe checkt u dit?

Op een factuur moeten onder andere het KvK-nummer, het btw-nummer en een volledig adres staan. Maar er zijn meer eisen. U vindt ze op de website van de Belastingdienst, op de [pagina Factuureisen](#).

Heeft het uitzendbureau een G-rekening?

Waarom checkt u dit?

Een G-rekening is een geblokkeerde bankrekening. Het uitzendbureau kan het saldo op de G-rekening alleen gebruiken om loonheffingen en btw aan de Belastingdienst te betalen. Door de G-rekening te gebruiken, voorkomt u dat u aansprakelijk bent als een SNA-gecertificeerd uitzendbureau de loonheffingen of btw niet betaalt.

- Stort **25 procent** van het factuurbedrag (inclusief btw) op de G-rekening van het uitzendbureau. Is de btw 'verlegd'? En betaalt u dus de btw, in plaats van het uitzendbureau? Stort dan 20 procent van het factuurbedrag.
- Zorg dat u ook voldoet aan de andere voorwaarden van de vrijwaringsregeling. U leest er meer over in paragraaf 6.3 van [de folder 'Aansprakelijkheid voor loonheffingen en btw bij inlening van personeel' van de Belastingdienst](#).

Hoe checkt u dit?

Vraag het uitzendbureau of het een G-rekening heeft. U herkent een G-rekening aan de eerste twee nummers van het bankrekeningnummer: 99. In een IBAN-code zijn dit het tiende en het elfde karakter.

Heeft u de identiteit van uw uitzendkrachten gecontroleerd?

Waarom checkt u dit?

Het is belangrijk om te weten wie er bij u op de werkvloer staat. U bent daarom verplicht de identiteit van uitzendkrachten te controleren vóór het begin van het werk. Dat is belangrijk om fraude tegen te gaan, zoals belastingfraude en identiteitsfraude. En om illegale tewerkstelling te voorkomen. Controleert u de identiteit van uitzendkrachten niet regelmatig? Dan riskeert u een boete.

Hoe checkt u dit?

Iedere uitzendkracht moet altijd een origineel identiteitsbewijs bij zich hebben als hij of zij voor u aan het werk is. U kunt de identiteit van de uitzendkracht als volgt controleren:

- Vraag de uitzendkracht om een geldig, origineel identiteitsbewijs. Dus géén kopie en géén rijbewijs.
- Laat de uitzendkracht zijn of haar handtekening zetten. Vergelijk die met de handtekening op het identiteitsbewijs.

U leest een uitgebreide instructie in [het Stappenplan Verificatieplicht van de Inspectie SZW](#).

Hoe bewaar ik de gegevens van uitzendkrachten?

Uitzendkrachten uit de Europese Economische Ruimte (behalve Kroatië) of Zwitserland.

Heeft de uitzendkracht de nationaliteit van Nederland, een ander EER-land (behalve Kroatië) of Zwitserland? Dan mag u géén kopie van het identiteitsbewijs maken. U registreert de uitzendkracht door de volgende gegevens van het identiteitsbewijs (géén rijbewijs) over te nemen in uw administratie:

- naam, adres en woonplaats van de uitzendkracht
- geboortedatum
- burgerservicenummer
- nationaliteit
- soort identiteitsbewijs, het nummer en de geldigheidsduur
- als dat van toepassing is: de aanwezigheid van een A1-verklaring, verblijfsvergunning, tewerkstellingsvergunning of notificatie, inclusief nummer en geldigheidsduur
- naam, adres en woonplaats van het uitzendbureau
- specificatie van de gewerkte uren

Uitzendkrachten van buiten de Europese Economische Ruimte of Zwitserland, en uit Kroatië.

Heeft de uitzendkracht de Kroatische nationaliteit, of niet de nationaliteit van een EER-land of Zwitserland? Vraag dan het uitzendbureau om een kopie van het identiteitsbewijs (paspoort of ID-kaart – géén rijbewijs) van de uitzendkracht. Controleer of de kopie inderdaad klopt met de identiteit van de uitzendkracht. En bewaar de kopie in uw administratie tot vijf jaar na het einde van het jaar waarin de uitzendkracht uit dienst is. Anders riskeert u een boete.

