

Grote ondernemingen
Kantoor Arnhem

Telefoon 0800 - 0543

Telefax (088) 154 99 95

Kennisgroep CAO

Datum

17 december 2018

Uw kenmerk

Kenmerk

KG CAO/18/Beoordeling CAO voor
Uitzendkrachten 2017-2019 ABU

> Postbus 9001 6800 DB ARNHEM

ABU

Postbus 144

1170 AC BADHOEVEDORP

Betreft

CAO voor Uitzendkrachten 2017-2019

Geachte mevrouw,

In 2018 is overeenstemming bereikt over een nieuwe cao voor uitzendkrachten, geldig van 5 november 2017 tot en met 31 mei 2019. De bepalingen in deze cao heb ik beoordeeld op fiscale aspecten van de loonheffingen. Het doel hiervan is onder meer dat werkgevers zo goed mogelijk in staat zijn om hun fiscale verplichtingen na te komen. Ik heb de beoordeling beperkt tot de in mijn ogen belangrijkste fiscale aspecten. In de bijgevoegde rapportage informeer ik u over het resultaat van deze beoordeling. Wellicht ten overvloede vermeld ik dat u aan deze beoordeling alleen vertrouwen kunt ontleen indien en voor zover ik fiscale aspecten expliciet benoem.

De beoordeling heeft plaatsgevonden naar de wet- en regelgeving zoals die geldt per 1 januari 2018. Ik verzoek u om de cao-partijen van de inhoud van deze brief op de hoogte te stellen.

Ik ga ervan uit dat ik u hiermee voldoende heb geïnformeerd. Als u vragen of opmerkingen heeft, kunt u mij bereiken op bovenvermeld doorkiesnummer. Uiteraard kunt u ook bij mij terecht als u informatie wenst over de fiscale aspecten van niet in deze beoordeling genoemde cao-bepalingen.

Hoogachtend,

namens de inspecteur

Algemeen

In deze rapportage verwijs ik naar het Handboek Loonheffingen 2018, uitgave 1 oktober 2018 (hierna: Handboek). U kunt het Handboek raadplegen op of downloaden van de internetsite van de Belastingdienst (www.belastingdienst.nl). Uiteraard vindt u hier ook steeds het laatste nieuws, waarover u zich ook door middel van een rss-feed kunt laten informeren. De door de Belastingdienst uitgevoerde cao-beoordelingen zijn ook te vinden op www.belastingdienst.nl (zoekterm "cao-beoordelingen"). Ik duid hierna de uitzendonderneming ook aan met 'werkgever'.

Artikel 11 Tijdverantwoording

De tijdverantwoording geschiedt schriftelijk. De door de opdrachtgever geaccordeerde tijdverantwoording verstrekt de werknemer onverwijld aan de uitzendonderneming.

Voor het tijdstip van inhouden van loonheffingen is het genietingsmoment bepalend. In de regel is dat het moment waarop de werkgever het loon betaalt of als het loon eerder vorderbaar en inbaar is. Als de schriftelijke tijdverantwoording ziet op werkzaamheden in het tijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin de werkgever het loon betaalt, mag de werkgever de betaling verwerken in het tijdvak waarop die betaling betrekking heeft. In paragraaf 7.2.1 van het Handboek staan de voorwaarden.

Artikel 12 Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst

De uitzendovereenkomst wordt in het algemeen geacht te zijn aangegaan op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt.

De werkgever moet bij werknemers die gewoonlijk op vijf dagen per week werken bij indiensttreding (en ook bij uitdiensttreding) de tijdvaktabellen toepassen over de tijdvakken waarover de werkgever daadwerkelijk loon betaalt. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.4 van het Handboek. Uitsluitend in de week van in- en uitdiensttreding mogen uitzendondernemingen die normaliter de weektabel toepassen, deze ook toepassen wanneer de werknemer in die weken minder dan vijf dagen werkt. Voorwaarden zijn wel dat het heffingsverschil gering is en dat geen sprake is van een nettoloonafpraak.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.1 en 2.2 van het Handboek. Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).

Artikel 13 Uitzendfasen

De uitzendkracht is, afhankelijk van het aantal weken dat de uitzendkracht werkt voor dezelfde uitzendonderneming, werkzaam in fase A, B of C.

Fase A duurt 78 weken en fase B duurt maximaal vier jaar. Fase C begint zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.

In fase A is de uitzendkracht in beginsel werkzaam op basis van een uitzendbeding. Door zo'n beding eindigt de overeenkomst van rechtswege op verzoek van de opdrachtgever of als de uitzendkracht de overeenkomst opzegt. De overeenkomst in fase B geldt in beginsel voor bepaalde tijd en in fase C voor onbepaalde tijd.

