

# Pas op voor het risico van inlenersaansprakelijkheid



**De inlenersaansprakelijkheid moet misbruik bij de betaling van loonheffingen rond het uit- en inlenen van personeel tegengaan. De inlener en eventuele doorlener(s) kunnen aansprakelijk worden gesteld voor de loonheffingen die de lagere eventuele doorlener(s) of uitlener niet afdragen.**

Werkt uw onderneming met uitzendkrachten, dan kunt u te maken krijgen met de inlenersaansprakelijkheid. Het is dan goed om te weten welk risico u precies loopt en wat aansprakelijkstelling inhoudt.

## Aansprakelijkheid voor alle loonheffingen

De inlenersaansprakelijkheid houdt in dat als een uitlener de verschuldigde loonheffingen voor zijn uitgeleende werknemers – waaronder een eventuele directeur-groootaandeelhouder (dga) – niet betaalt, de inlener hoofdelijk aansprakelijk is voor het nog verschuldigde bedrag.

De aansprakelijkheid geldt voor álle loonheffingen, dus zowel voor de loonbelasting en de premie volksverzekeringen (samen 'loonheffing') als voor de premies werknemersverzekeringen als de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (ZVW). De inlenersaansprakelijkheid geldt ook voor de BTW over de werkzaamheden voor de inlener (of doorlener) die de uitlener (of doorlener) niet betaalt. Dit aspect van de inlenersaansprakelijkheid laten we in dit artikel verder buiten beschouwing.

### Aansprakelijkheid ook voor rente en kosten

De Belastingdienst kan uw onderneming als inlener ook aansprakelijk stellen voor invorderingsrente en eventuele kosten van naheffingsaanslagen loonheffingen als die rente en kosten aan uw organisatie zelf te wijten zijn. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als u de factuur van de uitlener (of doorlener) te laat heeft betaald.

Verder brengt de fiscus uw onderneming als inlener invorderingsrente en eventuele kosten in rekening als u de aansprakelijkheidsschuld te laat betaalt.

Er zijn twee situaties waarin niet alleen uw onderneming als inlener aansprakelijk kan worden gesteld, maar in de ene situatie ook de doorlener en in de andere situatie ook de onderaannemer (zie hierna).

Een doorlener is zoals eerder gezegd een tussenpersoon die arbeidskrachten inleent van een uitlener en ze vervolgens uitleent (doorleent) aan een inlener. Als uw onderneming arbeidskrachten inleent via een doorlener, bent u niet alleen aansprakelijk voor de loonheffingen rond dat ingeleende personeel die de uitlener niet betaalt maar ook voor de bijbehorende loonheffingen die de doorlener niet betaalt. De doorlener is op zijn beurt aansprakelijk voor de niet-betaalde loonheffingen van de uitlener.

Stel dat de doorlener het personeel ook weer inleent van een doorlener, dan komt er een schakel bij die onder uw inlenersaansprakelijkheid valt, zodat u ook aansprakelijk bent voor de loonheffingen van deze tweede doorlener. Uw doorlener is dan niet alleen verantwoordelijk voor de loonheffingen van de uitlener, maar ook voor die van de tweede doorlener (zijn doorlener). En de tweede doorlener is aansprakelijk voor de loonheffingen van de uitlener.

Zoals eerder gezegd, is er sprake van onderaanneming als een (hoofd)aannemer het werk van stoffelijke aard geheel of deels uitbesteedt aan een ander, die niet bij hem in dienst is. Als de onderaannemer personeel inleent om het werk uit te voeren, is deze aansprakelijk voor de loonheffingen rond de ingeleende arbeidskrachten die de uitlener niet betaalt (inlenersaansprakelijkheid).



Als de onderaannemer de verschuldigde loonheffingen (ook) niet betaalt, kunnen de aannemers hoger in de keten hiervoor aansprakelijk worden gesteld. Dat gebeurt dan op grond van de ketenaansprakelijkheid en niet op grond van de inlenersaansprakelijkheid.

## Aansprakelijkstelling inlener en doorlener

De Belastingdienst stelt meestal eerst de eventuele doorlener(s) aansprakelijk voor de niet-betaalde loonheffingen en vervolgens de uiteindelijke inlener. Maar de fiscus kan de inlener en doorlener(s) ook tegelijk aansprakelijk stellen (inclusief de eventuele onderaannemer(s) en hoofdaannemer). Dat gebeurt bijvoorbeeld als vanaf het begin af aan duidelijk is dat de lagere doorlener(s) de loonheffingschuld niet kan (kunnen) voldoen.

Als uw onderneming als inlener aansprakelijk wordt gesteld voor niet-betaalde loonheffingen door de eventuele doorlener(s) en uitlener, ontvangt u hiervoor een beschikking van de Belastingdienst. U kunt hiertegen [bezwaar aantekenen bij de fiscus](#), wat u per brief moet doen binnen zes weken na dagtekening van de beschikking. Uw bezwaar kan bijvoorbeeld tegen de aansprakelijkstelling op zich zijn en/of het bedrag waarvoor u aansprakelijk wordt gesteld. In de brief moet u uw bezwaar duidelijk motiveren.



Als u extra gegevens nodig heeft om uw bezwaar te kunnen indienen, kunt u die aanvragen bij de ontvanger van de Belastingdienst die in de beschikking staat vermeld.

Als de Belastingdienst uw bezwaar afwijst, is de volgende mogelijke stap in de fiscale procedure het in beroep gaan bij de belastingrechtv. Dit moet gebeuren binnen zes weken na dagtekening van de beslissing op het bezwaar.

Als ook het beroep een ongewenst resultaat oplevert, kunt u vervolgens in hoger beroep gaan bij het gerechtshof. Dit moet dan gebeuren binnen zes weken na dagtekening van de uitspraak op het beroep. Bij wederom een negatieve uitslag heeft u als laatste stap in de fiscale procedure de mogelijkheid om cassatie in te stellen bij de Hoge Raad. Hiervoor heeft u zes weken de tijd na dagtekening van de uitspraak op het hoger beroep.

Hoe uw onderneming het risico van inlenersaansprakelijkheid kan minimaliseren, leest u in het verdiepingsartikel [Aansprakelijkheid beperken door gebruik van g-rekening](#).

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

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