

## In- of uitlenen van arbeidskrachten

Stelt u arbeidskrachten ter beschikking oftewel; leent u personeel uit tegen betaling? Dan moet u dat sinds 1 juli 2012 vermelden in het Handelsregister. Dit is het gevolg van een wetswijziging die uitbuiting van werknemers wil terugdringen. Deze wet heet Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (Waadi) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De wet is voor u van belang als u arbeidskrachten ter beschikking stelt. Dit kan bedrijfsmatig of niet-bedrijfsmatig zijn. De wet heeft ook gevolgen voor ondernemingen die arbeidskrachten inlenen.

### Wie krijgt er met deze wet te maken?

Iedere onderneming of rechtspersoon die arbeidskrachten ter beschikking stelt, moet dit registreren in het Handelsregister. Dit geldt voor zowel ondernemers die bedrijfsmatig als niet-bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stellen. Bij bedrijfsmatig moet worden gedacht aan uitzendbureaus, uitleenbureaus, payrollings-bedrijven en banenpools. Bij ondernemingen die niet-bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stellen, is het van belang dat dit geen onderdeel is van de reguliere bedrijfsactiviteiten.

### Wat is ter beschikking stellen van arbeidskrachten?

In de wet staat: 'het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht of leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst verrichten van arbeid.' Concreet zijn 3 elementen van belang:

- Er is een onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt aan een andere onderneming.
- De onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt, krijgt hiervoor een vergoeding van de onderneming aan wie de arbeidskrachten ter beschikking zijn gesteld.
- De arbeidskracht die ter beschikking is gesteld werkt onder toezicht en leiding van de onderneming aan wie hij ter beschikking is gesteld.

### Moet u actie ondernemen?

Als u arbeidskrachten ter beschikking stelt, dan moet u dit doorgeven aan de Kamer van Koophandel.

*Stelt u bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking?*

Als u bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stelt, pas dan uw bedrijfsactiviteit aan in het Handelsregister. Vul als nevenactiviteit in: 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten'. Het aanpassen van de bedrijfsactiviteit is gratis.

*Stelt u niet-bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking?*

Als uw onderneming niet-bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stelt, dan kunt u dit per e-mail of telefoon melden bij de Kamer van Koophandel in uw regio.

### Start u met ondernemen?

U kunt als startende ondernemer op het inschrijfformulier aangeven dat uw onderneming arbeidskrachten ter beschikking gaat stellen.

### Heeft u een buitenlandse onderneming en stelt u arbeidskrachten ter beschikking?

Buitenlandse bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen in Nederland, zijn verplicht zich met deze activiteit in te schrijven in het Handelsregister.

## Voorbeelden wel of niet registreren?

### Wel registreren

- Een uitzendbureau dat gevestigd is in Duitsland en schilders ter beschikking stelt aan Nederlandse bedrijven.
- Een consultancybureau dat een medewerker ter beschikking stelt aan een klant vanwege tijdelijke onderbezetting bij de klant.

### Niet registreren

- Een hoveniersbedrijf dat zijn medewerkers inzet in opdracht van een klant om een tuin aan te leggen.
- Als er medewerkers van een onderneming met verschillende werkmaatschappijen onderling worden uitgeleend. Hier is sprake van intra-concernuitlening.

## Ik weet niet of ik arbeidskrachten ter beschikking stel. Wat moet ik doen?

Als u twijfelt, laat dan de Kamer van Koophandel weten dat u arbeidskrachten ter beschikking stelt. Hieraan zijn geen kosten verbonden en heeft verder geen gevolgen. U voorkomt hiermee problemen bijvoorbeeld als u gecontroleerd wordt door de Inspectie SZW. U riskeert dan geen hoge bestuurlijke boete van deze inspectie.

## Huurt u wel eens arbeidskrachten in?

Maakt u wel eens gebruik van ter beschikking gestelde arbeidskrachten? Controleer dan of de onderneming waarvan u deze arbeidskrachten inhuurt, goed staat geregistreerd in het Handelsregister. U kunt dit eenvoudig controleren via deze website.

