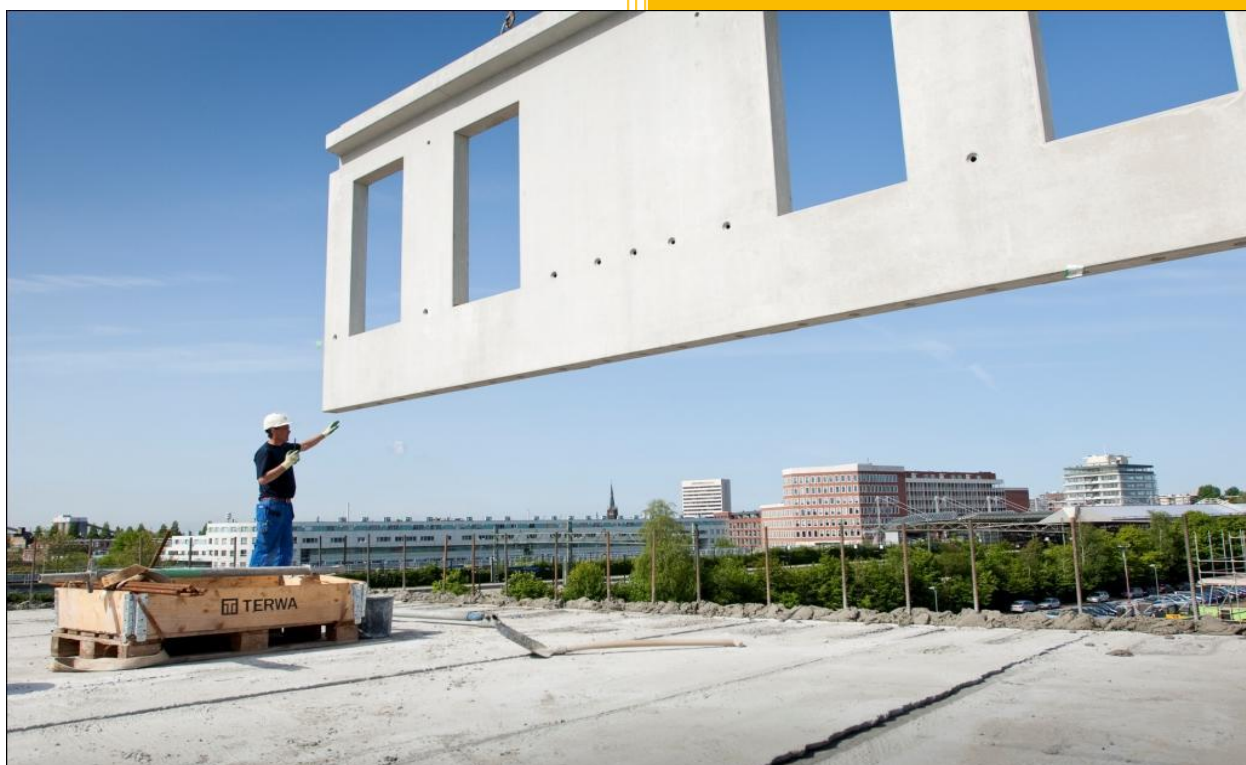


Stichting Normering
Arbeid



Dé Norm voor
betrouwbaarheid

Handboek Normen



Stichting Normering Arbeid

1-7-2023

Stichting Normering Arbeid

Handboek Normen

SNA-011

Versie: 23.02

Stichting Normering Arbeid

Postbus 4076

5004 JB Tilburg

e-mail info@normeringarbeid.nl

website www.normeringarbeid.nl

© Niets uit deze uitgave mag worden vereenvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, scan of op welke wijze dan ook, zonder uitdrukkelijke toestemming van de Stichting Normering Arbeid.

Revisiegeschiedenis

| | | |
|-------|-------------------|--|
| 11.01 | 1 september 2011 | Eerste versie van het handboek Normen |
| 12.01 | 2 februari 2012 | Tweede versie van het handboek Normen |
| 12.02 | 20 juni 2012 | Derde versie van het handboek Normen |
| 12.03 | 20 augustus 2012 | Vierde versie van het Handboek Normen |
| 12.04 | 28 september 2012 | Vijfde versie van het Handboek Normen |
| 12.05 | 7 december 2012 | Zesde versie van het Handboek Normen |
| 13.01 | 16 april 2013 | Zevende versie van het Handboek Normen |
| 13.02 | 1 mei 2013 | Achtste versie van het Handboek Normen |
| 13.03 | 1 juli 2013 | Negende versie van het Handboek Normen |
| 13.04 | 1 oktober 2013 | Tiende versie van het Handboek Normen |
| 14.01 | 1 februari 2014 | Elfde versie van het Handboek Normen |
| 14.02 | 1 juli 2014 | Twaalfde versie van het Handboek Normen |
| 15.01 | 1 januari 2015 | Dertiende versie van het Handboek Normen |
| 15.02 | 15 april 2015 | Veertiende versie van het Handboek Normen |
| 15.03 | 1 juli 2015 | Vijftiende versie van het Handboek Normen |
| 16.01 | 1 januari 2016 | Zestiende versie van het Handboek Normen |
| 16.02 | 1 mei 2016 | Zeventiende versie van het Handboek Normen |
| 16.03 | 1 oktober 2016 | Achttiende versie van het Handboek Normen |
| 17.01 | 1 april 2017 | Negentiende versie van het Handboek Normen |
| 17.02 | 1 april 2018 | Twintigste versie van het Handboek Normen |
| 18.01 | 1 april 2019 | Eenentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 19.01 | 1 augustus 2019 | Tweeëntwintigste versie van het Handboek Normen |
| 20.01 | 1 januari 2020 | Drieëntwintigste versie van het Handboek Normen |
| 20.02 | 1 juli 2020 | Vierentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 21.01 | 1 januari 2021 | Vijfentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 21.02 | 1 juli 2021 | Zesentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 22.01 | 1 januari 2022 | Zevenentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 22.02 | 1 juli 2022 | Achtentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 23.01 | 13 februari 2023 | Negenentwintigste versie van het Handboek Normen |
| 23.02 | 1 juli 2023 | Dertigste versie van het Handboek Normen |

INHOUD

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 5 |
| 1. Normen | 6 |
| 2. Onderhoud SNA-schema | 7 |
| 2.1 Normcommissie 400 177 | 7 |
| 2.2 Centraal College van Deskundigen | 8 |
| 2.3 Harmonisatieoverleg | 8 |
| 3. Inspectie-instellingen en inspectiepersoneel | 8 |
| 4. Klachten, bezwaar en beroep | 9 |
| 4.1 Klachten | 9 |
| 4.2 Bezwaar | 9 |
| 4.3 Beroep | 9 |
| 5. Aanpassingsrapporten | 10 |
| 5.1 NEN 4400-1 | 10 |
| 5.2 NEN 4400-2 | 14 |
| 6. Interpretatierapporten | 46 |
| 6.1 NEN 4400-1 | 46 |
| 6.2 NEN 4400-2 | 74 |
| Bijlagen | 92 |
| Bijlage 1 Wijzigingsblad normenset | 93 |

Inleiding

Dit Handboek Normen is een dynamisch document en wordt onderhouden door de Stichting Normering Arbeid (SNA) en is onderdeel van het SNA-schema. Doel van het handboek is een actueel overzicht te geven van de van toepassing zijnde normen incl. aanpassings- en interpretatierapporten (resp. hoofdstukken 5 en 6), zodat inspectie-instellingen de inspecties op de juiste wijze kunnen uitvoeren.

Het Handboek Normen is openbaar en wordt gepubliceerd op de website van SNA:
www.normeringarbeid.nl.

1. Normen

Het SNA-keurmerk is gebaseerd op inspecties die worden uitgevoerd op basis van de normen NEN 4400-1 en NEN 4400-2, alsmede de vastgestelde en van kracht zijnde aanpassings- en interpretatierapporten, zoals opgenomen in dit handboek.

Thans zijn van toepassing:

NEN 4400-1: 2023 (ICS 03.040 / januari 2023)

Uitleners en (onder)aannemers – Eisen aan en beoordeling van verplichtingen uit arbeid –
Deel 1: Eisen aan in Nederland gevestigde ondernemingen (natuurlijke personen en rechtspersonen)

NEN 4400-2: 2017 (ICS 03.040 / november 2017)

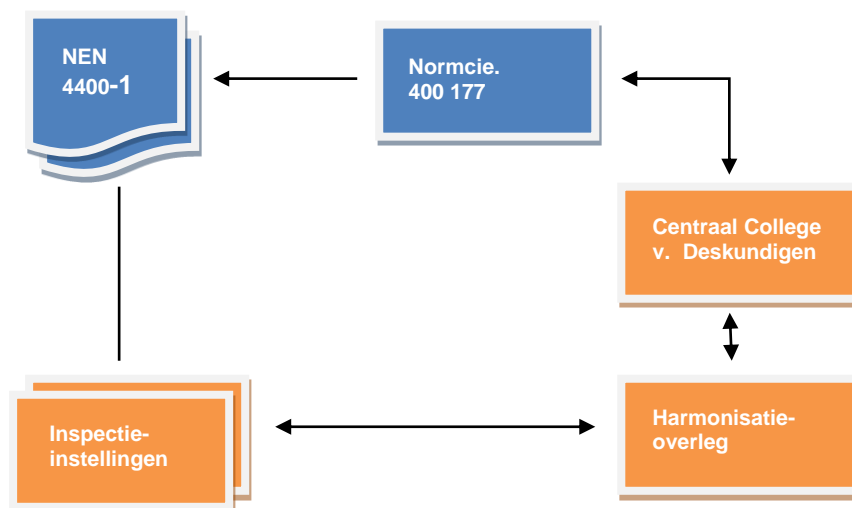
Uitleners en (onder)aannemers – Eisen aan en beoordeling van verplichtingen uit arbeid –
Deel 2: Eisen aan in het buitenland gevestigde ondernemingen (natuurlijke en rechtspersonen)

Bovengenoemde normen zijn vastgesteld door de normcommissie 400 177 “Verplichtingen uit arbeid”.

2. Onderhoud SNA-schema

In het kader van de accreditatie van de inspectie-instellingen worden door de Raad voor Accreditatie ook eisen gesteld aan de competenties van de personen die betrokken zijn bij de totstandkoming van de schema's (normen). De competenties dienen betrekking te hebben op zowel het werkveld als de methoden van conformiteitsbeoordeling (RvA-T33 en ISO/IEC 17020).

De normen NEN 4400-1 / -2 zijn tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de Normcommissie 400 177. Deze commissie (normcommissie) wordt gevoed door het Centraal College van Deskundigen van SNA. In het Centraal College van Deskundigen zit een vertegenwoordiging vanuit het Harmonisatieoverleg dat is samengesteld uit alle bij SNA betrokken inspectie-instellingen.



De normelementen waarop wordt geïnspecteerd zijn onderhevig aan veranderingen in de wet- en regelgeving. Evenals (maatschappelijke) ontwikkelingen in onder meer de flexbranche.

2.1 Normcommissie 400 177

De normen NEN 4400-1 en NEN 4400-2 worden opgesteld door de normcommissie 400 177 "Verplichtingen uit arbeid". De commissie is ingesteld en opereert onder verantwoordelijkheid van het Nederlands Normalisatie Instituut (NEN).

Op de Normcommissie is het Huishoudelijk Reglement van NEN van toepassing.

2.2 Centraal College van Deskundigen

Het CCvD is door het bestuur van de Stichting Normering Arbeid ingesteld en initieert vanuit haar inhoudelijke expertise de inhoud en aanpassing van de normen voor het SNA-keurmerk.

De samenstelling en de taken en bevoegdheden van het Centraal College van Deskundigen zijn vastgelegd in:

Reglement Centraal College van Deskundigen SNA-003

2.3 Harmonisatieoverleg

SNA werkt samen met inspectie-instellingen die onder accreditatie vallen en waarmee een overeenkomst is gesloten. Op grond van deze overeenkomst nemen de inspectie-instellingen verplicht zitting in het Harmonisatieoverleg, welke regelmatig (3 à 4 maal per jaar) door SNA wordt georganiseerd.

