

Advieswijzer Personeel inlenen

Bron: SRA - Publicatiedatum: 23/02/2026

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 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 kan wel aannemen van werk aan de orde zijn. 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 en 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 opnemen 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 of eigen bijdrage Zorgverzekeringswet)
- 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 eventueel in combinatie met het gebruikmaken 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.

Tip! Als de uitlener zijn zaakjes op orde heeft, ontvangt hij van de Belastingdienst een zogenaamde 'schone verklaring'. Kan uw uitlener géén schone verklaring overleggen, dan is er waarschijnlijk iets aan de hand. Vraag uw uitlener dan naar de reden, zodat u (eventueel samen met ons), het risico beter kunt inschatten.

Registratie van gegevens

Het komt 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 waar nodig 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, burgerservicenummer (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)
- verblijfsgegevens (indien niet woonplaats)
- toelichting op de werkzaamheden (periode en aard)
- de gewerkte uren

Tip! Een voorbeeld vastlegging persoonsgegevens en een voorbeeld vastlegging gewerkte uren vindt u [hier](#).

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 EER en Zwitserland. In dat geval is het hebben van een kopie-ID-bewijs en een kopie van de 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 en toepassing anoniementarief.

Laat u een vreemdeling zonder vereiste tewerkstellingsvergunning werken, dan riskeert u vanaf februari 2025 een boete van maximaal € 11.250 per vreemdeling. Doet een overtreding zich vaker voor, dan kan dit bedrag verhoogd worden met 50, 100 of 200%. Bij het vermoeden van ernstige benadeling, dit is een combinatie van zaken zoals heel weinig loon, slapen op de werkplek, ingenomen bankpassen of reisdocumenten en dergelijke) kan de Arbeidsinspectie een bedrijf preventief stilleggen.

Storten op G-rekening

Een G-rekening is een geblokkeerde rekening van de uitlener of doorlener, waarop de Belastingdienst een voorrecht heeft. Beroepsmatige uitleners komen in aanmerking voor een dergelijke rekening.

U kunt uw aansprakelijkheid beperken door het deel van de factuur van uw uitlener dat bestemd loonheffingen en btw te storten op deze 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 ingeleende 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 omdat dit niet aan u te wijten is. Of recht bestaat op disculpatie wordt op individuele basis bepaald, afhankelijk van de feiten. Denk bijvoorbeeld aan een faillissement van de uitlener door plotseling verslechterde economische omstandigheden of uitzonderlijk slechte weersomstandigheden.

Voor SNA-gecertificeerde bedrijven bestaat altijd een recht op disculpatie. U moet dan wel voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De uitlener voldoet aan de NEN 4400-1- of de NEN 4400-2-norm hetgeen blijkt uit opname 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 hierboven genoemde 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 uitzendondernemingen heeft zekerheid gesteld voor de betaling van hun loonheffingen en btw. Als u personeel inleent van een dergelijke uitzendonderneming, 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, kunt u de identiteit van de uitzendkrachten aantonen, heeft u bewijs dat de uitzendkracht in Nederland werkt en voldoet u aan de overige voorwaarden, dan kunt u het gehele factuurbedrag overmaken naar de uitzendonderneming en kunt u zich toch nog beroepen op de disculpatieregeling.

Nieuwe uitzend cao

Er geldt vanaf 1 januari 2026 een nieuwe uitzend-cao. Deze cao gaat uit van gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten, vergeleken met medewerkers met een gelijkwaardige functie die in dienst zijn van de inlener. Is sprake van uitleners die geen uitzendbedrijf zijn, dan is de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) het uitgangspunt voor het vaststellen van (het pakket van) arbeidsvoorwaarden.

De brancheorganisaties NBBU en ABU hebben een nieuw [online platform](#) gelanceerd. Het platform biedt praktische ondersteuning aan uitzendbureaus, softwareleveranciers en opdrachtgevers bij de invoering van deze gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten.

Let op! In iedere situatie waarbij sprake is van uitlenen van personeel, moet u dus controleren of de arbeidsvoorwaarden van de uitgeleende werknemer gelijk zijn aan die van de inlener.

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. Via [waadichcek.nl](#) kunt u nagaan of met een geregistreerd uitzendbureau zaken wordt gedaan.

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 minimaal € 8.000 (bij minder dan tien ingeleende werknemers) tot € 96.000 (derde overtreding bij dertig of meer ingeleende werknemers). Eenzelfde boete kan worden opgelegd aan de uitlener.

Bovenstaande geldt niet voor eenmansbedrijven: 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 is 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 inlenersaansprakelijkheid op.

Tip! Is een uitzendbureau NEN-gecertificeerd, dan controleert de certificerende instelling of er een Waadi-registratie is. Controle door u is dan niet meer nodig.

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.

Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. Deze boete geldt ook voor bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus, de zogenaamde inleners.

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 achterstallige 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.

Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. Deze boete geldt ook voor bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus, de zogenaamde inleners.

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(s) 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 deze ketenaansprakelijkheid te maken krijgen.