Mag de uitzendkracht legaal in Nederland werken?

Waarom checkt u dit?

Als u uitzendkrachten inhuurt, moet u controleren of zij in Nederland mógen werken – eventueel met een werkvergunning. Als hun vergunning niet in orde is, riskeert u een boete van de Inspectie SZW.

Hoe checkt u dit?

Uitzendkrachten mogen vrij in Nederland werken in de volgende gevallen:

- Ze hebben de nationaliteit van een EER-land of Zwitserland. Let op: Voor Kroaten gelden aanvullende eisen.
- Ze hebben de Kroatische nationaliteit, én:
- een sticker in hun paspoort waarop staat ‘Arbeid wel toegestaan: tewerkstellingsvergunning niet vereist’, óf:
- 12 maanden onafgebroken in Nederland gewerkt, met een geldige werkvergunning.
- Ze hebben de nationaliteit van een land buiten de EER of Zwitserland, én:
- een paspoort met een officiële sticker waarop staat ‘Arbeid wel toegestaan: tewerkstellingsvergunning niet vereist’, óf:
- een verblijfsvergunning met een *Aanvullend document* waarop staat dat arbeid is toegestaan (een ‘Gecombineerde vergunning verblijf en arbeid’).

In alle andere gevallen moet het uitzendbureau beschikken over een tewerkstellingsvergunning (TWV) van het UWV. Het uitzendbureau vraagt zo’n vergunning aan op naam van de buitenlandse werknemer. Die mag daarmee dan in uw bedrijf het werk doen dat op de werkvergunning staat. Vraag het uitzendbureau om een kopie van deze vergunning en bewaar deze in uw administratie, samen met het identiteitsbewijs van de uitzendkracht. Dit is verplicht volgens de Wet arbeid vreemdelingen (artikel 15, lid 2 en lid 4)

Als er geen geldige vergunning is, dan riskeert u als inlener ook een boete. Heeft het uitzendbureau de vergunning niet aangevraagd? Dan moet u dat alsnog doen bij het UWV of de IND. Een buitenlandse werknemer mag pas beginnen met werken als u of de werknemer de werkvergunning gekregen heeft. U leest meer over de werkvergunning [op de website van het UWV](#).

Sociale premies betalen of niet?

Huurt u buitenlandse arbeidskrachten in via een uitzendbureau of (onder)aannemer? Dan betalen deze arbeidskrachten misschien al sociale verzekeringspremies in het buitenland. Is dat het geval? Vraag de uitlener of de buitenlandse werknemer dan om een A1-verklaring. Die vraagt hij aan bij de organisatie voor sociale zekerheid in zijn land. Met de A1-verklaring kan het uitzendbureau aantonen dat zij voor deze werknemer in Nederland geen premies hoeft te betalen. Zonder A1-verklaring moet u die premies wel betalen.

Zorgt u voor een gezonde en veilige werkplek voor de uitzendkrachten?

Waarom checkt u dit?

Als u uitzendkrachten inhuurt, moet u er samen met het uitzendbureau voor zorgen dat zij gezond en veilig kunnen werken. Krijgt een uitzendkracht een ongeluk op de werkplek? Dan bent u, als opdrachtgever, verantwoordelijk. U leest er meer over op de website van de [Inspectie SZW](#).

Hoe regelt u dit?

Wilt u weten hoe u uw werknemers – inclusief uitzendkrachten – een veilige en gezonde werkomgeving biedt? Kijk dan op [Zelfinspectie.nl](#) en op [Arboflexbranche.nl](#). Daarmee checkt u of u de arbeidsrisico's binnen uw bedrijf kent, en of u de juiste maatregelen neemt.

De Arbeidstijdenwet: uw verantwoordelijkheid

Als u uitzendkrachten inhuurt, bent u verantwoordelijk voor het naleven van de [Arbeidstijdenwet](#) – niet het uitzendbureau. U moet er dus zelf voor zorgen dat de uitzendkrachten niet langer werken dan toegestaan. Zorg daarom dat u een goede urenregistratie bijhoudt.