Uitzendkrachten zijn in echte of fictieve dienstbetrekking bij het uitzendbureau als aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Het uitzendbureau moet daarom de loonheffingen inhouden, aangeven en afdragen. Ik verwijs naar paragraaf 16.19 van het Handboek. De inlenende werkgever kan overigens aansprakelijk worden gesteld voor, onder meer, de loonheffingen die betrekking hebben op de door de uitzendkracht verrichte werkzaamheden. De inlenende werkgever kan zich tegen aansprakelijkheid beschermen door de door de uitlener verschuldigde loonheffingen en de verschuldigde omzetbelasting op een geblokkeerde (G-)rekening te storten. Ik verwijs naar de paragrafen 11.6.1 en 11.6.5 van het Handboek.

Artikel 15a Transitievergoeding

Wanneer aan bepaalde voorwaarden is voldaan is de uitzendonderneming een transitievergoeding verschuldigd aan het einde van de uitzendovereenkomst.

Een transitievergoeding vormt loon uit vroegere dienstbetrekking. Zolang binnen de dienstbetrekking sprake is van loon uit tegenwoordige arbeid kan de werkgever eventueel op de transitievergoeding in mindering te brengen kosten van scholing of outplacement als eindheffingsloon aanwijzen. Ik verwijs naar de paragrafen 4.2 (over de gebruikelijkheidstoets) en 20.1.3 van het Handboek.

Artikel 19 Inlenersbeloning vanaf eerste dag terbeschikkingstelling

Artikel 24 Kostenvergoeding

Artikel 39 Kostenvergoeding

Behoudens uitzonderingen heeft de uitzendkracht recht op de inlenersbeloning. Deze is gedefinieerd als de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, en is samengesteld uit loon, toeslagen en kostenvergoedingen.

De werkgever moet steeds zelf beoordelen of hij de vergoedingen van kosten vrij van loonheffingen kan uitbetalen. Ik verwijs naar paragraaf 4.6 van het Handboek. Dit geldt ook voor een vergoeding op basis van een cao. In concrete gevallen kan de werkgever uitsluitel vragen aan zijn inspecteur. Soms geeft de Belastingdienst (gedeeltelijk) zekerheid over kostenvergoedingen in cao's, zoals bij de CAO voor de Bouwnijverheid en de CAO Beroepsgoederenvervoer. Als zo'n cao van rechtswege van toepassing is op de uitzendkracht geldt die goedkeuring eveneens.

Artikel 37 Overwerktoeslag

Dit artikel geeft regels met betrekking tot overwerk.

De vergoeding van het reguliere uurloon met daarbij de toeslag voor overwerk behoort tot het loon voor de loonheffingen. Als een werknemer een beloning geniet voor arbeid die uitgaat boven de voor die werknemer geldende normale arbeidsduur dan is dat overwerk. De werkgever mag in dat geval voor de loonheffing de tabellen voor bijzondere beloningen toepassen. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 49 Compensatie-uren

In plaats van een toeslag voor onregelmatige werktijden kunnen partijen kiezen voor het toekennen van compensatieverlof. Uitbetaling vindt in ieder geval plaats zodra de uitzendkracht gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven.

Als de werkgever overwerkloon in vrije tijd compenseert ontstaat een aanspraak op compensatieverlof. Aanspraken op compensatieverlof behoren als zodanig niet tot het loon voor de loonheffingen voor

zover zij aan het eind van het kalenderjaar, samen met aanspraken op vakantieverlof, niet meer bedragen dan de arbeidsduur per week, gerekend over een periode van 50 weken. De doorbetaling tijdens de opname van het compensatieverlof behoort in dat geval tot het loon voor de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.3 van het Handboek.

De uitzendkracht geniet het loon bij uitbetaling, of eerder als de zes-wekenregel geldt en het loon tevens inbaar is.

Artikel 50 Uitrust van arbeidsvoorwaarden

Partijen kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het naar tijdsruimte vastgesteld loon, alsmede bovenwettelijke vakantiedagen, bepaalde toeslagen en compensatie-uren wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

Vanuit fiscaal oogpunt staat het werkgevers en werknemers vrij om de overeengekomen beloning te wijzigen, al dan niet via een zogenoemd cafetariasysteem. Een dergelijk systeem moet voldoende realiteitswaarde hebben. Daarbij is het belangrijk een wijziging van de overeengekomen beloning te kunnen onderscheiden van de situatie dat de werknemer (al genoten) loon besteedt. De vormgeving van de keuzemogelijkheid is van belang om sterk gelijkende situaties met verschillende gevolgen voor de loonheffingen van elkaar te onderscheiden.