## Certificering met SNA-keurmerk

Ondernemingen die bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stellen, kunnen hun onderneming laten certificeren en het SNA-keurmerk krijgen. Inleners die gebruik maken van een uitzendorganisatie met een SNA keurmerk zijn per 1 juli 2012 onder voorwaarden gevrijwaard van de inlenersaansprakelijkheid. Zij worden dan niet meer aansprakelijk gesteld voor de betaling van achterstallige loonheffingen en omzetbelasting van de onderneming die aan het personeel ter beschikking heeft gesteld.

## Veel gestelde vragen Waadi

Hier vindt u veelgestelde vragen over de Waadi, de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs. Deze wet is voor u van belang als u arbeidskrachten ter beschikking stelt. Meer over de gevolgen van de Waadi.

## Wanneer is sprake van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (TBA)?

In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is een aantal bestanddelen opgenomen dat omschrijft wanneer er sprake is van ter beschikkingstelling van arbeidskrachten (TBA). Het gaat om de volgende bestanddelen:

- arbeidskracht;
- tegen vergoeding;
- aan een ander;
- onder diens toezicht en leiding;
- anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst;
- arbeid verrichten.

In de praktijk kunnen arbeidskrachten in verschillende constructies en onder verschillende benamingen worden aangeboden. Het kan bijvoorbeeld gaan om uitzendwerk, detachering, payrolling of verhuur of uitlening van personeel. Het maakt niet uit welke naam er aan gekoppeld wordt, als aan alle bovengenoemde bestanddelen uit de omschrijving wordt voldaan, is er sprake van TBA. Of sprake is van TBA wordt beoordeeld aan de hand van de feiten en omstandigheden van een concrete situatie.

De uitlenende werkgever moet in het Handelsregister geregistreerd zijn als partij die arbeidskrachten ter beschikking stelt. De inlener moet aantonen dat hij bij de KvK heeft gecontroleerd of de uitlener geregistreerd staat.

***Wat gebeurt er als een bedrijf in overtreding is?***

De consequenties van het overtreden van deze wet zijn groot. Uitleners krijgen van de Inspectie SZW een boete van 12.000 euro per werknemer. Ook inleners kunnen deze boete krijgen. Bij een tweede overtreding wordt de boete verhoogd tot 24.000 euro en bij een derde overtreding zelfs 36.000 euro per werknemer.

***Wie controleert en legt de boetes op?***

De Inspectie SZW voert controles uit en legt eventueel een boete op, aan zowel de onderneming die arbeidskrachten ter beschikking stelt als de onderneming die gebruik maakt van ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

***Mijn onderneming is gevestigd in het buitenland en ik stel in Nederland arbeidskrachten ter beschikking. Wat moet ik doen?***

Het is van belang dat u zo snel mogelijk uw onderneming inschrijft bij de Kamer van Koophandel. Dit kan bij alle Kamers van Koophandel

***Mijn onderneming leent personeel in van een onderneming die in het buitenland is gevestigd. Wat moet ik doen?***

U kunt controleren of deze onderneming goed is ingeschreven. Als dit niet zo is, kunt u deze onderneming wijzen op de registratieplicht die vanaf 1 juli geldt. De onderneming moet zich vervolgens laten registreren bij de Kamer van Koophandel.

***Valt een vof die een vennoot als arbeidskracht ter beschikking stelt onder deze regeling?***

Nee.

***Valt een maatschap die een maat als arbeidskracht ter beschikking stelt onder deze regeling?***

Nee.

***Hoe hoog zijn de boetes bij een overtreding?***

De consequenties van het overtreden van deze wet zijn groot. Uitleners krijgen een boete van de Inspectie SZW van 12.000 euro per werknemer. Ook inleners kunnen deze boete krijgen. Bij een tweede overtreding wordt de boete verhoogd tot 24.000 euro en bij een derde overtreding zelfs 36.000 euro per werknemer.

***Hoe kan ik zien of een buitenlandse onderneming bij een Nederlandse Kamer van Koophandel is ingeschreven?***

U kunt hiervoor het Handelsregister raadplegen. Alle ondernemingen die in Nederland gevestigd zijn, moeten in het Handelsregister ingeschreven staan. Buitenlandse ondernemingen zonder vestiging in Nederland en die in Nederland actief zijn, mogen zich inschrijven. Buitenlandse ondernemingen zonder vestiging in Nederland en die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen, zijn vanaf 1 juli 2012 verplicht zich in te schrijven. Raadplegen van het Handelsregister kan via [www.kvk.nl](http://www.kvk.nl).