Doel van het overleg is om mogelijke knelpunten / interpretatievraagstukken die vanuit de inspecties op basis van de NEN 4400-1, NEN 4400-2 en/of het vigerende Handboek Normen zijn ontstaan, met elkaar te bespreken om vervolgens te komen tot een eenduidig standpunt. Casussen worden ingebracht door de inspectie-instellingen. Op basis van signalen worden ook door SNA zaken ingebracht en besproken.

Dit kan leiden tot zgn. concept aanpassings- of interpretatierapporten op de normelementen die alvorens ze in het Centraal College van Deskundigen worden besproken en vastgesteld door enkele inspectie-instellingen in de praktijk worden getest (dit geldt voor de significante wijzigingen). Na deze validatie zal door de betrokken inspectie-instellingen een terugkoppeling worden gegeven aan het Harmonisatieoverleg.

Modelovereenkomst SNA – inspectie-instelling SNA-007

Reglement Inspectie-instellingen SNA-012

3. Inspectie-instellingen en inspectiepersoneel

De Stichting Normering Arbeid sluit met geaccrediteerde inspectie-instellingen samenwerkingsovereenkomsten af, waarin nadere afspraken worden gemaakt over de uit te voeren inspecties en de van toepassing zijnde reglementen en afspraken.

In het kader van het SNA-schema worden nadere eisen gesteld aan de inspectie-instelling en haar inspectiepersoneel. Daarop zijn de volgende documenten en reglementen (incl. eventuele protocollen / documenten waarnaar wordt verwezen) van toepassing:

| | |
|--|---------|
| Modelovereenkomst SNA – inspectie-instelling | SNA-007 |
| Reglement Inspectie-instellingen | SNA-012 |

4. Klachten, bezwaar en beroep

4.1 Klachten

De inspectie-instellingen moeten ieder een eigen klachtenprocedure hebben voor het afwikkelen van klachten die ondernemingen indienen. Daarnaast kunnen ondernemingen (derden) ook bij SNA klachten indienen over het functioneren van een inspectie-instelling. Het gaat hierbij nadrukkelijk niet om inhoudelijke geschillen over de inspectie-uitkomst. Voor dergelijke geschillen bestaat er een bezwaar- en beroepprocedure. De klachten die bij SNA worden ingediend worden afgehandeld conform het Reglement Klachten.

| | |
|--------------------|---------|
| Reglement Klachten | SNA-015 |
|--------------------|---------|

4.2 Bezwaar

De inhoudelijke beoordeling of een onderneming voldoet aan de norm voor het SNA-keurmerk behoort tot het taakgebied van de inspectie-instelling. Als een onderneming het niet eens is met het oordeel van de inspecteur kan de onderneming bezwaar aantekenen bij de inspectie-instelling. Iedere inspectie-instelling waarmee SNA samenwerkt dient een bezwaarprocedure te onderhouden.

Tevens kan door belanghebbenden bezwaar bij het bestuur SNA worden aangetekend als men van mening is dat de procedure om het SNA-schema aan te passen niet correct is geweest.

| | |
|------------------------------|---------|
| Reglement College van Beroep | SNA-005 |
|------------------------------|---------|

4.3 Beroep

Bij afwijzing van het bezwaar door de inspectie-instelling of door het bestuur SNA (ingeval het de procedure tot aanpassing van het SNA-schema betreft) kan een onderneming in beroep gaan bij het College van Beroep dat is ingesteld door SNA. Dit College van Beroep is onafhankelijk en zal op basis van het Reglement College van Beroep de beroepzaak afwikkelen.

| | |
|------------------------------|---------|
| Reglement College van Beroep | SNA-005 |
|------------------------------|---------|

5. Aanpassingsrapporten

Naast de normen zoals genoemd in hoofdstuk 1 dient bij de inspecties voor het SNA-keurmerk ook rekening te worden gehouden met aanpassingsrapporten die door het Centraal College van Deskundigen (lees normcommissie) zijn vastgesteld.

5.1 NEN 4400-1

Aanpassingsrapport 2022-281 / Vastgesteld: 15 november 2022

10.2.3 Inspectiefrequentie / 10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

De Belastingdienst heeft in de coronaperiode bijzonder uitstel van betaling voor de loonheffingen en de omzetbelasting verstrekt aan ondernemingen. Vanaf 1 oktober 2022 is dit uitstel omgezet in een betalingsregeling.

Bij uitstel van betaling of een betalingsregeling wordt er door de Belastingdienst een voorbehoudsverklaring afgegeven. In afwijking daarvan ontvangt een onderneming met een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling, die aan de reguliere verplichtingen (tijdige aangifte en afdracht van belastingen met een betaaldatum op of na 1 april 2022) blijft voldoen, gedurende de looptijd van de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling een schone WKA-verklaring.

Aangezien de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling ook als een risicoverhogende factor wordt gezien, wordt de volgende wijziging doorgevoerd.

Aanpassing

10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Er is sprake van risicoverhogende factoren indien:

(..)

- 2) de door de Belastingdienst verstrekte verklaringen omtrent het betalingsgedrag met betrekking tot loonheffingen en omzetbelasting, voor zover deze niet leiden tot een uitschrijving, een verhoogd risico bevatten en / of er op andere wijze sprake blijkt te zijn van een betalingsregeling inzake loonheffing en / of omzetbelasting;

(..)

Aanpassingsrapport 2023-020 / Vastgesteld: 23 mei 2023

Onderwerp: Aanpassingen hoofdstuk 3 Termen en definities, hoofdstuk 5: Ter beschikking stellen van arbeidskrachten en hoofdstuk 6: Aanneming van werk.

Normelement 5.5 Het in- en doorlenen van personeel

Normelement 6.4 Werk derden

Situatieschets

Op basis van signalen en recente gesprekken met de SVB is gebleken dat, ondanks aanwezigheid van een door de inspectie-instelling vastgestelde organische band, er in de ogen van de SVB niet in alle gevallen sprake mag zijn van het in- en doorlenen met een A1-detacheringsverklaring. Daarbij speelt het soort afgegeven A1- detacheringsverklaring een rol. Als de A1-detacheringsverklaring wordt afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 (werk in één land) dan is in-en doorleenen niet toegestaan. Als de A1-detacheringsverklaring wordt afgegeven op basis van artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004 (werk in meerdere landen) dan is in-en doorleenen wel toegestaan. Om de controle op het verbod van in- en doorleenen van arbeidskrachten met een A1-detacheringsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 mogelijk te maken, dienen in de NEN 4400-1 en NEN 4400-2 nieuwe normelementen toegevoegd te worden. Op basis van deze normelementen in de NEN 4400-1 kan bij inspecties vastgesteld worden of er sprake is van in- en doorleenen van een arbeidskracht met een A1-detacheringsverklaring afgegeven op basis van artikel 12.

Aanpassing

3 Termen en definities

3.1

A1-detacheringsverklaring

verklaring afgegeven op grond van Verordening EG 883/2004 door het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het land waar de werknemer voor vertrek naar het werkland is verzekerd, inhoudende dat de socialezekerheidswetgeving van het land waar de werknemer gewoonlijk werkzaam is, van toepassing blijft. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een A1-verklaring op grond van Artikel 12 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 welke is bedoeld voor personen die maximaal 24 maanden gaan werken in een andere staat binnen de EER en een A1-verklaring op grond van Artikel 13 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 welke is bedoeld voor personen die in twee of meer andere EU-lidstaten aan het werk zijn. Er is in deze variant geen maximumperiode waarin de premieheffing wordt verlegd.

Opmerking 1 bij de term: Op grond van Verordening EG883/2004, artikel 16 is het in specifieke gevallen mogelijk dat het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het werkland van de werknemer (in Nederland de Sociale Verzekeringsbank) in samenspraak met het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het land waar de werknemer voor vertrek naar het werkland is verzekerd, een keuze maakt met betrekking tot welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is en daarvoor een A1-detacheringsverklaring afgeeft

3.6

doorlener

degene die een werknemer die aan hem ter beschikking is gesteld vervolgens ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn

Opmerking 1: Werknemers die in Nederland werken met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004, mogen door degene die ze heeft ingeleend niet aan een derde ter beschikking worden gesteld (doorgeleend) om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn.

Hoofdstuk 5: Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

In- en doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden.

- a) Het inlenen van personeel wordt schriftelijk vastgelegd.
- b) De onderneming moet aantonen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden waaruit blijkt dat bij het inlenen van een in het buitenland gevestigde onderneming voldaan wordt aan haar controleplicht als dienstontvanger.
- c) 1 Indien er sprake is van ~~het in- en doorlenen van~~ arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van 13 Verordening (EG) nr. 883/2004, moet er sprake zijn van een organische band met de in het buitenland gevestigde werkgever.

OPMERKING 1 Van een organische band is sprake in geval van een relatie tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer waarbij:

- de verantwoordelijkheid inzake de aanwerving ligt bij de in het buitenland gevestigde werkgever;
 - de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst aan te passen en te beëindigen uitsluitend ligt en blijft liggen bij de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer;
 - de verplichting ten aanzien van het loon van de werknemer berust bij de in het buitenland gevestigde werkgever, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen deze werkgever en de inlener en/of doorlener in het land van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de werknemer worden voldaan;
 - de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer zijn overeengekomen waar de werknemer gaat werken en de in het buitenland gevestigde werkgever daartoe een (inleen)overeenkomst is aangegaan met de uiteindelijke inlener in Nederland.
- c) 2 Er geen arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 worden in- en doorgeleend.

d) Indien arbeidskrachten die onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:

- naam;
- het soort identiteitsdocument;
- het nummer van het identiteitsdocument;
- de geldigheidsduur van het identiteitsdocument;
- (indien van toepassing) het soort A1-detacheringsverklaring (artikel 12 of artikel 13).

(..)

Hoofdstuk 6 Module 3: Aanneming van werk

6.4 Werk derden

Het inlenen van personeel en/of uitbesteden van werk (niet zijnde zzp'ers) is toegestaan onder de volgende voorwaarden.

- a) Het inlenen van personeel en of het uitbesteden van werk wordt schriftelijk vastgelegd.
- b) De onderneming moet aantonen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden, waaruit blijkt dat bij het inlenen van of uitbesteden van werk aan een in het buitenland gevestigde onderneming voldaan wordt aan haar controleplicht als dienstontvanger.
- c) Indien arbeidskrachten onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:
 - naam;
 - het soort identiteitsdocument;
 - het nummer van het identiteitsdocument;
 - de geldigheidsduur van het identiteitsdocument.
 - (indien van toepassing) het soort A1-detacheringsverklaring (artikel 12 of artikel 13).

(..)

5.2 NEN 4400-2

Aanpassingsrapport 2018-232-2 / Vastgesteld: 20 september 2018

4.2.5.6 Verstrekken van inlichtingen en documenten

Situatieschets

Normelement 4.2.5.6 lid 5, welke de oplevering van controle-, onderzoeks- en boeterapporten en/of informatie over opgelegde naheffingsaanslagen regelt, wordt aangepast en verduidelijkt.

Aanpassing

Normelement 4.2.5.6 lid 5 wordt aangepast:

De onderneming moet voldoende meewerken aan het verstrekken van inlichtingen en documenten aan de inspectie-instelling. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:

(..)

5) de oplevering van controle-, onderzoeks- en boeterapporten en/of informatie over opgelegde naheffingsaanslagen ~~(in geval van drie of meer openstaande naheffingsaanslagen)~~ van de Belastingdienst en Inspectie SZW plaatsvindt indien de inspectie-instelling daarom verzoekt;

(..)

Aanpassingsrapport 2018-242-2 / Vastgesteld: 8 november 2018

Hoofdstuk 3 termen en definities

Situatieschets

Op dit moment zijn er diverse termen in de norm waarvan het wenselijk wordt geacht deze onder hoofdstuk 3 te definiëren.

