



Uw eigen verantwoordelijkheid als inlener

Heeft u gecontroleerd of de uitzendkracht legaal in Nederland werkt?

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.
- 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.