De werkgever en de werknemer moeten de wijziging van de arbeidsbeloning vastleggen als een wijziging van of als een aanvulling op de arbeidsovereenkomst. Als zij hier onvoldoende aandacht aan besteden is het mogelijk dat de wijziging niet de beoogde fiscale gevolgen heeft. Als de werknemer het loon besteedt, is het loon fiscaal reeds genoten, en wel voorafgaand aan of door de ruil. Het loon behoort dan tot het loon voor de loonheffingen.

Ik verwijs naar de inleiding van hoofdstuk 4 en paragraaf 4.15 van het Handboek en het besluit van 12 december 2017, nr. 2017-188201 (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040428/>).

Wat betreft eventuele gerichte vrijstellingen merk ik op, dat de beoordeling van een vergoeding in beginsel per kalenderjaar plaatsvindt. Een vergoeding van kosten gemaakt in een voorgaand jaar, is naar mijn oordeel wel mogelijk als de werknemer in dat voorgaande jaar al een onvoorwaardelijk recht op die kostenvergoeding had. Als het recht op zo'n vergoeding afhankelijk was van een keuze van de werknemer (bijvoorbeeld bij een cafetariasysteem) moet deze zijn keuze dus hebben gemaakt in het jaar waarin hij de kosten maakte.

Een loonsverlaging leidt in beginsel ook tot een verlaging van het pensioengevend loon. Onder voorwaarden kan deze verlaging achterwege blijven. Deze voorwaarden staan in onderdeel 4 van het besluit van 24 november 2017, nr. 2017-126948 (zie <http://wetten.overheid.nl/BWBR0040335/>).

Voor de groep werknemers die van buiten Nederland in dienstbetrekking worden genomen, kunnen onder andere vergoedingen en verstrekkingen voor extra kosten van levensonderhoud onbelast blijven. Ik verwijs naar paragraaf 17.4.2 van het Handboek. In een annex bij het brancheconvenant uitzendbranche van 14 december 2010 licht de Belastingdienst toe hoe hij deze regels uitvoert.

Artikel 53 Arbeidsongeschiktheid

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij arbeidsongeschiktheid. De uitzendonderneming vult een ziektewetuitkering aan. Hiervoor kan een inhouding plaatsvinden op het loon. De Ziektewet kent twee wachtdagen. De uitzendonderneming compenseert een wachtdag door een opslag op het loon.

Deze aanspraak op aanvullingen op de Ziektewet behoort niet tot het loon. De inhouding komt in mindering op het loon bij het berekenen van de loonheffingen. Ik verwijs naar paragraaf 19.1.4 van het Handboek. De opslag behoort tot het loon voor de loonheffingen.

Van belang in de uitkeringsfase is of de dienstbetrekking formeel nog bestaat (in civielrechtelijke zin). Alleen als er nog een dienstbetrekking is behoort de aanvulling op een ZW-uitkering tot het sv-loon en

zijn premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

De ZW-uitkering vormt loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, terwijl (bij een beëindigde dienstbetrekking) de aanvulling erop is aan te merken als loon uit vroegere dienstbetrekking. Voor de toepassing van de loonheffing dient het loon te worden samengeteld.

De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding (detachingsovereenkomst) kent een wachtdag bij ziekte. De uitzendkracht ontvangt daarop geen loon.

De wachtdag behoort tot de contractueel overeengekomen arbeidsduur. Dat betekent dat er geen sprake is van een breuk in het loontijdvak met de hieraan verbonden consequenties voor (onder meer) de franchisetoepping en het maximumpremieloon.

Hoofdstuk 6 Werken en vrij

Voor de opbouw van vakantie-uren, kort verzuim, buitengewoon verlof en algemeen erkende feestdagen reserveren partijen in het geval van een uitzendbeding een aanvulling op het loon. Wanneer de uitzendkracht het verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, betaalt de uitzendonderneming de aanvulling uit voor zover de reservering toereikend is. De uitzendonderneming kan voor de algemeen erkende feestdagen ook kiezen voor het doorbetalen van het loon.

Voor het tijdstip van inhouden van loonheffingen is het genietingsmoment bepalend. In de regel is dat het moment waarop het loon wordt betaald of eerder vorderbaar en tevens inbaar is. Als de reservering niet toereikend is, is sprake van onbetaald verlof. Onbetaald verlof doorbreekt het loontijdvak. Dit heeft onder meer gevolgen voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en voor de tabeltoepassing. Ik verwijs naar de paragrafen 5.7.2 respectievelijk 7.3.4 van het Handboek.