Toevoeging

3. Termen en Definities

(..)

3.9) duur van de overeenkomst
de looptijd van de overeenkomst

3.910) fictieve vaste inrichting
aannee van een vaste inrichting in geval van ter beschikking stellen van arbeid

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.19 initiële loonsverhoging

een structurele algemene loonsverhoging door cao-partijen afgesproken

3.19-20 inlener

degene aan wie de werknemer ter beschikking is gesteld om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.30 normale arbeidsduur

de arbeidsduur (zoals geldend bij de inlener) op basis van een volledige dienstbetrekking

3.2831 onderneming

uitlener en/ of (onder)aannemer

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.34) overeengekomen (gebruikelijke) arbeidsduur

de omvang van de arbeid die werkgever en werknemer hebben afgesproken

3.345) register

Register Normering Arbeid onder beheer van de Stichting Normering Arbeid waarin ondernemingen zijn opgenomen die voldoen aan de eisen van deze norm en de overige voorwaarden van de Stichting Normering Arbeid.

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

Aanpassingsrapport 2018-243-2 / Vastgesteld: 8 november 2018

4.3.2 Deel C.1: Eisen aan ondernemingen die moeten voldoen aan de ABU-, NBBU- of AVV-cao voor Uitzendkrachten

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets

Vastgesteld is dat de huidige formulering inzake loonsverhogingen nadere duiding nodig heeft. De toetsing van dit element is voor interpretatie vatbaar. Om dat te voorkomen wordt een voorstel tot aanpassing formulering titel en normeis gedaan.

Aanpassing

4.3.2.2 Initiële loonsverhoging

De onderneming moet waarborgen dat de procedure zoals bedoeld in 4.3.1 ook voorziet in de initiële loonsverhogingen die voortkomen uit gemaakte afspraken tussen cao-partijen. ~~in de betreffende cao.~~

Situatieschets

4.3.2.3 Arbeidsovereenkomst en specificatie loonbetaling

Aangezien sub a en b deels al in andere normonderdelen getoetst worden (4.2.2.1 sub 3 en 4.2.3.1 sub 7), is besloten dit normelement aan te passen.

Aanpassing

4.3.2.3 ~~Arbeidsovereenkomst en~~ Specificatie loonbetaling

~~De onderneming gaat met alle werknemers die door de onderneming ter beschikking worden gesteld een arbeidsovereenkomst aan (zie 4.2.2.1 sub 3).~~

Ingeval de ABU-cao voor Uitzendkrachten algemeen verbindend is verklaard, moet de onderneming de van toepassing zijnde cao nakomen met betrekking tot de bepalingen inzake:

- a) ~~het vastleggen van afspraken met betrekking tot functie, duur van de overeenkomst en salariering voor de terbeschikkingstelling in Nederland.~~
- b) de voorwaarden bij specificatie loonbetaling voor de terbeschikkingstelling in Nederland, aanvullend op 4.2.3.1 sub 7.

Aanpassing

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm:

(..)

Indien sprake is van (een) minor non-conformiteit(en) bij een of meer van de volgende eisen:

(..)

- eis 4.3.2.4
- eis 4.3.2.3 ~~sub a), b)~~

(..)

moeten binnen drie maanden correctiemaatregelen worden doorgevoerd. De inspectie-instelling moet direct na het verstrijken van deze periode beoordelen of voldoende herstel is bewerkstelligd. Indien geen of onvoldoende herstel is bewerkstelligd, wordt (worden) de minor non-conformiteit(en) omgezet in major non-conformiteit(en).

Aanpassingsrapport 2019-245-2a / Vastgesteld: 13 juni 2019

4.2.5.3 Uitbesteden van werk of opdracht verstrekken aan een zzp'er

Situatieschets

Naar aanleiding van de discussie over de handhaving van de Wet DBA, heeft SNA gekeken naar wat SNA kan doen om meer zekerheid te bieden aan opdrachtgevers die werken met ZZP'ers. Naar aanleiding van bovenstaande worden de volgende wijzigingen doorgevoerd.

Aanpassing

Aan artikel 4.2.5.3 wordt een nieuw lid 2 toegevoegd en de rest wordt doorgenummerd. Aan (nieuw) lid 8 wordt een zinsnede toegevoegd:

(..)

- 2) indien er kosten in rekening gebracht worden voor het gebruik van hulpmiddelen, materialen, e.d. dienen deze kosten schriftelijk overeengekomen te zijn;
- 3) tussen de zzp'er en de onderneming of een met de onderneming in een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW verbonden rechtspersoon schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdracht nemen tot het uitvoeren van de werkzaamheden is gesloten conform een door de Belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst;

(..)

- 8) de onderneming van de zzp'er, tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de laatste facturatie plaatsvond, een papieren en/of elektronisch dossier beschikbaar heeft dat minimaal omvat:
 - Over de periode tot 1 mei 2016:
 - a) een kopie van de VAR;
 - b) een kopie van het identificatiedocument;

- c) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- d) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen.

— Over de periode vanaf 1 mei 2016:

- a) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- b) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen;

Bij overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2019 gelden tevens onderstaande eisen:

- c) een uittreksel van de Kamer van Koophandel van de zzp'er van maximaal drie maanden oud (of een gelijkwaardig document), gerekend vanaf de datum van ondertekening van de ~~eerste overeenkomst en bij vervolg overeenkomsten niet ouder dan 1 jaar vanaf de datum van ondertekening van die overeenkomst;~~
- d) het soort identiteitsbewijs van de zzp'er welke is gecontroleerd, het nummer en de geldigheidsduur ervan.

(..)

Aanpassing

Als gevolg van de bovenstaande doornummering wordt onderstaande toegevoegd:

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm:

Van een major non-conformiteit is sprake indien niet wordt voldaan aan een van de volgende eisen:

(..)

eis 4.2.5.3 sub 1), 2), 3), 4), 5), 6), 7) *De afwijking moet structureel en/of substantieel zijn*

(..)

Aanpassingsrapport 2019-252-2 / Vastgesteld 13 juni 2019:

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

De controle van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) komt op dit moment in de norm naar voren in twee normelementen (4.2.3.1.4 en 4.2.3.1.9). In het kader van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) kan de Wml worden overtreden als er inhoudingen of verrekeningen gedaan worden op het netto loon. Er zijn in de wet meerdere elementen waaraan ondernemingen moeten voldoen. Middels dit rapport worden deze elementen (zichtbaar) toegevoegd aan de norm.

Aanpassing

Artikel 4.2.3.1.4 wordt opgesplitst in een aantal sub-elementen, huidig artikel 4.2.3.1.9 wordt één van deze subelementen en de controle op uitbetaling van de niet opgenomen vakantiedagen bij einde dienstverband wordt als afzonderlijk normelement opgenomen onder 4.2.3.1.9.

4.2.3.1 Het voeren van een adequate administratie

De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige loonadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:

(..)

- 4) ~~ten minste volgens de Wet minimumloon, minimumvakantiebijslag (Wml) en het Nederlands wettelijk vastgesteld minimumaantal vakantiedagen wordt betaald en bij het einde dienstverband de eventuele reserveringen en niet opgenomen vakantie-rechten worden uitgekeerd;~~
 - a) ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumloon wordt uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur;
 - b) de betaling van het verschuldigde wettelijk minimumloon door girale betaling geschiedt;
 - c) indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving;
 - d) op het moment van uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108% van het geldende wettelijk minimumloon bedraagt;
 - e) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de eventuele reserveringen volledig zijn uitbetaald aan de werknemer.

OPMERKING 5 Indien bij de steekproefpersonen (tabel C.1) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/of ziekte-uren dienen deze uren ook volgens het geldende wettelijk minimumloon te worden uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.

OPMERKING 6 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog resterende vakantiebijslag ~~en niet opgenomen vakantiedagen~~ bij uitdiensttreding.

(..)

OPMERKING 6 7 Indien langdurig wordt gewerkt op basis van vast overeengekomen uren, zijn werkbriefjes niet noodzakelijk. Er kan dan worden volstaan met aan te tonen wat contractueel is overeengekomen.

(..)

- 8) de uitbetaling conform de loonstrook plaatsvindt door middel van bank of kas (met inachtneming van het onder 4b) genoemde);
- 9) ~~de betaling van het verschuldigde wettelijk minimumloon door girale betaling geschiedt~~ ten minste het Nederlands wettelijk vastgesteld minimumaantal vakantiedagen wordt betaald en bij einde dienstverband de nog niet opgenomen vakantierechten aantoonbaar worden uitgekeerd;

OPMERKING 8 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog niet opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding.

(..)

Aanpassing

Als gevolg van de bovenstaande aanpassingen wordt onderstaande aangepast en toegevoegd:

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm:

Indien er sprake is van (een) minor non-conformiteit(en) bij een of meer van de volgende eisen:

(..)

eis 4.2.3.1 sub 2), 5), 7), 8), 9), 10), 11), 16)

(..)

Moeten binnen drie maanden correctiemaatregelen worden doorgevoerd.

(..)

Van een major non-conformiteit is sprake indien niet wordt voldaan aan een van de volgende eisen:

(..)

eis 4.2.3.1 sub 3), 4, 9), 13), 14), 15), 17)

(..)

Aanpassingsrapport 2019-253-2 / Vastgesteld 13 juni 2019:
Onderwerp: Bijlage E (Normatief)
Protocol afwijking beoordelingssystematiek

Situatieschets

Er zijn situaties denkbaar die redenen geven om af te wijken van de beoordelingssystematiek.

Aanpassing

Er worden aan bijlage E twee redenen toegevoegd om de afwijking van de beoordelingssystematiek te verantwoorden

Bijlage E (normatief)

Protocol afwijking beoordelingssystematiek

Redenen om de afwijking van de beoordelingssystematiek te verantwoorden, kunnen gefundeerd zijn op grond van de volgende feiten:

(..)

- De inspectie-instelling en / of inspecteurs ontvangen tips of klachten van derden inzake een geregistreerde onderneming.

Tips en klachten worden altijd nagetrokken en kunnen zelfs leiden tot een aanvullende inspectie bij de desbetreffende onderneming.

- Er zijn indicaties dat de werknemer(s) alleen de gewerkte uren uitbetaald krijgen en niet de ziekte-uren of de leegloopuren (tot en met de contractueel overeengekomen uren)

In een dergelijk geval zal de onderneming moeten aantonen wat de contractueel overgekomen arbeidsduur is en of er sprake is van een loondoorbetalings-verplichting. De opgegeven informatie zal door de inspectie-instelling getoetst worden aan de hand van beschikbare documenten (urenbriefjes, contracten, enz). Alle contractueel overeengekomen uren, indien er sprake is van loondoorbetalings-verplichting, en ziekte-uren dienen minimaal volgens het geldende wettelijke minimumloon, uitgaande van de van toepassing zijnde

normale arbeidsduur, te worden betaald. Geen of onvoldoende bewijsvoering door de gecontroleerde onderneming leidt tot een negatief advies.

- Er zijn indicaties dat de informatie in de overlegde urenregistratie(s) (werkbriefjes/elektronische gegevensuitwisseling) niet overeenkomen met informatie uit de onderliggende registratie van de uren (bijvoorbeeld een kloksysteem bij de opdrachtgever).

In een dergelijke situatie zal de onderneming dergelijke informatie moeten overleggen of op moeten vragen bij de opdrachtgever. Geen of onvoldoende bewijsvoering door de gecontroleerde onderneming leidt tot een negatief advies.

- In de backoffice worden indicaties gevonden die erop wijzen dat in een of meer frontofficevestigingen werkwijzen worden gehanteerd die niet stroken met de eisen van NEN 4400-2.

Constatering hiervan moet leiden tot een onderzoek bij de desbetreffende frontofficevestigingen. Dit geldt zowel bij reguliere vestigingen van ondernemingen als bij vestigingen van franchisenemers.

(..)

