

# Dat asielzoekers niet mogen werken in Nederland zonder burgerservicenummer (BSN) is een groot misverstand!

31 maart 2023

Op 25 november 2022 publiceerde de NOS een artikel met als titel: 'Asielzoekers eisen bsn-nummer om te mogen werken'.<sup>1</sup> In het artikel wordt gewezen op de enorme achterstanden bij de afgifte van een BSN. Drie asielzoekers stelden de IND een ultimatum waarin met een procedure werd gedreigd. De asielzoekers werden geholpen door RefugeeConnect en gaan er (ten onrechte) van uit dat er in Nederland niet gewerkt mag worden zonder BSN.<sup>2</sup> Dat is een stelling die door diverse administratie-, accountants- en advieskantoren wordt ingenomen. In dit artikel lichten wij toe dat dit een misvatting is. Een asielzoeker kan ook zonder BSN in Nederland werken.

## 1. Vereisten tewerkstelling asielzoekers

Het is een werkgever verboden een vreemdeling in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning (TWV) of zonder dat een vreemdeling in het bezit is van een gecombineerde vergunning voor werkzaamheden bij die werkgever.<sup>3</sup> Een vreemdeling die een verblijfsvergunning asiel heeft aangevraagd, kan in aanmerking komen voor een TWV indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- De asielaanvraag is ten minste zes maanden in behandeling.
- Aan de vreemdeling wordt met toepassing van de Regeling verstrekkingen asielzoekers en andere categorieën vreemdelingen 2005 (RvA 2005) opvang geboden.
- De vreemdeling verblijft op grond van artikel 8 sub f of h Vreemdelingenwet 2000 rechtmatig in Nederland.

Dat de vreemdeling voldoet aan deze voorwaarden moet blijken uit een verklaring van de Minister van Justitie.<sup>4</sup> Deze verklaring kan door het UWV, de instantie waar de TWV-aanvraag moet worden ingediend, worden opgevraagd bij het Centraal orgaan opvang asielzoekers (COA).

Voorts is vereist dat de vreemdeling:<sup>5</sup>

- de werkzaamheden tegen marktconforme voorwaarden zal verrichten; en
- binnen een tijdsbestek van 52 weken vanaf de aanvang van de werkzaamheden een arbeidsperiode van in totaal 24 weken niet overschrijdt.<sup>6</sup> Indien werkzaamheden worden verricht als artiest, musicus, filmmedewerker of in de vorm van technische ondersteuning van optredens van een artiest of musicus mag in die periode van 24 weken een arbeidsperiode van ten hoogste 14 weken liggen.

Indien aan voornoemde voorwaarden is voldaan, zal het UWV de aanvraag inwilligen. Voor de TWV wordt dan afgeweken van de volgende (verplichte) weigeringsgronden: a) prioriteitgenietend aanbod, b) vacaturemelding, c) wervingsinspanningen, f) minimumloon en h) limitering aantal vergunningen.<sup>7</sup> Daarmee kan dit voor veel werkgevers die te maken hebben met arbeidstekorten mogelijk een interessante optie zijn om te verkennen.

Anders dan veelal wordt gedacht en geschreven, is voor een asielzoeker die aan voornoemde voorwaarden voldoet niet vereist dat de vreemdeling over een BSN beschikt. Paragraaf 7.1 van Bijlage I van de Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (RuWav 2022) schrijft uitsluitend voor dat de TWV het BSN vermeldt, indien het BSN bekend is. Ook hieruit kan afgeleid worden dat er geen verplichting is om te beschikken over een BSN.

Verplicht is wel dat de werkgever het (minimum)loon maandelijks giraal betaalt op een bankrekening op naam van de vreemdeling (artikel 7a Wet minimumloon minimumvakantiebijslag jo. en

artikel 11a Wav). Indien de vreemdeling geen bankrekening (meer) heeft, kan dat een belemmering zijn, omdat Nederlandse banken in de regel om een BSN vragen om een rekening te openen.

## **2. Fiscale hoofdregel: Geen BSN, dan toepassen anoniementarief**

Uiterlijk op de eerste werkdag moet de werknemer bepaalde gegevens aan de werkgever verstrekken, zoals het BSN. Heeft de werknemer nog geen BSN op de eerste werkdag, dan moet de werkgever volgens de hoofdregel het personeelsnummer van de werknemer in een aparte rubriek in de aangifte loonheffingen vermelden en het anoniementarief toepassen. Een werkgever die het anoniementarief toepast, houdt 52% loonbelasting/premie volksverzekeringen in. Er mag geen rekening gehouden worden met de loonheffingskorting, het maximumpremieloon voor de premie werknemersverzekeringen en het maximumbijdrageloon voor de werkgeversheffing (of de bijdrage) voor de Zorgverzekeringswet.

Tot en met 2022 gold dat de verstrekking van missende informatie achteraf de toepasselijkheid van het anoniementarief door de werkgever niet verhindert. Het was daardoor niet mogelijk om eerdere inhouding(en) op basis van het anoniementarief te herstellen. De anonieme werknemer kon de eventueel te veel ingehouden loonbelasting/premie volksverzekeringen nog wel terugkrijgen via zijn aangifte inkomstenbelasting.