De uitzendkracht heeft recht op 8% vakantiebijslag van het feitelijk loon over de gewerkte dagen, vakantiedagen en feestdagen.

De vakantietoeslag behoort tot het loon voor de loonheffingen. Voor de loonheffing zijn de tabellen voor bijzondere beloningen van toepassing. Ik verwijs naar paragraaf 7.3.6 van het Handboek.

Artikel 60 Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag

Eventuele rest-reserveringen met betrekking tot vakantiebijslag, kort verzuim, buitengewoon verlof en algemeen erkende feestdagen worden in fase A bij een voortdurende uitzendovereenkomst in de eerste week van juni automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald. Zodra de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst volgt of als er gedurende zes weken geen recht op loon bestaat, worden de nog niet uitbetaalde reserveringen automatisch uitbetaald.

De reserveringen in fase A behoren uiterlijk op het moment van uitbetalen tot het loon voor de loonheffingen. Het recht op het automatisch uitbetalen van de restanten van de reserveringen maakt deze vorderbaar en in de regel inbaar. Deze restanten behoren dan op dat moment tot het loon voor de loonheffingen. Dit geldt ook als de uitbetaling ervan onverhoopt niet plaatsvindt.

Artikel 62 Pensioenregeling

De pensioenregeling heb ik niet beoordeeld.

Artikel 63 Scholing

De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht te scholen, dan wel de daarmee gemoeide middelen af te dragen aan de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF). Er kan sprake zijn van een inhouding of een terugbetaling.

Vergoedingen of verstrekkingen in verband met een studie of een opleiding die een werknemer volgt in het kader van de dienstbetrekking dan wel voor het verkrijgen van inkomsten uit werk en woning (scholingskosten) zijn onder voorwaarden gericht vrijgesteld. Een gehele of gedeeltelijke terugbetaling van een vergoeding die gericht is vrijgesteld, komt niet in mindering op het loon voor de loonheffingen. Zie de paragrafen 4.9.2, 20.1.3 en 20.1.4 van het Handboek. Zie ook onderdeel 4 van het besluit van 17 december 2014, nr. BLKB2014/1894M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0036072/>).

Een vergoeding voor reizen in het kader van een studie is gericht vrijgesteld als de vergoeding niet uitgaat boven de werkelijk gemaakte kosten. Voor vergoeding van binnenlandse reizen in verband met een opleiding of studie met het oog op het verwerven van inkomen uit werk en woning geldt dat de vergoeding van de werkelijke kosten tot € 0,19 per kilometer gericht vrijgesteld is. Uitzonderingen zijn vervoer per taxi, luchtvaartuig, schip, vervoer vanwege de inhoudingsplichtige of openbaar vervoer. De werkgever kan die reizen tot de werkelijke kosten vergoeden. Ik verwijs naar hoofdstuk 21 van het Handboek voor administratieve verplichtingen met betrekking tot reiskostenvergoedingen. Het tijdens de studie doorbetaalde salaris of de vergoeding van het uurloon behoort tot het loon voor de loonheffingen.

De uitkeringen en verstrekkingen door STOOF behoren in beginsel tot het loon. Wanneer een werknemer rechtstreeks een uitkering van STOOF krijgt, is STOOF verplicht de werkgever over deze uitkering in te lichten. De werkgever moet deze uitkering als loon in kolom 5 van de loonstaat boeken. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.5 van het Handboek.

Krijgt de werknemer een uitkering via de werkgever van STOOF, dan moet de werkgever deze uitkering als loon in kolom 3 van de loonstaat boeken, ook als het gaat om een uitkering aan een ex-werknemer. Ik verwijs naar paragraaf 9.2.3 van het Handboek.

Artikel 64 De uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont

Dit artikel biedt de mogelijkheid om met niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten afwijkende arbeidsvoorwaarden overeen te komen. De cao begrijpt onder scholing ook activiteiten die samenhangen met de facilitering van het werk en verblijf voor deze groep uitzendkrachten.

Ik verwijs naar mijn beoordeling inzake de uitruil van arbeidsvoorwaarden bij artikel 50. Het faciliteren van het verblijf en het werken vallen buiten de fiscale faciliteiten voor studiekosten. Ik verwijs voor de fiscale faciliteiten voor studiekosten naar mijn opmerking bij artikel 63.

Artikel 65 Verrekeningen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont

De uitzendonderneming kan boetes verrekenen met het loon. Het gaat om boetes wegens gedragingen in het kader van de tewerkstelling bij de inlener.

Een verrekening vindt plaats met nettoloon. Dit raakt hierom niet de berekening van de loonheffingen.

Artikel 66 **Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont**

Deze inhoudingen zien op huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst.