Aanpassingsrapport 2019-254-2 / Vastgesteld 13 juni 2019:

Onderwerp: 4.2.2.2 Specifieke eisen te stellen aan de personeelsadministratie van ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten

Situatieschets

Met de stappen die zijn gezet inzake digitalisering en automatisering in de afgelopen jaren, is gebleken dat de normeisen onder paragraaf 4.2.2.2 niet meer volledig aansluiten bij de huidige werkwijze van ondernemingen. De betreffende normeisen worden daarom aangepast zonder daarmee afbreuk te doen aan het doel van de normeisen.

Aanpassing

4.2.2.2 Specifieke eisen te stellen aan de personeelsadministratie van ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten.

(..)

- 4) Ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten omdat zij niet in de gelegenheid zijn dit zelf te doen, moeten ~~aan iedere derde contractueel een aantal specifieke eisen stellen~~ dit contractueel vastleggen met de derde:

- 1) In dit contract dient minimaal te zijn vastgelegd dat:
 - a) ~~De derde moet bewerkstelligen dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling doet een goed leesbare kopie van het identificatiedocument van de medewerker krijgt en, indien van toepassing, van de werkvergunning verstrekt;~~
 - b) ~~De kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, van de werkvergunning moet vergezeld gaan van De derde een getekende verklaring verstrekt waaruit blijkt dat en door wie de identiteit, ook op het aspect van persoonsverwisseling, is gecontroleerd. Deze verklaring moet ook door de desbetreffende in dienst tredende medewerker mede worden ondertekend.~~
 - c) De derde ~~moet~~ toestaat dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.
 - d) ~~De derde moet toestaan dat ook de inspectie-instelling van de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.~~
De derde, ~~moet~~, indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgen dat deze ook toegankelijk is voor de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht en voor haar inspectie-instelling.
 - 2) ~~De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door de derde laat verrichten moet ook zelf een gedegen controle uitvoeren op de kopieën van de identificatiedocumenten en, indien van toepassing op de werkvergunningen.~~
 - 3) ~~De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door de derde laat verrichten, moet naleving van de procedure van identiteitscontrole door de derde steekproefsgewijze controleren.~~
- 2) De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laat verrichten, aantoonbaar de verklaring beschreven in 4.2.2.2.1 b) in de personeelsadministratie heeft opgenomen.
- (..)

Aanpassingsrapport 2019-233-2a / Vastgesteld: 13 juni 2019

4.2.5.3 Uitbesteden van werk of opdracht verstrekken aan een zzp'er

Situatieschets

Naar aanleiding van de discussie over de handhaving van de Wet DBA, heeft SNA gekeken naar wat SNA kan doen om meer zekerheid te bieden aan opdrachtgevers die werken met ZZP'ers. Daarbij wordt rekening gehouden met de (op dit moment) onduidelijkheid vanuit de wetgever ten aanzien van de voorwaarden wanneer er sprake is van zelfstandigheid en de mogelijkheden die de administratieve inspectie biedt. Verder is er inmiddels een groot aantal door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomsten gepubliceerd (zie:

<https://www.belastingdienst.nl>). Naar aanleiding van bovenstaande worden de volgende wijzigingen doorgevoerd.

Aanpassing

artikel 4.2.5.3 lid 2 wordt aangepast

(..)

- 2) tussen de zzp'er en de onderneming of een met de onderneming in een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW verbonden rechtspersoon schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdracht nemen tot het uitvoeren van de werkzaamheden is gesloten. ~~conform een door de Belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst;~~

artikel 4.2.5.3 lid 3 wordt aangepast

(..)

- 3) de onderneming aantoont dat er passende beheersmaatregelen zijn getroffen om te borgen dat er ~~feitelijk~~ conform de overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdracht nemen wordt gewerkt;

(..)

Aan artikel 4.2.5.3 lid 7 wordt het volgende toegevoegd:

(..)

- 7) de onderneming van de zzp'er, tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de laatste facturatie plaatsvond, een papieren en/of elektronisch dossier beschikbaar heeft dat minimaal omvat:

— Over de periode tot 1 mei 2016:

- a) een kopie van de VAR;
- b) een kopie van het identificatiedocument;
- c) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- d) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen.

— Over de periode vanaf 1 mei 2016:

- a) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- b) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen;

Bij overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2019 gelden tevens onderstaande eisen:

- c) een uittreksel van de Kamer van Koophandel van de zzp'er, maximaal drie maanden oud, gerekend vanaf de datum van ondertekening van de overeenkomst (of een geldig gelijkwaardig document);
 - d) het soort identiteitsbewijs van de zzp'er welke is gecontroleerd, het nummer en de geldigheidsduur ervan.
- (..)

Aanpassingsrapport 2018-241-2a / Vastgesteld: 12 september 2019

4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming

Situatieschets

Tijdens het harmonisatieoverleg is aangegeven dat het wenselijk is om een eis op te nemen waarin de onderneming gedwongen wordt inzichtelijk te maken in de financiële administratie wat de activiteiten van de onderneming zijn.

Het is op dit moment niet altijd uit de financiële administratie op te maken of een onderneming medewerkers ter beschikking stelt of bijvoorbeeld aan aanneming van werk doet. Tevens is het wenselijk om inzichtelijk te hebben of er sprake is van inhuur van SNA, niet-SNA gecertificeerde ondernemingen en de inhuur van ZZP-ers.

Een aanpassing van de norm inzake de bedrijfsactiviteiten is wenselijk. Indien een onderneming dit niet transparant in de boekhouding kan laten zien is er sprake van een non-conformiteit.

Aanpassing

4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming

2) Voorts moet de onderneming:

(..)

- d) inzicht geven in de bedrijfsactiviteiten die door de onderneming worden uitgevoerd, waarbij de verschillende bedrijfsactiviteiten die plaats vinden in Nederland gegroepeerd uit de financiële administratie moeten blijken.

(..)

Aanpassingsrapport 2019-259-2 / Vastgesteld: 19 november 2019

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie en 5.2.3.8 Beoordelen ondernemingen die zelf geen ter beschikking te stellen arbeidskrachten in dienst hebben

Situatieschets

Op 28 mei 2019 heeft de Eerste Kamer het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) aangenomen. Deze wet wijzigt het arbeidsrecht en de Waadi vanaf 1 januari 2020. Het grootste deel van deze wijzigingen gaat vanaf 1 januari 2020 in. Dit betekent onder andere dat de werkgever duidelijk vast moet hebben gelegd wat voor soort arbeidsovereenkomst een werknemer heeft. Daarnaast komt er een wettelijke definitie voor payrolling.

Aanpassing

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

- 2) alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens, waaronder een afgegeven A1-detacheringsverklaring, juist zijn ingevoerd in de loonadministratie;

OPMERKING 1 De parameters zijn: premiepercentages, belastingtabellen en reserveringspercentages.

OPMERKING 2 Onder persoonsgebonden gegevens wordt verstaan: naam, adres, woonplaats, geboortedatum, burgerservicenummer, bankrekeningnummer, loon, soort arbeidsovereenkomst (overeenkomst voor onbepaalde tijd, oproepovereenkomst, uitzendovereenkomst en payrollovereenkomst) en overige vergoedingen van werknemers.

OPMERKING 3 Wanneer werknemers met een A1-detacheringsverklaring ter beschikking worden gesteld, vindt de aangifte en afdracht van socialeverzekeringspremies in het vestigingsland van de onderneming plaats.

(..)

5.2.3.8 Beoordelen ondernemingen die zelf geen ter beschikking te stellen arbeidskrachten in dienst hebben

Wanneer de onderneming zelf arbeidskrachten selecteert alvorens zij in dienst treden bij de (~~payroll~~)~~onderneming~~ een derde waarvan wordt in- en doorgeleend, moet worden gecontroleerd of de onderneming aan alle eisen dienaangaande voldoet met inbegrip van de eisen uit 4.2.2.2 voor zover van toepassing.

(..)

Aanpassingsrapport 2020-264-2 / Vastgesteld: 2 april 2020

Onderwerp: 4.3 Deel C Eisen aan sectorspecifieke cao-naleving

Situatieschets

Inzake de gedachte dat de normteksten voor de 4400-1 en 4400-2 voor zoveel als mogelijk gelijk zijn, worden onderstaande normteksten aangepast in lijn met het aanpassingsrapport 2020-262 voor de NEN 4400-1.

Aanpassing

Inleiding

(..)

Deel B.4 Algemene eisen in specifieke situaties

Deel C ~~De eisen aan s~~Sectorspecifieke ~~cao-naleving~~ eisen

(..)

Hoofdstuk 4

Aanpassing in figuur 1

Schematische weergave van de eisen aan uitleners en (onder)aannemers

(..)

~~Eisen aan s~~**Sectorspecifieke ~~cao-naleving~~ eisen**

(..)

4.3 Deel C: ~~Eisen aan s~~Sectorspecifieke ~~cao-naleving~~ eisen

4.3.1 ~~Naleving van bedrijfs(tak)-cao~~ Eisen met betrekking tot naleving relevante (cao-)lonen

De onderneming moet waarborgen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden om relevante (cao-)lonen toe te passen.

(..)

5.3 Beoordelen van ~~de eisen aan~~ sectorspecifieke ~~cao-naleving~~ eisen

5.3.1 ~~Naleving van bedrijfs(tak)-cao~~ Eisen met betrekking tot naleving relevante (cao-)lonen

~~De inspectie-instelling beoordeelt door middel van het interview ten behoeve van de risicoanalyse in het kader van het vaststellen van de steekproefgrootte, of de onderneming voldoende kan aantonen dat ze beschikt over procedures met betrekking tot ~~cao-naleving~~ van relevante (cao-)lonen. Procedures kunnen schriftelijk zijn vastgelegd, geautomatiseerd zijn ingevoerd of bij een kleine onderneming mondeling zijn overeengekomen.~~

5.3.2 ~~Eisen aan~~ Beoordelen ondernemingen die worden ~~geïnspecteerd~~ op sectorspecifieke ~~cao-naleving~~ eisen

(..)

Aanpassingsrapport 2020-267-2 / Vastgesteld: 11 juni 2020

Onderwerp: 4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Situatieschets

Sinds 1 maart 2020 geldt een meldingsplicht voor bedrijven uit andere EER-landen of Zwitserland die tijdelijk met hun werknemers in Nederland komen werken. Deze meldingsplicht geldt ook voor buitenlandse zelfstandigen in sommige sectoren die tijdelijk in Nederland komen werken. De meldingsplicht houdt in dat de buitenlandse werkgever of zelfstandige gegevens over de werkzaamheden in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse werknemers (postedworkers.nl) moet zetten. De organisatie waar de buitenlandse werknemer of zelfstandige tijdelijk werkt heeft een controleplicht. Met dit aanpassingsrapport wordt de controle op de meldingsplicht onderdeel van de norm.

Aanpassingen

Aan 4.2.2.1.2 wordt een nieuw sub c toegevoegd en aan 4.2.2.1 wordt een nieuw lid 9 toegevoegd.

4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersingsmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren van alle werknemers die voor de onderneming in Nederland arbeid gaan verrichten, verrichten of hebben verricht. Zij moet hiervoor waarborgen dat:

(..)

2) met betrekking tot het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland:

- a) vóór het gaan verrichten van arbeid in Nederland van de werknemer die geen onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland is geregeld en vastgesteld aan de hand van een geldig aan hem afgegeven authentiek identificatiedocument en/of een voor hem afgegeven werkvergunning en dat kopieën van alle pagina's waarop relevante informatie staat voor het gerechtigd zijn in Nederland te werken aanwezig zijn;
- b) na het verlopen van de geldigheidsduur van een van deze documenten, het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland opnieuw wordt vastgesteld aan de hand van het dan geldige en authentieke identificatiedocument en/of de werkvergunning en dat eveneens kopieën van alle relevante pagina's uit het desbetreffende document aanwezig zijn;
- c) vóór het gaan verrichten van arbeid in Nederland van de werknemer er een melding gedaan is over de werkzaamheden in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse werknemers (postedworkers.nl).