***Hoeveel legale uitzendbureaus, uitleenbureaus, payrollbedrijven en banenpools zijn er in Nederland?***

Ongeveer 13.000. Veel van deze ondernemingen zijn gecertificeerd door de Stichting Normering Arbeid en hebben een keurmerk. Onderdeel van de certificering is een juiste inschrijving in het Handelsregister. Zie [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl) voor meer informatie.

***Waar moet ik het melden als ik vermoed dat ik te maken heb met een illegaal uitzendbureau?***

Raadpleeg eerst het Handelsregister om te zien of een onderneming staat ingeschreven. Als een onderneming niet staat ingeschreven, dan kunt u dit melden bij het Meldpunt Malafide Uitzendbureaus van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### ***In welke branches zijn uitzendbureaus zonder vestiging in Nederland vooral actief?***

Vooral in de land- en tuinbouw, vleesindustrie, schoonmaakbranche, horeca, bouwnijverheid, metaalindustrie en binnenvaart.

### ***Zijn er uitzonderingen?***

In de Waadi zijn 3 uitzonderingen opgenomen. Een werkgever hoeft zich niet te registreren als arbeidskrachten ter beschikking gesteld worden:

- ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk;
- bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk (collegiale uitlening);
- in een onderneming, die door dezelfde ondernemer in stand wordt gehouden als die de arbeidskrachten ter beschikking stelt (intra-concern uitlenen).

#### 1. Geleverde zaak of tot stand gebracht werk

Dit is het geval als de ene onderneming aan de andere een of meer van haar werknemers ter beschikking stelt, niet alleen om bijvoorbeeld een door haar vervaardigde machine te installeren en bedienend personeel daarvoor op te leiden, maar ook om die machine voor een beperkte tijd, al dan niet aansluitend aan het installeren, zelf (mede) te bedienen.

#### 2. Bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk (collegiale uitlening)

Op het moment dat de uitlenende werkgever voor één of meerdere werknemers (die in dienst zijn van de werkgever) tijdelijk geen werk heeft, kan deze werkgever zijn werknemers tijdelijk aan een andere werkgever uitlenen die juist behoefte heeft aan extra arbeidskrachten. De arbeidskracht moet in dienst zijn bij de uitlener en deze mag slechts de loonkosten met een kleine opslag in rekening brengen bij de inlener. Als er meer geld in rekening wordt gebracht dan moet de uitlenende werkgever wel voldoen aan de registratieplicht Waadi.

Er kan ook sprake zijn van bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk als een werknemer bijvoorbeeld voor reïntegratiedoelstellingen of een outplacementprocedure tijdelijk voor een andere werkgever aan de slag gaat. Daarbij geldt dezelfde eis voor het in rekening brengen van kosten.

#### 3. Intra-concern uitlenen

Om van intra-concern uitlenen te kunnen spreken, moet het gaan om het verrichten van arbeid in een onderneming die door dezelfde ondernemer in stand wordt gehouden. Het begrip 'onderneming' moet in dat verband worden uitgelegd als het begrip 'onderneming' in de Wet op de ondernemingsraden. Voor de inkleuring van dat begrip is van belang dat de organisatorische eenheid zelfstandig naar buiten treedt, waarbij het zwaartepunt ligt op het extern aanbieden van goederen en diensten aan het publiek. Teneinde aangemerkt te worden als een organisatorische eenheid, dient een groep personen onder een bepaalde leiding op een bepaalde locatie samen te werken en deel te nemen aan het economisch verkeer.

De centrale leiding bepaalt het financiële, commerciële, sociale, logistieke en strategische beleid. Het gaat er om dat de organisatorische eenheid zich naar buiten als zelfstandig presenteert met name door onder eigen naam werkzaam te zijn of door producten of diensten rechtstreeks in het maatschappelijk verkeer te brengen.