## **3. Uitzondering op de fiscale hoofdregel: Voorkomen van het anoniementarief**

Dat er al geruime tijd sprake is van enorme achterstanden bij het uitgeven van een BSN is (ook) bij de Belastingdienst niet onopgemerkt gebleven. In het Handboek Loonheffingen van oktober 2022 (hierna: het Handboek 2022) wordt het beleid van de Belastingdienst ten aanzien van de toepassing van het anoniementarief beschreven. Uit het Handboek 2022 volgt dat de Belastingdienst, bij het ontbreken van een BSN, een soepel standpunt *kan innemen* op de hoofdregel dat het anoniementarief moet worden toegepast. De werkgever dient de Belastingdienst dan, bij voorkeur vóór de start van de werkzaamheden, te verzoeken om in te stemmen met het achterwege laten van de toepassing van het

anoniementarief. De werkgever dient daarbij aan te tonen dat zowel werkgever als werknemer geen invloed hebben (gehad) op het ontbreken van het BSN, zoals een (tijdelijke) vertraging van de afgifte bij de gemeente.

Opvallend is dat dit onderwerp in de eerste versie van het Handboek Loonheffingen 2023 versie februari (hierna: Handboek 2023), gepubliceerd op 6 maart 2023, ook terugkomt, maar nu in andere – ruimere – bewoordingen. Het Handboek 2023 omschrijft het (nieuwe) beleid van de Belastingdienst als volgt: *“Er geldt een soepel standpunt op deze hoofdregel. U mag toepassing van het anoniementarief achterwege laten als u (als wij u daarom vragen) kunt aantonen dat het ontbreken van het BSN buiten de invloedssfeer van u of uw werknemer ligt (zoals een vertraagde behandeling door de gemeente).”*<sup>16</sup>

Deze passage is stelliger dan de eerdere berichtgeving uit 2022 waarin werd beschreven dat er een soepel standpunt ingenomen *kan* worden. Ook lijkt het niet meer noodzakelijk voor werkgevers om een ontheffingsverzoek in te dienen bij de Belastingdienst, voordat toepassing van het anoniementarief achterwege mag worden gelaten. Het indienen van een verzoek lijkt alleen te worden aangeraden op het moment dat de werkgever twijfelt, of graag op safe speelt. Een twijfelsituatie kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer het BSN in eerste instantie te laat is aangevraagd en het daardoor niet duidelijk is of het ontbreken van het BSN wel volledig buiten de invloedssfeer van werkgever en werknemer ligt.

#### **4. Uitzondering op de fiscale hoofdregel: corrigeren van het anoniementarief**

Met ingang van 1 januari 2023 gelden er (ook) soepelere regels voor de correctie van een eerder toegepast anoniementarief. Denk bijvoorbeeld aan een situatie waarin het ontbreken van het BSN niet volledig buiten de invloedssfeer van werkgever en werknemer ligt, omdat het BSN in eerste instantie te laat is aangevraagd. De werkgever past dan het anoniementarief toe totdat de werknemer de volledige/juiste informatie aanlevert. Vanaf dat moment mag de werkgever weer het reguliere tarief toepassen. Daarnaast mag de werkgever met ingang van 1 januari 2023 de eerdere inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen tegen het anoniementarief

herstellen, voor zover de inhouding in hetzelfde jaar heeft plaatsgevonden (in 2023). Herstel van een in 2022 toegepast anoniementarief is (helaas) niet mogelijk.

## **5. Conclusie: geen BSN, toch werken**

Anders dan veelal gedacht wordt, hoeft een vreemdeling die asiel heeft aangevraagd en wiens aanvraag tenminste zes maanden in behandeling is niet te beschikken over een BSN om in aanmerking te komen voor een TWV.

In beginsel moet de werkgever in het geval van het ontbreken van een BSN het anoniementarief toepassen. Wanneer het ontbreken van het BSN (volledig) buiten de invloedssfeer van de werkgever en werknemer valt, kan de toepassing van het anoniementarief voorkomen worden. Met ingang van 1 januari 2023 zijn de mogelijkheden voor de correctie van een eerder toegepast anoniementarief bovendien ruimer. Laat u zich dus vooral niet van de wijs brengen door berichten dat tijdelijk werken zonder BSN niet mogelijk is.

### **Voetnoten**

1. Zie: <https://nos.nl/artikel/2453819-asielzoekers-eisen-bsn-nummer-om-te-mogen-werken>.
2. Daarnaast gaat de IND niet over het uitgeven van een BSN.
3. Artikel 2 lid 1 Wet arbeid vreemdelingen (Wav).
4. Paragraaf 8.2 Regeling uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (RuWav 2022).
5. Artikel 6.2 lid 1 sub b Besluit uitvoering Wet arbeid vreemdelingen 2022 (BuWav 2022).
6. De 24-weken-eis staat overigens op gespannen voet met artikel 15 van de Opvangrichtlijn.
7. Artikel 8 lid 2 Wav.
8. Belastingdienst Handboek Loonheffingen 2023, versie februari 2023, par 2.3.1.

## **Vakblad**

Over de Grens

## **Nummer**

2023-0025

## **Auteur(s)**

Boy Stenden ⓘ

Stefan Kleijer ⓘ

José Niers ⓘ

## Datum

31-03-2023

### **FutD Uitgeverij - onderdeel van Rendement Uitgeverij BV**

Conradstraat 38  
Postbus 27020  
3003 LA Rotterdam

**Klantenservice**

**Vragen over abonnement**

E-mail: [info@rendement.nl](mailto:info@rendement.nl)

Telefoon: [\(010\) 243 39 33](tel:(010) 243 39 33)

### **Over FutD Uitgeverij**

Over ons  
Producten  
Adverteren  
Werken bij

### **Service & Contact**

Klantenservice  
Veelgestelde vragen  
Abonnementstarieven

### **Social Media**

Twitter  
Facebook  
LinkedIn

### **Evenementen**

Congressen  
Opleidingen

Gebruik van deze site betekent dat u onze [ALGEMENE VOORWAARDEN](#)  
en ons [PRIVACY STATEMENT](#) accepteert. Cookies: [INSTELLINGEN](#)

---