(opmerking: bij het niet voldoen aan de gestelde eis 4.2.2.1.2.c zal tot 1 september 2020 een opmerking worden gemaakt. Na 1 september 2020 zal dit worden gesanctioneerd met een minor)

(..)

- 8) van alle werknemers die voor de onderneming in Nederland arbeid verrichten/hebben verricht tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de laatste verloning plaatsvond, een papieren en/of elektronisch dossier beschikbaar blijft, dat minimaal omvat:
 - a) relevante kopieën van het (de) identificatiedocument(en);
 - b) indien van toepassing relevante kopieën van documenten betreffende het gerechtigd zijn in Nederland te werken;
 - c) indien van toepassing een opgaaf gegevens voor de loonheffingen;
 - d) indien van toepassing een geldige A1-detacheringsverklaring;
 - e) indien bij aanneming van werk in Nederland notificatie van werknemers is vereist, een geldig en authentiek bewijs van notificatie.
- 9) Een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden voor het tijdig melden van werknemers die werkzaamheden uitvoeren in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse werknemers (postedworkers.nl).

(opmerking: bij het niet voldoen aan de gestelde eis 4.2.2.1.9 zal tot 1 september 2020 een opmerking worden gemaakt. Na 1 september 2020 zal dit worden gesanctioneerd met een minor)

(..)

7. Verkorte inspectie en inspectie op basis van een gerichte opdracht

7.1 Verkorte inspectie

Het is mogelijk een verkorte inspectie te laten uitvoeren. Deze beperkt zich tot de volgende eisen:

- eis 4.1
- eis 4.2.2.1 sub 1), 2), 3a), 4) en 6) t/m 8 9)

(..)

8.2.2. In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

(..)

Van een major non-conformiteit is sprake indien niet wordt voldaan aan een van de volgende eisen:

(..)

- eis 4.2.2.1 sub 1), 2a) 2b), 3), 4)

(..)

Aanpassingsrapport 2021-269-2 / Vastgesteld: 6 april 2021

Onderwerp: Bijlage D trekkingsmethodiek

Situatieschets

Doel van de modulaire norm (zoals ingevoerd per 1-1-2020) is om transparant te zijn naar inleners en opdrachtgevers (en overige partijen) over de activiteiten van een gecertificeerde onderneming (TBA en/of aanneming van werk).

Indien een onderneming personeel in dienst heeft wat zowel ter beschikking wordt gesteld als op basis van aanneming van werk werkzaam is, wordt de werkwijze voor wat betreft de steekproef FLA aangepast.

Aanpassing

D.1 Trekkingsmethode X – Steekproef uit de financiële administratie

(..)

De steekproefpopulatie bestaat uit verkoopfacturen. Er wordt indien er sprake is van één activiteit één steekproef getrokken uit alle verkoopfacturen (bij meerdere activiteiten kan er sprake zijn van uitbreiding van de steekproef of kunnen er meerdere steekproeven plaatsvinden) die tussen de vorige en de huidige inspectie in de financiële administratie zijn opgenomen. Dit totaal moet worden bepaald uit de verkoopadministratie die van toepassing is op deze periode.

De selectie vindt plaats vanuit de verkoopadministratie door de vaste intervalmethode. Het interval is gelijk aan het aantal verkoopfacturen dat tijdens de vermelde periode voorkomt in de verkoopadministratie gedeeld door de steekproefomvang. Het startpunt van de selectie wordt bepaald als aselekt getal tussen één en de grootte van het interval. De volgende verkoopfactuur in de selectie is dan dit getal plus de grootte van het interval.

Indien een onderneming personeel in dienst heeft wat zowel ter beschikking wordt gesteld als op basis van aanneming van werk werkzaam is, wordt de werkwijze voor wat betreft de steekproef FLA aangepast.

Stel op basis van de loonsom vast wat de verhouding is van beide activiteiten. Indien dit niet op basis van de loonsom kan, gebruik dan de omzet (waarbij indien mogelijk rekening wordt gehouden met de component materiaalkosten).

Voorbeeld:

| | | |
|---|-------------------------|----------------------|
| <i>Aanneming van werk</i> | <i>1.177.000</i> | <i>15,41%</i> |
| <i>Ter beschikking stellen van arbeid</i> | <i><u>6.459.059</u></i> | <i><u>84,59%</u></i> |
| <i>Totaal</i> | <i>7.636.059</i> | <i>100%</i> |

Steekproefmethode 1

Indien de verhoudingen tussen ter beschikking stellen arbeid en aanneming van werk binnen de bandbreedte valt van $\geq 40\%$ en $\leq 60\%$ worden er twee volledige steekproeven van beide activiteiten genomen.

Steekproefmethode 2

Indien één van de activiteiten binnen de bandbreedte valt van $\geq 25\%$ en $< 40\%$, wordt de risicoanalyse en de steekproef op de gangbare wijze uitgevoerd.

Indien blijkt dat in de lijncontrole de andere activiteit niet naar voren komt in eenzelfde verhouding zoals eerder bepaald, dan zal de lijncontrole selectief uitgebreid moeten worden totdat de lijncontrole een juiste weergave geeft van de activiteiten (in percentage uitgedrukt).

Beide activiteiten moeten getoetst worden!

Voorbeeld:

Ter beschikking stellen van arbeid 30%

Aanneming van werk 70%

Aantal op basis van de uitkomst risicoanalyse (n0) is 7

7 verkoopfacturen enkel aanneming van werk

3 facturen selectief op ter beschikking stellen van arbeid extra trekken om tot de verhouding 70-30 te komen.

Steekproefmethode 3

Indien bij één van de activiteiten de verhouding < 25% is, wordt de risicoanalyse en de steekproef op de gangbare wijze uitgevoerd.

Indien blijkt dat in de lijncontrole de andere activiteit niet naar voren komt in eenzelfde verhouding als eerder bepaald, dan zal de lijncontrole selectief uitgebreid moeten worden totdat de lijncontrole een juiste weergave geeft van de activiteiten (in percentage uitgedrukt). Deze extra selectie dient dan ter vervanging van één van de andere lijncontroles uit de reeds eerder getrokken steekproef (n0). Hierbij geldt een minimum van 1 lijncontrole ter vervanging, zodat altijd beide activiteiten getoetst zijn.

Voorbeeld:

Ter beschikking stellen van arbeid 20%

Aanneming van werk 80%

Risicoanalyse

Aantal op basis van de uitkomst risicoanalyse (n0) is 7

7 verkoopfacturen enkel aanneming van werk

Eén factuur selectief extra trekken op ter beschikking stellen van arbeid om tot de verhouding 80-20 te komen. Deze factuur vervangt een van de eerdere facturen uit de steekproef (n0) met betrekking tot aanneming van werk.

Indien bij de toetsing één of twee fouten vastgesteld worden, moet de werkwijze gevolgd worden zoals beschreven in Bijlage C paragraaf C.3. De eventuele extra getrokken facturen worden niet meegenomen in de berekening voor het aantal uit te breiden verkoopfacturen (omvang)

Voor de PAI geldt dat net als in de huidige situatie de personeelsdossiers gekozen worden op basis van de getrokken verkoopfacturen. In situatie 2 en 3 zullen dus ook personeelsdossiers gezien worden van werknemers die ter beschikking gesteld worden als ook voor werknemers die op basis van aanneming van werk werken. In situatie 1 is het niet

nodig om 2 steekproeven voor de PAI te nemen maar moeten de verschillende personeelsdossiers representatief zijn voor de activiteiten.

(..)

Aanpassingsrapport 2021-272-2 / Vastgesteld: 13 oktober 2021
Onderwerp: 8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets

Uit ervaringen is gebleken dat herstel van non-conformiteiten verbetert als er inzicht is in zaken als omvang en oorzaak en draagt inzicht in de operationaliteit bij aan het verkleinen van de kans dat zaken in de toekomst weer fout gaan. Gekozen wordt om dit inzicht te creëren bij de onderneming doormiddel van toepassing van de 4xO-systematiek.

Aanpassing

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

In hoofdstuk 4 zijn de eisen gespecificeerd waaraan een onderneming moet voldoen. Het niet voldoen aan een gespecificeerde eis leidt tot non-conformiteit.

De onderneming moet voor het herstel van een non-conformiteit welke is vastgesteld met behulp van de steekproef op zoek naar de oorzaak en de omvang van de vastgestelde non-conformiteit, waarbij met terugwerkende kracht de volledige populatie op de vastgestelde non-conformiteit beoordeeld wordt. De onderneming moet vervolgens de oplossing doorvoeren voor de volledige populatie en de operationaliteit van de eerder gezette stappen beoordelen. De operationaliteit beoordelen houdt in dat de oplossing een effectieve en structurele verbetering betreft, die in naar de toekomst werkt. De onderneming draagt zorg voor een goede vastlegging van dit proces, zodat de inspectie-instelling dit kan beoordelen.

Het herstel van (een) non-conformiteit(en) moet met terugwerkende kracht plaatsvinden tot minimaal de vorige volledige inspectie (bij een initiële inspectie gaat het om het huidige en voorgaande boekjaar).

Omdat het doel van de norm risicobeperking is, heeft voor opname in het Register Normering Arbeid niet elke afwijking van de norm eenzelfde gewicht. Daarom wordt voor inschrijving in het Register Normering Arbeid onderscheid gemaakt in afwijkingen die te kwalificeren zijn als een minor non-conformiteit of als een major non-conformiteit.

(..)

Aanpassingsrapport 2021-274-2 / Vastgesteld: 31 mei 2022
Onderwerp: 4.2.5.2 Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

Situatieschets

In de huidige norm is bij artikelen 4.2.5.2 sub 5), sub 6) en sub 7) opgenomen dat “de totale omzet aan uitbesteed werk” dient te voldoen aan voorwaarden. In de norm zijn percentages opgenomen voor maximale uitbesteding van werk en de minimale afstorting op de g-rekening bij niet-gecertificeerde partijen. Die risico’s bij het werken met niet-gecertificeerde partijen dient, net als bij het in- en doorlenen van personeel, beperkt te blijven tot de factor arbeid en niet voor de totale omzet (inclusief materiaal en materieel).

Aanpassing

In- en doorlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk is, indien dit gebeurt van respectievelijk aan niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen die niet staan ingeschreven in het Register Normering Arbeid dan wel die niet kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk, alleen toegestaan indien aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

(..)

- 5) De totale omzet aan ingeleende arbeid per uitlenend bedrijf of de totale omzet aan arbeid bij uitbesteed werk ~~per uitlenend bedrijf of~~ per (onder)aannemer bedraagt niet meer dan 5 % van de omzet van de eigen onderneming over de voorafgaande 12 maanden.
- 6) Het absolute totaal aan omzet van ingeleende arbeid en de totale omzet aan arbeid bij uitbesteed werk bedraagt niet meer dan 25 % van de eigen omzet over de afgelopen 12 maanden.
- 7) Ten minste 55 % van de totale omzet aan arbeid van het factuurbedrag inclusief omzetbelasting wordt op de g-rekening van de uitlener of de (onder)aannemer gestort. Dit percentage kan worden verminderd tot 40 % van het factuurbedrag indien de Verleggingsregeling omzetbelasting wordt toegepast.

OPMERKING 3 Indien regelmatig van dezelfde uitlener wordt ingeleend of aan dezelfde (onder)aannemer werk wordt uitbesteed, ligt het in de rede te bevorderen dat deze zich ook laat certificeren volgens NEN 4400-1 of NEN 4400-2.

OPMERKING 4 Onder omzet aan arbeid wordt verstaan de totale omzet minus de kosten voor materialen.