Als de werkgever op het loon van de werknemer een bedrag inhoudt voor huisvesting en door hem georganiseerd vervoer is sprake van een eigen bijdrage. Als er sprake is van een te belasten (norm)bedrag moet de werkgever deze eigen bijdrage daarop in mindering brengen. Als sprake is van een gerichte vrijstelling raakt de eigen bijdrage de berekening van de loonheffingen niet. De eigen bijdrage moet worden voldaan uit het netto (besteedbaar) loon en het bedrag dat in mindering komt, mag niet hoger zijn dan het te belasten (norm)bedrag.

Artikel 67 **Aanvullende regeling voor de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont**

De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming machtigen tot het doen van premiebetalingen. Er kan sprake zijn van een Nederlandse taaltraining en hulp bij het invullen van formulieren.

Een betaling op grond van een machtiging vindt plaats met nettoloon. Dit raakt hierom niet de berekening van de loonheffingen. Een vergoeding voor (een) ziektekosten(verzekering) van de werknemer behoort tot het loon voor de loonheffingen. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

Een Nederlandse taaltraining behoort niet tot het loon als sprake is van extraterritoriale kosten in fiscale zin. Ik verwijs naar mijn opmerkingen bij artikel 50.

Als een werkgever de aangifte inkomstenbelasting van de werknemer verzorgt is in het algemeen sprake van een voordeel uit dienstbetrekking. De werkgever kan dit loon eventueel aanwijzen als eindheffingsloon. Ik verwijs naar paragraaf 4.2 van het Handboek.

Artikel 68 **De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (wagEU)**

Enkele cao-bepalingen zijn onder voorwaarden ook van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld.

In het buitenland gevestigde (uitzend-)ondernemingen, die personeel op de Nederlandse arbeidsmarkt ter beschikking stellen, zijn altijd inhoudingsplichtig.

In de hoofdstukken 17 en 18 van het Handboek staat informatie over situaties waarin dergelijke buitenlandse werkgevers loonheffingen moeten inhouden en afdragen. De Belastingdienst hanteert bij de belastingheffing van niet-inwoners die in dienstbetrekking via een buitenlandse werkgever in Nederland werkzaamheden verrichten in beginsel het uitgangspunt dat de inlener als verdragswerkgever moet worden gezien. Dit houdt in dat Nederland onder de (OESO-conforme) belastingverdragen het heffingsrecht heeft over de inkomsten uit die werkzaamheden, ook in de situatie dat het verblijf van de werknemer in Nederland niet langer duurt dan 183-dagen. Ik verwijs u naar het Besluit van 12 januari 2010, nr. DGB2010/267M (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0027099/>).

Inleners kunnen onder meer aansprakelijk worden gesteld voor niet betaalde loonheffingen door een in het buitenland gevestigde werkgever.

De Belastingdienst werkt samen met de Stichting Normering Arbeid en door haar gecertificeerde uitzendondernemingen. Deze ondernemingen verstrekken informatie aan de Belastingdienst over werknemers en zzp'ers die in Nederland worden tewerkgesteld door buitenlandse intermediairs, waarbij deze intermediairs en werknemers/zzp'ers zich vermoedelijk onttrekken aan hun fiscale verplichtingen. Een meldingsformulier staat op belastingdienst.nl. De Rijksoverheid heeft ook een algemeen Meldpunt Malafide Uitzendbureaus ingesteld.

Bijlage 2 Aanvullende bepalingen beloning

In deze bijlage worden onder meer regels gegeven waaraan de loonstrook moet voldoen.

De werkgever is verplicht zijn werknemers een loonstrook te geven bij de eerste loonbetaling en iedere loonbetaling die van de vorige afwijkt.

Op de loonstrook moet een aantal gegevens verplicht worden vermeld. Hetzelfde geldt voor de jaaropgaaf. Ik verwijs naar stap 10 respectievelijk paragraaf 13.3 van het Handboek.

Voor de volledigheid wijs ik op de fiscale verplichtingen van de werkgever om voordat de werknemer gaat werken:

- de gegevens van de werknemer voor de loonheffingen te ontvangen;
- de identiteit van de werknemer vast te stellen.

Voor de inhoud van deze verplichtingen verwijs ik naar de paragrafen 2.2 en 2.3 van het Handboek.

Het niet naleven van deze verplichtingen kan tot naheffingsaanslagen en tot administratieve overlast leiden. In dit verband wijs ik tevens op de identificatieplicht van de werknemer (zie paragraaf 2.2.2 van het Handboek) en op de bewaarplicht van de werkgever (zie paragraaf 3.5 van het Handboek).