Wet arbeidsmarkt in balans

Payrollkrachten zijn werknemers die door of in opdracht van de inlener zijn uitgekozen en exclusief voor de inlener werken, maar in dienst zijn bij een derde (het payrollbedrijf). Voor payrollkrachten geldt per 2020 dat ze minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als de eigen werknemers van de inlener. Het gaat daarbij om arbeidsvoorwaarden uit de cao, uit bedrijfseigen regelingen en de in de branche gebruikelijke arbeidsvoorwaarden. Per 2021 heeft de payrollkracht recht op een adequate pensioenregeling. Dit kan zijn de pensioenregeling van de inlener of een eigen, adequate regeling van de uitzender. Voldoet het payrollbedrijf hier niet aan, dan kan zowel de Arbeidsinspectie als de payrollkracht ingrijpen. In het gepubliceerde Besluit Adequate pensioenregeling payrollwerknemers dat vanaf 1 januari 2021 van kracht is, is neergelegd waaraan een dergelijke voorziening moet voldoen. De werkgever moet een pensioenvoorziening treffen met ouderdoms- en nabestaandenpensioen, zonder een wacht- of drempeltijd en met een werkgeversbijdrage van 15,2% van de pensioengrondslag (percentage 2026). Dit laatste percentage is gelijk aan de gemiddelde werkgeversbijdrage en de pensioengrondslag in Nederland en wordt jaarlijks aangepast.

Melding buitenlandse uitzendondernemer

Stelt een buitenlandse uitzendorganisatie uit de Europese Economische Ruimte of Zwitserland in Nederland uitzendkrachten ter beschikking? Dan geldt sinds 1 maart 2020 een digitale meldingsplicht voor dit uitzendbureau via postedworkers.nl. Deze melding is bedoeld om te voorkomen dat deze uitzendkrachten minder betaald krijgen dan in Nederland gebruikelijk is. Als inlener moet u de melding controleren en eventuele onjuistheden doorgeven. Voldoet het uitzendbureau of de inlener niet aan de hun toebedeelde verplichtingen? Dan loopt deze partij een boeterisico. Zowel de betrokken dienstverlener als de opdrachtgever in Nederland en

eventuele intermediairs kunnen dus beboet worden. De hoogte van de boete is afhankelijk van de precieze overtreding en loopt exclusief verhoging uiteen van € 750 tot € 8.000 per overtreding. Op de site [postedworkers.nl](https://www.postedworkers.nl) vindt u veel informatie over deze regeling.

Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

Op 1 januari 2027 gaat de wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) in. Dit houdt in dat er gewerkt gaat worden met een zogenaamd toelatingsstelsel, oftewel een vergunningenstelsel. Bedrijven die werknemers willen blijven uitlenen, moeten zich vóór die datum bij de Nederlandse Autoriteit Uitleenmarkt (NAU) melden.

Er wordt onderscheid gemaakt tussen uitleners met en uitleners zonder SNA-certificaat. Beide soorten uitleners moeten zich tussen 1 november 2026 en 1 januari 2027 aanmelden. Een uitlener die zich tijdig heeft aangemeld, kan in aanmerking komen voor het overgangsrecht. Dat betekent dat de uitlener zijn activiteiten mag blijven uitoefenen, ook al heeft de NAU de aanvraag om toelating nog niet behandeld/afgehandeld. Er is dan geen sprake van overtreding van de WTTA-regels.

Let op! Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. Deze boete geldt ook voor bedrijven die gebruik maken van uitzendbureaus, de zogenaamde inleners.

Na aanmelding moet de uitlener vervolgens toelating als uitlener aanvragen bij de NAU. Dit moet gebeuren via de website van het ministerie van SZW, waar de NAU onder valt. Toelating kan worden aangevraagd in de periode van 1 mei 2027 tot 30 juni 2027. De aanvraag om toelating moet vergezeld gaan van een inspectierapport of een SNA-keurmerk dat op 30 juni 2027 geldig is. Is hieraan voldaan dan volgt de beoordeling van de aanvraag door de NAU. In de tussentijd is voortzetting van de uitleenactiviteiten toegestaan.

Uitleners moeten om toegang te krijgen een VOG indienen die niet ouder is dan drie maanden en een waarborgsom van € 100.000 overmaken. Daarnaast moeten ze bewijzen dat ze bestaande wet- en regelgeving naleven zoals het uitbetalen van het wettelijk minimumloon. Alleen dan kunnen ze een toelating krijgen om mensen uit te lenen.

Voor het betalen van de waarborgsom gelden uitzonderingen wanneer een uitlener reeds vier jaar onafgebroken staat ingeschreven bij de KVK met de bedrijfsactiviteit uitlenen van werknemers, in die vier jaar ook daadwerkelijk werknemers zijn uitgeleend en een verklaring van de Belastingdienst bezitten dat alle belastingen en premies zijn betaald.

Een uitlener wordt na goedkeuring toegelaten voor een periode van vier jaar. Daarna moet de uitlener wederom toelating vragen. Tijdens deze vier jaar wordt een uitlener regelmatig gecontroleerd om na te gaan of die nog aan het normenkader voldoet. De uitvoering van de wet ligt bij de NAU die beslist over de toelating van uitleners. Ook verzamelt de NAU signalen uit de markt en adviseert over verbeteringen. Daarnaast wijst de NAU de inspectie-instellingen aan die controleren of uitleners voldoen aan alle wet- en regelgeving. De NAU start vanaf 2026 met haar eerste werkzaamheden, zoals het aanwijzen van inspectie-instellingen en het openen van het aanmeldloket voor uitleners.

Op 1 januari 2028 gaat de Nederlandse arbeidsinspectie handhaven. Uitleners die zonder toelating actief zijn op de arbeidsmarkt krijgen een boete. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft extra personeel aangenomen om de pakkans te vergroten. Ook zijn op verschillende plekken hulppunten geopend om arbeidsmigranten te helpen met vragen of problemen. De komende periode komen er nog meer hulppunten bij.

Let op! Genoemde boete geldt ook voor inleners die gebruik maken van uitzendbureaus zonder vergunning.

Meer informatie is [hier](#) te vinden.

Tot slot

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 met ons op.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van deze Advieswijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de Advieswijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.