Aanpassingsrapport 2022-276-2 / Vastgesteld: 31 mei 2022

Onderwerp: Naamswijziging Inspectie-SZW in Nederlandse Arbeidsinspectie

Situatieschets

In de huidige norm en in aanpassings- en interpretatierapporten wordt op verschillende plekken gesproken over Inspectie-SZW. Per 1 januari 2022 is de naam van Inspectie-SZW gewijzigd in Nederlandse Arbeidsinspectie. Dit dient dan ook op deze plekken aangepast te worden in Nederlandse Arbeidsinspectie.

Aanpassing

Op elke plek waar in de norm NEN 4400-1, alsmede waar in de van toepassing zijnde aanpassings- en interpretatierapporten wordt gesproken over *Inspectie-SZW*, wordt dit aangepast in *Nederlandse Arbeidsinspectie*.

Aanpassingsrapport 2022-278-2 / Vastgesteld: 24 juni 2022

Onderwerp: 4.3.2.1 Vakantie- en verlofrechten en 4.3.2.3 Specificatie loonbetaling

Situatieschets

In deel C.1 zijn de eisen aan ondernemingen die dienen te voldoen aan de ABU- of NBBU-cao voor Uitzendkrachten opgenomen. Het is wenselijk om in een avv-loze periode een onderneming die de ABU- of NBBU-cao voor Uitzendkrachten in de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing heeft verklaard (via het incorporatiebeding) ook op normelement 4.3.2.1 sub 2 vakantie- en verlofrechten en normelement 4.3.2.3 voorwaarden loonstrook te controleren. Als gevolg van bovenstaande worden de volgende wijzigingen doorgevoerd.

Aanpassing

4.3.2.1 Vakantie- en verlofrechten

(..)

- 2) Ingeval de ABU-cao voor Uitzendkrachten algemeen verbindend is verklaard of de cao in de individuele arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd, moet de onderneming de van toepassing zijnde cao voor Uitzendkrachten nakomen met betrekking tot de bepalingen:
 - a) inzake de loondoorbetaling bij kort verzuim / bijzonder verlof en feestdagen;
 - b) inzake de opbouw, opname en uitbetaling van (bovenwettelijke) vakantiedagen en de reservering van vakantiebijslag.

4.3.2.3 Specificatie loonbetaling

Ingeval de ABU-cao voor Uitzendkrachten algemeen verbindend is verklaard of de cao in de individuele arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd, moet de onderneming de van toepassing zijnde cao nakomen met betrekking tot de bepalingen inzake de voorwaarden bij specificatie loonbetaling voor de terbeschikkingstelling in Nederland.

Aanpassingsrapport 2022-279-2 / Vastgesteld: 15 november 2022

Onderwerp: Toevoegen 4.3.3 Deel C.2: Eisen aan ondernemingen die de cao Vleessector toepassen

Situatieschets

Eerder zijn essentiële cao-bepalingen cao Uitzendsector toegevoegd aan de NEN 4400-2 van het SNA-keurmerk. In vervolg daarop worden onderstaande essentiële cao-bepalingen cao Vleessector opgenomen binnen het SNA-keurmerk.

Bij de op te nemen cao-bepalingen geldt:

Mocht er (tijdelijk) onduidelijkheid zijn over op basis van welke cao geïnspecteerd dient te worden, dan wordt minimaal geïnspecteerd op de wettelijke dwingendrechtelijke regels. Een eventuele onduidelijkheid dient snel te worden opgelost door de verantwoordelijke sociale partners of door de door de sociale partners gemandateerde partij die werkingssfeer onderzoeken uitvoert.

Bij onduidelijkheden over de interpretatie van cao-bepalingen vindt uitleg plaats door de sociale partners die betrokken zijn bij de cao.

Aanpassing

(...)

4.3.3 Deel C.2: Eisen aan ondernemingen die de cao Vleessector toepassen

4.3.3.1 Deelname bedrijfs(tak)pensioenfonds

- 1) De onderneming moet aantonen dat zij is aangesloten bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor Vlees, Vleeswaren, Gemaksvoeding en Pluimveevlees (VLEP), voor zover van toepassing en rekening houdend met een eventueel verkregen ontheffing van een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds.
- 2) Indien de onderneming is aangesloten bij VLEP, dan moet betaling van de nota van uitvoerder bedrijfs(tak)pensioenregeling tijdig plaatsvinden.

- 3) Indien de onderneming is aangesloten bij VLEP en er door de onderneming geen machtiging voor het verstrekken van betaalinformatie aan de uitvoerder bedrijfstakregeling/pensioenregeling is verstrekt, moet telkenmale vóór 1 februari, 1 mei, 1 augustus en 1 november een bewijs van betaling van de opgelegde nota('s) aan de inspectie-instelling beschikbaar worden gesteld.

4.3.3.2 Vakantie- en verlofrechten

- 1) De onderneming moet een procedure hebben vastgesteld, hebben ingevoerd en onderhouden voor het juist vaststellen van vakantie- en verlofrechten.
- 2) Ingeval de cao Vleessector algemeen verbindend is verklaard of de onderneming via (geassocieerd) lidmaatschap gebonden is aan de cao Vleessector, moet de onderneming de van toepassing zijnde cao nakomen met betrekking tot de bepalingen inzake de opbouw en opname en/of uitbetaling van de volgende reserveringen: (bovenwettelijke) vakantiedagen, feestdagen en kort verzuim of bijzonder verlof, alsmede de reservering van vakantiebijslag.

4.3.3.3 Loonsverhoging en beloning

De onderneming moet waarborgen dat:

- 1) de procedure zoals bedoeld in 4.3.1 ook voorziet in de cao-loonsverhogingen die voortkomen uit gemaakte afspraken tussen cao-partijen in de betreffende cao;
- 2) de procedure zoals bedoeld in 4.3.1 ook voorziet in de juiste cao-beloning.

4.3.3.4 Arbeidsovereenkomst en loonstrook

De onderneming moet met alle werknemers die door de onderneming ter beschikking worden gesteld dan wel worden ingezet voor aanneming van werk, een arbeidsovereenkomst aangaan (zie 4.2.2.1 sub 3)).

Ingeval de cao Vleessector algemeen verbindend is verklaard of de onderneming via (geassocieerd) lidmaatschap gebonden is aan de cao Vleessector, moet de onderneming de van toepassing zijnde cao nakomen met betrekking tot de bepalingen inzake het vastleggen van afspraken met betrekking tot functie, aard en duur van de overeenkomst en salariering;

4.3.3.5 Uitbesteden van werk aan en in- en doorleenen van niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

In- en doorlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk is niet toegestaan, indien dit gebeurt van, respectievelijk aan, niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen die niet staan ingeschreven in het Register Normering Arbeid, dan wel die niet kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn

aan waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk.

(...)

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van de norm

(...)

Indien sprake is van (een) minor non-conformiteit(en) bij een of meer van de volgende eisen:

- eis 4.2.2.1 sub 5)
- eis 4.2.3.1 sub 2), 5), 7), 8), 9), 10), 11), 16)
- eis 4.2.4.2 sub 1)
- eis 4.3.1
- eis 4.3.2.1 sub 2a), 2b)
- eis 4.3.2.2
- eis 4.3.2.3
- eis 4.3.3.2 sub 2)

moeten binnen drie maanden correctiemaatregelen worden doorgevoerd. De inspectie-instelling moet direct na het verstrijken van deze periode beoordelen of voldoende herstel is bewerkstelligd. Indien geen of onvoldoende herstel is bewerkstelligd, wordt/worden de minor non-conformiteit(en) omgezet in (een) major non-conformiteit(en).

(...)

Van een major non-conformiteit is sprake indien niet wordt voldaan aan een van de volgende eisen:

(...)

- eis 4.3.2.3 sub 1)
- eis 4.3.3.1 sub 1)
- eis 4.3.3.1 sub 2), 3) De afwijking moet structureel en/of substantieel zijn
- eis 4.3.3.2 sub 1)
- eis 4.3.3.5 De afwijking moet structureel en/of substantieel zijn

(...)

8.2.3 Inspectiefrequentie

8.2.3.1 Algemeen

(...)

Indien de inspectiefrequentie uit hoofde van 8.2.3.3 sub 2) drie maanden na een reguliere verkorte dan wel volledige inspectie valt, kan worden volstaan met een verkorte inspectie die de volgende eisen omvat:

eis 4.2.4.1 en/of eis 4.2.4.2 sub 5)
eis 4.2.3.3 sub 2) en 3) en/of eis 4.2.4.2 sub 4)

Indien deel C.2 van toepassing is en de onderneming geen machtiging voor verstrekken van betaalinformatie van de uitvoerder bedrijfstakregeling/pensioenregeling aan de inspectie-instelling heeft verstrekt, moet de inspectie-instelling binnen 30 werkdagen na de start van een nieuw kalenderkwartaal inspectie uitvoeren die de volgende eisen omvat:

— eis 4.3.3.1 sub 3 en 4)

Indien deel C.2 van toepassing is en de onderneming een machtiging voor verstrekken van betaalinformatie van de uitvoerder bedrijfstakregeling/pensioenregeling aan de inspectie-instelling heeft verstrekt, moet de inspectie-instelling indien uit de verstrekte betaalinformatie van de uitvoerder blijkt dat er sprake is van een factuur met de status juridische zaken of wettelijke aanmaning binnen 30 werkdagen na de start van een nieuw kalenderkwartaal een inspectie uitvoeren die de volgende eisen omvat:

- eis 4.3.3.1 sub 3)

Aanpassingsrapport 2022-280-2 / Vastgesteld: 15 november 2022

Onderwerp: 4.2.3 Eisen aan de loonadministratie; 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

In de NEN 4400-1 is ten aanzien van de vereisten voor de loonstrook opgenomen dat inhoudingen gespecificeerd en overeengekomen moeten zijn, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving. Deze eis is op dit moment niet opgenomen als eis in de NEN 4400-2.

Aanpassing

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Indien er loonheffingenplicht is in Nederland, moet een juiste, tijdige en volledige loonberekening volgens Nederlandse wet- en regelgeving worden gemaakt waaruit de verplichtingen blijken.

OPMERKING 1 In de bijlagen F en G wordt schematisch aangegeven wanneer wel en wanneer geen loonheffingsplicht in Nederland ontstaat of is ontstaan en aan welke voorwaarden dan moet zijn voldaan.

De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:

(...)

7) de specificatie van de loonbetaling minimaal is voorzien van de volgende gegevens:

- a) samenstelling loon in gespecificeerde bedragen;
- b) naam van de werkgever en de werknemer;
- c) termijn waarop de betaling betrekking heeft;
- d) inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd; de inhouding is aantoonbaar schriftelijk met werknemer overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving;

Aanpassingsrapport 2022-282-2 / Vastgesteld: 15 november 2022

Onderwerp: 8.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

De Belastingdienst heeft in de coronaperiode bijzonder uitstel van betaling voor de loonheffingen en de omzetbelasting verstrekt aan ondernemingen. Vanaf 1 oktober 2022 is dit uitstel omgezet in een betalingsregeling.

Bij uitstel van betaling of een betalingsregeling wordt er door de Belastingdienst een voorbehoudsverklaring afgegeven. In afwijking daarvan ontvangt een onderneming met een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling, die aan de reguliere verplichtingen (tijdige aangifte en afdracht van belastingen met een betaaldatum op of na 1 april 2022) blijft voldoen, gedurende de looptijd van de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling een schone WKA-verklaring. Aangezien de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling ook als een risicoverhogende factor wordt gezien, wordt de volgende wijziging doorgevoerd.

Aanpassing

8.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Er is sprake van risicoverhogende factoren indien:

(..)