### ***Een organisatie bemiddelt voor tewerkstelling van arbeidskrachten of stagiairs. Valt deze organisatie onder de registratieplicht?***

Er is geen sprake van TBA als een partij alleen bemiddelt tussen arbeidskracht en inhurende werkgever en er dus geen kosten in rekening worden gebracht voor door de arbeidskracht gewerkte uren en voor de bemiddeling. In dat geval wordt er namelijk niet voldaan aan het criterium 'tegen vergoeding'. Zo'n organisatie valt dus niet onder de registratieplicht.

### ***Maakt het uit wat voor soort rechtspersoon de uitlenende organisatie is?***

De registratieplicht Waadi geldt voor alle werkgevers die volgens de definitie arbeidskrachten ter beschikking stellen en waar geen van de uitzonderingen van toepassing is. Dit geldt dus ook voor verenigingen, stichtingen, eenmanszaken, betaald voetbalorganisaties en elke andere denkbare rechtspersoon.

### ***In hoeverre vallen zzp'ers, vof-ers en maten onder de registratieplicht Waadi?***

Indien vennoten uit een vof, maten uit een maatschap en zzp'ers onder toezicht en leiding van een ander gaan werken - zichzelf dus uitlenen - vallen zij niet onder de registratieplicht. Als de zzp'er zichzelf in een bv heeft ondergebracht, dan is hij/zij geen zzp'er meer maar een werknemer van de bv. De bv valt dan wel onder de registratieplicht. Het kan zijn dat de Belastingdienst hiervoor een VAR-DGA heeft uitgegeven, maar ook dan geldt de registratieplicht.

Indien een derde bemiddelt tussen de inlener en de vennoot, maat of zzp'er en ook voor hen factureert, valt deze derde wel onder de registratieplicht.

### ***Wat als een zzp'er arbeidskrachten ter beschikking stelt?***

Als een zzp'er arbeidskrachten inhuurt om ze vervolgens aan een andere werkgever uit te lenen, dan is hij/zij geen zzp'er (zelfstandige zonder personeel) meer. Als er verder aan alle in de Waadi beschreven bestanddelen voor TBA wordt voldaan dan moet hij/zij voldoen aan de registratieplicht.

### ***In hoeverre valt een BV onder de registratieplicht Waadi als zij de directeur uitleent?***

De directeur is in dienst van de bv. Als een bv de directeur uitleent, moet de bv voldoen aan de registratieplicht.

### ***Geldt de registratieplicht Waadi ook voor buitenlandse werkgevers?***

Alle bedrijven die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen moeten zich bij de KvK in Nederland inschrijven, dus ook buitenlandse bedrijven. Ze schrijven zich dan met het buitenlandse vestigingsadres in. Dat geldt ook als een bedrijf slechts incidenteel arbeidskrachten ter beschikking stelt.

### ***Wanneer is een werkgever goed geregistreerd?***

Een werkgever is goed geregistreerd als door de KvK een of meerdere van de onderstaande SBI-codes is toegekend of als in het Handelsregister de Waadi-indicator is aangezet. Een werkgever die bedrijfsmatig met TBA bezig is moet in het handelsregister opnemen dat er sprake is van TBA. In dat geval zal de KvK een van de volgende SBI-codes toekennen:

- 78201 Uitzendbureaus
- 78202 Uitleenbureaus
- 78203 Banenpools (werkgelegenheidsprojecten)
- 7830 Payrolling (personeelsbeheer)

Werkgevers die niet bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikkingstellen moeten dat ook melden, maar zij krijgen in het Handelsregister een aantekening dat ze voldoen aan de registratieplicht (de Waadi-indicator).

Werkgevers kunnen altijd controleren of ze goed staan geregistreerd door de Waadi-check uit te voeren op [www.kvk.nl/waadi](http://www.kvk.nl/waadi).

Ook de inlener kan via de Waadi-check nagaan of de uitlener geregistreerd staat.

Voor de beoordeling van de vraag of in een concreet geval aan de registratieplicht is voldaan, is het moment van de melding bij de KvK bepalend. Immers de inlener moet kunnen nagaan of de uitlener geregistreerd staat. De KvK registreert datum en tijdstip van melding.

***Deze tekst is samengesteld aan de hand van de website van de Kamer van Koophandel***

[www.kvk.nl](http://www.kvk.nl)



de taaiste wet- en regelgeving boeiend en glashelder gebracht