2) de door de Belastingdienst verstrekte verklaringen omtrent het betalingsgedrag met betrekking tot loonheffingen en omzetbelasting, voor zover deze niet leiden tot een

uitschrijving, een verhoogd risico bevatten en / of er op andere wijze sprake blijkt te zijn van een betalingsregeling inzake loonheffingen en / of omzetbelasting;

Aanpassingsrapport 2023-286-2 / Vastgesteld: 23 mei 2023

Onderwerp: Aanpassingen 4.2 Deel B Eisen aan de administratie

Normelement 4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Normelement 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Normelement 4.2.5.1 Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

Normelement 4.2.5.2 Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

Situatieschets

Op basis van signalen en recente gesprekken met de SVB is gebleken dat, ondanks aanwezigheid van een door de inspectie-instelling vastgestelde organische band, er in de ogen van de SVB niet in alle gevallen sprake mag zijn van het in- en doorlenen met een A1-detacheringsverklaring. Daarbij speelt het soort afgegeven A1- detacheringsverklaring een rol. Als de A1-detacheringsverklaring wordt afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 (werk in één land) dan is in-en doorleenen niet toegestaan. Als de A1-detacheringsverklaring wordt afgegeven op basis van artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004 (werk in meerdere landen) dan is in-en doorleenen wel toegestaan. Om de controle op het verbod van in- en doorleenen van arbeidskrachten met een A1-detacheringsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 mogelijk te maken, dienen in de NEN 4400-1 en NEN 4400-2 nieuwe normelementen toegevoegd te worden. Op basis van deze normelementen kan bij inspecties vastgesteld worden of er sprake is van in- en doorleenen van een (eigen) arbeidskracht met een A1-detacheringsverklaring afgegeven op basis van artikel 12.

Aanpassing

3.1

A1-detacheringsverklaring

verklaring afgegeven op grond van Verordening EG 883/2004 door het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het land waar de werknemer voor vertrek naar het werkland is verzekerd, inhoudende dat de socialezekerheidswetgeving van het land waar de werknemer gewoonlijk werkzaam is, van toepassing blijft. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een A1-verklaring op grond van Artikel 12 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 welke is bedoeld voor personen die maximaal 24 maanden gaan werken in een andere staat binnen de EER en een A1-verklaring op grond van Artikel 13 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 welke is bedoeld voor personen die in twee of meer andere EU-lidstaten aan het werk zijn. Er is in deze variant geen maximumperiode waarin de premieheffing wordt verlegd.

Opmerking 1 bij de term: Op grond van Verordening EG883/2004 artikel 16, is het in specifieke gevallen mogelijk dat het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het werkland van de werknemer (in Nederland de Sociale Verzekeringsbank) in samenspraak met het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het land waar de werknemer voor vertrek naar het werkland is verzekerd, een keuze maakt met betrekking tot welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is en daarvoor een A1-detacheringsverklaring afgeeft

3.8

doornlener

degene die een werknemer die aan hem ter beschikking is gesteld vervolgens ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn

Opmerking 1 bij de term:

Werknemers die in Nederland werken met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004, mogen door degene die ze heeft ingeleend niet aan een derde ter beschikking worden gesteld (doorgeleend) om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn.

4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersingsmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren van alle werknemers die voor de onderneming in Nederland arbeid gaan verrichten, verrichten of hebben verricht. Zij moet hiervoor waarborgen dat:

(...)

- 9) Een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden voor het tijdig melden van werknemers die werkzaamheden uitvoeren in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse werknemers (postedworkers.nl).

~~(opmerking: bij het niet voldoen aan de gestelde eis 4.2.2.1.9 zal tot 1 september 2020 een opmerking worden gemaakt. Na 1 september 2020 zal dit worden gesanctioneerd met een minor)~~

- 10) Een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden om te voorkomen dat werknemers met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 die werkzaamheden uitvoeren in Nederland, worden in- en doorgeleend

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Indien er loonheffingsplicht is in Nederland, moet een juiste, tijdige en volledige loonberekening volgens Nederlandse wet- en regelgeving worden gemaakt waaruit de verplichtingen blijken.

OPMERKING 1 In de bijlagen F en G wordt schematisch aangegeven wanneer wel en wanneer geen loonheffingsplicht in Nederland ontstaat of is ontstaan en aan welke voorwaarden dan moet zijn voldaan.

De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:

(..)

- 17) al hetgeen in verband met het verrichten van arbeid in Nederland feitelijk in welke vorm dan ook wordt uitbetaald, wordt meegenomen in de berekening van in Nederland verschuldigde loonheffingen.
- 18) Er geen werknemers met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 worden in- en doorgeleend die werkzaamheden uitvoeren in Nederland.

(..)

4.2.5.1 Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

In- en doorlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk is, indien dit gebeurt van respectievelijk aan op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen die staan ingeschreven in het Register Normering Arbeid dan wel die kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk, toegestaan indien aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

- 1) Indien er sprake is van ~~het in- en doorlenen van~~ arbeidskrachten met een A1-detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 of 13 Verordening (EG) nr. 883/2004, moet er sprake zijn van een organische band met de in het buitenland gevestigde werkgever.

OPMERKING 1 Van een organische band is sprake in geval van een relatie tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer waarbij:

- de verantwoordelijkheid inzake de aanwerving ligt bij de in het buitenland gevestigde werkgever;

- de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst aan te passen en te beëindigen uitsluitend ligt en blijft liggen bij de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer;
- de verplichting ten aanzien van het loon van de werknemer berust bij de in het buitenland gevestigde werkgever, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen deze werkgever en de inlener en/of doorlener in het land van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de werknemer worden voldaan;
- de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer zijn overeengekomen waar de werknemer gaat werken; de in het buitenland gevestigde werkgever is daartoe een (inleen)overeenkomst aangegaan met de uiteindelijke inlener in Nederland.

(..)

4) Er worden geen arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 in- en doorgeleend.

(...)

4.2.5.2 Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

In- en doorlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk is, indien dit gebeurt van respectievelijk aan niet op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen die niet staan ingeschreven in het Register Normering Arbeid dan wel die niet kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk, alleen toegestaan indien aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

- 1) De onderneming die in Nederland arbeid ter beschikking stelt zoals bedoeld in artikel 1 lid 1 sub c Waadi, staat correct geregistreerd in het Handelsregister van de Nederlandse Kamer van Koophandel.
- 2) Het inlenen of het uitbesteden van werk wordt schriftelijk vastgelegd.
- 3) Indien er sprake is van ~~het in- en doorlenen van~~ arbeidskrachten met een A1-detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 of 13 Verordening (EG) nr. 883/2004, moet er sprake zijn van een organische band met de in het buitenland gevestigde werkgever.

OPMERKING 1 Voor een toelichting op het begrip organische band, zie opmerking 1 onder 4.2.5.1.

- 4) Er worden geen arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 in- en doorgeleend.

(..)

Huidige leden 4 tm 7 worden doorgenummerd, 5 tm 8.

6. Interpretatierapporten

Naast de normen zoals genoemd in hoofdstuk 1 en de aanpassingsrapporten zoals genoemd in hoofdstuk 5 dient bij de inspecties voor het SNA-keurmerk ook rekening te worden gehouden met interpretatierapporten die door het Centraal College van Deskundigen (lees normcommissie) zijn vastgesteld.

6.1 NEN 4400-1

Interpretatierapport 2023-001 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Een facturerende eenheid in kader van omzetbelasting

Situatieschets

Het komt met enige regelmaat voor dat er sprake is van een zogenaamde facturerende eenheid waarbij één onderneming voor één of meerdere al dan niet gecertificeerde ondernemingen binnen of namens een eenheid de facturatie naar opdrachtgevers verzorgt. Daarbij valt aan de volgende vormen te denken:

- 1) een holding factureert voor een of meerdere werkmaatschappijen;
- 2) een werkmaatschappij factureert voor andere werkmaatschappijen;
- 3) een administratiekantoor/salarisbureau die verloont en factureert namens werkmaatschappijen (niet onderdeel uitmakend van een groep, maar een derde);
- 4) factoring.

In het kader van dit interpretatierapport zijn de eerste twee vormen van belang.

De gecertificeerde onderneming factureert niet zelf, maar een moeder-, zuster-, of dochtermaatschappij doet dat (ook) namens haar. Aan de onderneming wordt derhalve omzet doorbelast, maar zij geeft dus niet zelf omzet en de eventueel daarmee samenhangende af te dragen omzetbelasting aan. Waarschijnlijk is er voor de gecertificeerde onderneming slechts sprake van het terug claimen van voorbelasting.

Wanneer sprake is van één facturerende eenheid heeft dit gevolgen voor een aantal punten in het inspectieproces:

- de controle in het kader van omzetadministratie;
- de trekkingsmethodiek.

Interpretatie

Het inrichten van een dergelijk facturatieproces kan plaatsvinden onder de volgende voorwaarden:

- a) Er wordt inzicht gegeven in de administratieve structuur;

- b) Binnen de facturerende eenheid zijn de verschillende activiteiten te onderscheiden;
- c) Wanneer voor meerdere ondernemingen wordt gefactureerd, zal uit de factuur moeten blijken welke werkmaatschappij de gefactureerde werkzaamheden heeft uitgevoerd;
- d) Een controle op eis 4.3. en 4.4.c (verplichtingen inzake omzetbelasting en verwerking van de financiële administratie) wordt mogelijk gemaakt door de betrokken ondernemingen (te weten de facturerende eenheid en de gecertificeerde onderneming). Dat wil zeggen dat zij alle medewerking verlenen om een juiste, volledige en tijdige afdracht van de omzetbelasting in de administratie(s) van de gecertificeerde, te certificeren of facturerende onderneming vast te kunnen stellen. De facturerende eenheid kan in dat geval beschouwd worden als een backoffice, waar zaken gecontroleerd kunnen worden;
- e) Eveneens wordt een controle op de eisen 5.4 en 6.3 (verbandlegging uren) en 4.2. en 4.4.c (verplichtingen inzake de loonheffingen en verwerking van de financiële administratie) ter vaststelling van een juiste, volledige en tijdige afdracht van loonheffingen door de betrokken ondernemingen mogelijk gemaakt;

Interpretatierapport 2023-002 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 10.2.2 Herstel van major non-conformiteiten m.b.t. onjuiste identiteit en niet-gerechtigd zijn tot arbeid

Situatieschets

Niet voor iedere onderneming is altijd duidelijk hoe een major non-conformiteit m.b.t. onjuiste identiteit en gerechtigd zijn tot arbeid kan worden hersteld.

Interpretatie

In alle gevallen moeten belastingen en indien van toepassing premies alsnog op de juiste wijze worden afgerekend. In concreto betekent dit veelal dat het anoniementarief van toepassing is. Voorts moet, wanneer er nog een dienstverband bestaat en de vereiste papieren niet in orde zijn te krijgen, alles in het werk worden gesteld om het dienstverband te verbreken.

Interpretatierapport 2023-003 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.1 Identificatie van de onderneming

Norm 7.2.1.2 Eisen aan de identificatie van de onderneming

Norm

In de norm is opgenomen dat de inspectie-instelling vaststelt of de onderneming voldoet aan de in hoofdstuk 4 van de norm gestelde eisen aan de identificatie van de onderneming.

De inspectie-instelling stelt bij elke volledige inspectie, op basis van een bewijs van inschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel dat niet ouder is dan drie maanden, vast of de gegevens van de onderneming overeenkomen met de werkelijkheid.

Vaststelling wie statutair de natuurlijke bestuurder(s) is (zijn) van de onderneming vindt plaats door het raadplegen van het uittreksel uit het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en indien nodig oprichtingsakten of vergelijkbare documenten.

Interpretatie

De inspectie van een onderneming kan om praktische redenen bij het administratiekantoor van de gecertificeerde of te certificeren onderneming worden uitgevoerd door de inspectie-instelling. De inspecteur moet echter ook vast kunnen stellen dat de betreffende onderneming haar opgegeven activiteiten en procedures volgt. Hiervoor is het noodzakelijk om een (deel)controle bij de onderneming ter plaatse uit te voeren waarbij een (eind)verantwoordelijke aanwezig is.

De inspecteur moet tijdens iedere volledige inspectie een totaalbeeld over de (gecertificeerde) onderneming bepalen. Het contact met de verantwoordelijke voor de organisatie is daar een integraal onderdeel van. In overleg met de verantwoordelijke zal de aangetroffen administratie gerelateerd aan de feitelijk toegepaste procedures en activiteiten moeten leiden tot een definitief oordeel.

Interpretatierapport 2023-004 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 5.1 en 6.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Uitgelicht: De controle op de identiteit van de werknemers

Norm

In de norm wordt gesteld dat een onderneming op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie moet voeren. De wijze waarop een onderneming haar controle op de identiteit van de werknemer en het gerechtigd zijn om te mogen werken in Nederland uitvoert, dient uit de administratie te blijken. Een handreiking wanneer de onderneming aan de (minimum)vereisten voldoet is daarmee nog niet gegeven en aanleiding geweest voor dit interpretatierapport.

Interpretatie

Van een onderneming die de controle op de identiteit van haar werknemers en het gerechtigd zijn om in Nederland te werken correct heeft ingericht, wordt verwacht dat daarvoor minimaal aan het “stappenplan ID-controle” van de overheid wordt voldaan. Tijdens een inspectie dient te worden gecontroleerd of de onderneming voldoende beheersmaatregelen heeft genomen om aan deze minimumvereisten te voldoen. De inspectie op de identiteit van de werknemer door de inspecteur dient conform 7.2.2.2 en 7.2.3.2 verder te gaan dan het “stappenplan”.

Interpretatierapport 2023-005 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Situatieschets

Artikel 4.2.a geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In de praktijk betekent een verkeerde sectorindeling dat er een risico voor de inlener ontstaat. Het 'Handboek loonheffingen' van de Belastingdienst geeft aan dat een wijziging van activiteiten binnen 14 dagen moet worden gemeld. Indien dit niet of niet tijdig wordt gedaan, volgt een onjuiste aangifte waaruit een aansprakelijkheid voor de inlener kan voortvloeien. De belastingdienst heeft inleners in het verleden reeds aansprakelijk gesteld.

Interpretatie

Tijdens de inspectie wordt gecontroleerd of er sprake is van een juiste sectorindeling. De inspecteur moet daarvoor de volgende stappen doorlopen en de bijbehorende acties ondernemen:

- A. Tijdens de (reguliere) SNA-inspectie wordt vastgesteld of de onderneming is ingedeeld in sector 52. Dit is de sector met veruit de hoogste sociale premiestelling. Wanneer de onderneming in sector 52 is ingedeeld, houdt het onderzoek naar de sectorindeling hierbij op. Wanneer dit niet het geval is, gaat men over naar stap B.
- B. Er is geen sprake van sectorindeling 52. De inspecteur doet onderzoek naar de sectorindeling. De inspecteur moet daarbij letten op de triggers, welke bestaan uit de volgende elementen:
 - Omschrijving Kamer van Koophandel
 - SBI-code
 - Aansluiting bij welk Pensioenfonds
 - Type overeenkomst dat is aangegaan met de werknemer.

Deze trigger telt mee wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat:

| Steekproefomvang | N |
|------------------|---|
| 10 | 2 |
| 15 | 3 |

Wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat, dan vormt dit punt op zichzelf voldoende trigger. Zie onderstaande tabel:

| steekproefomvang | N |
|------------------|---|
| 10 | 4 |
| 15 | 6 |

NB. Dit betreft dezelfde dossiers als die in de SNA-steekproef worden gebruikt.

Wanneer minimaal twee triggers van toepassing zijn (trigger arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is van toepassing wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat) bestaat er aanleiding om verder te gaan met stap C. De trigger met betrekking tot overeenkomsten met uitzendbeding geeft al aanleiding voor doorgang naar stap C wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat. Op grond van voornoemde triggers kan de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid worden vastgesteld.

- C. De inspectie-instelling informeert de onderneming over de conclusie van het onderzoek naar de sectorindeling. Indien de conclusie is dat de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld, vindt eerst een overleg plaats tussen de onderneming en de inspectie-instelling. Daarbij wordt de onderneming in de gelegenheid gesteld om middels het overleggen van nadere informatie of argumenten aannemelijk te maken dat de sectorindeling juist is. Wanneer die juiste indeling niet aannemelijk is gemaakt, wordt overgegaan naar stap D.
- D. De inspectie instelling constateert dat de juistheid van sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld. In dat geval wordt een minor non-conformiteit opgelegd. Deze kan worden hersteld door het sturen van een brief aan de Belastingdienst. De inspectie-instelling krijgt een kopie van de brief en stuurt deze eveneens naar de Belastingdienst. Het is aan de Belastingdienst om te bepalen of en zo ja, welke actie dient te worden ondernomen. De inspectie-instelling stuurt tevens een kopie aan SNA voor het archief. De brieven waarvan een kopie bij SNA wordt gearhiveerd, kunnen worden gebruikt als een inlener toch aansprakelijk wordt gesteld voor de verkeerde indeling van de uitlener.

Interpretatierapport 2023-006 / Vastgesteld: 12 januari 2023
Norm 5.3 en 6.2 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

Artikel 5.3.d en 6.2.d geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat tenminste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald en bij einde dienstverband de vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Aangegeven is dat er meer duidelijkheid dient te komen met betrekking tot de vraag of de beloning van een werknemer conform WML en de normale arbeidsduur plaatsvindt. Vraag is of naast de normale arbeidsduur tevens arbeidsduurverkortingsmeasures meegewogen dient te worden. Een cao kent bijvoorbeeld een arbeidsduur van 40 uur en een arbeidsduurverkortingsmeasures van 5%; de normale arbeidsduur is dan 40 uur min 5% is 38 uur. OF en hoe dit dient te gebeuren is tot nu toe onduidelijk.

Een eventuele onduidelijkheid over de normale arbeidsduur in een cao dient snel te worden opgelost door de verantwoordelijke sociale partners of door de door de sociale partners gemandateerde partij die werkingssfeer onderzoeken uitvoert.

Definities

Onder de van toepassing zijnde arbeidsduur meldt artikel 12 lid 2 WML: “onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen”. In de praktijk wordt onder “overeenkomstige arbeidsverhoudingen” verwezen naar een van toepassing zijnde cao bij de opdrachtgever.

Onder arbeidsduurverkortingsmeasures wordt in dit kader verstaan:

ADV/ATV-dagen (roostervrije dagen), die een generiek karakter (gericht op alle werknemers vallend onder de cao) hebben en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten.

Voorbeelden van ATV-dagen (roostervrije dagen) die niet meetellen in de berekening van normale arbeidsduur zijn: Senioren-dagen en scholings-dagen.

Interpretatie

Bij de beoordeling van de arbeidsduur zal de inspecteur gebruik maken van het overzicht “cao en arbeidsduur” zolang er geen duidelijkheid is verschaft door verantwoordelijke sociale partners of de door de sociale partners gemandateerde partijen die werkingssfeer onderzoeken uitvoert. Dit overzicht “cao en arbeidsduur” wordt gepubliceerd op de website van SNA en wordt bij wijzigingen geactualiseerd.

Indien de inlenersbeloning van toepassing is, dient bij de vaststelling van de normale arbeidsduur de arbeidsduurverkortingsmeasures meegenomen te worden, voor zover het ADV/ATV-dagen (roostervrije dagen) betreffen, die een generiek karakter hebben (gericht op alle werknemers vallend onder de cao) en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten. De inspecteur houdt rekening met de keuzemogelijkheid van de onderneming om ADV uren door te betalen of om de ADV uren in vrije tijd op te laten nemen door de werknemer, voor zover die keuzemogelijkheid bestaat in de van toepassing zijnde cao bij de opdrachtgever.

Mocht er (tijdelijk) onduidelijkheid zijn over cao's die niet in het overzicht “cao en arbeidsduur” worden genoemd, dan wordt minimaal geïnspecteerd op de wettelijke dwingendrechtelijke regels.

In een avv-loze periode zal bij ondernemingen ook op het wettelijk minimum worden gecontroleerd, zodat sprake is van een gelijk speelveld voor gebonden en ongebonden ondernemingen.

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

De beoordeling van artikel 5.3.d en 6.2.d wordt uitgevoerd als onderdeel van de volledige steekproef. Hierbij wordt per medewerker beoordeeld bij welke opdrachtgever deze actief is op basis van de arbeidsovereenkomst, uitzendbevestiging en/of verkoopfactuur.

Hierbij kan de inspecteur tevens gebruik maken van een schriftelijke bevestiging van de opdrachtgever over de van toepassing zijnde cao. Deze bevestiging dient minimaal te bevatten: naam cao, arbeidsduur, eventueel van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting/roostervrije dagen.

Bij de beoordeling van de van toepassing zijnde arbeidsduur maakt de inspecteur gebruik van het overzicht “cao en arbeidsduur” (zie voor de actuele versie de website van SNA).

Indien er geen schriftelijke bevestiging van de opdrachtgever aanwezig is, maakt de inspecteur een inschatting van de van toepassing zijnde cao en arbeidsduur op basis van de informatie verkregen uit de steekproefdossiers en het gevoerde interview in het kader van normeis 5.8 en 6.8: “waarborgen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden om relevante cao-lonen toe te passen”.

Bij de beoordeling of er minimaal volgens de WML betaald wordt, gaat de inspecteur uit van de in de steekproef verkregen loonstroken.

Per loonstrook wordt beoordeeld of het verloonde/uitbetaalde brutoloon bij de van toepassing zijnde arbeidsduur tenminste op het niveau ligt van het geldende wettelijk minimum weekloon, periodeloan dan wel maandloon.

Interpretatierapport 2023-007 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 10.2.3.2 Interne beheersingsmaatregelen

Situatieschets

Artikel 10.2.3.2 beschrijft de interne beheersmaatregelen waaraan een onderneming moet voldoen om voor frequentieverlaging in aanmerking te komen. In sub 4) wordt een onderneming die deel uitmaakt van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting uitgesloten van frequentieverlaging.

Er zijn gecertificeerde ondernemingen waarvan de aandelen in bezit zijn van een holding, die samen met de gecertificeerde onderneming(en) een fiscale eenheid voor de

omzetbelasting vormt. Binnen deze holding worden geen activiteiten ontplooid en wordt slechts een managementvergoeding bij de gecertificeerde werkmaatschappij(en) in rekening gebracht.

Interpretatie

Indien er sprake is van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting die slechts bestaat uit één of meerdere SNA geregistreerde werkmaatschappijen met een besloten vennootschap (holding) die in het bezit is van de aandelen van die SNA geregistreerde onderneming(en) en geen andere activiteiten ontplooit (behalve het beheer van haar aandelenbezit in de werkmaatschappijen, eventuele pensioenopbouw van de DGA en / of salarisbetaling aan de DGA), zijn de frequentieverlagende voorwaarden van toepassing. Dit op voorwaarde dat de holding de relevante gegevens in het kader van risicobeheer verstrekt en gecontroleerd wordt door de inspectie-instelling ten aanzien van de omzet en fiscale risico's in het kader van de norm.

Interpretatierapport 2023-008 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm: 5.3.d en 6.2.d De onderneming moet waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald en bij einde dienstverband de vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Situatieschets

Binnen het SNA-keurmerk wordt getoetst of de onderneming ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) betaalt.

Voor het wettelijk minimumloon geldt dat dit door de minister van SZW als maand- of weekbedrag is vastgesteld, maar niet als uurloon, dit terwijl bij terbeschikkingstelling dikwijls een bruto uurloon wordt overeengekomen. In de meeste cao's van de inleners zijn de salarissen vastgesteld per maand, 4 weken, en/of per week, maar niet altijd per uur. Het wettelijk minimumuurloon moet dus worden afgeleid van het wettelijk minimumloon per maand of per week. Aan de hand van de normale arbeidsduur kan het geldende wettelijke minimumuurloon in het betreffende bedrijf of de bedrijfstak worden berekend.

Aangezien de normale arbeidsduur niet altijd eenvoudig is af te leiden uit de van toepassing zijnde cao, wordt bij de controle op normen 5.3.d en 6.2.d voor het vaststellen van de normale arbeidsduur de voor het SNA-keurmerk opgestelde factsheet normale arbeidsduur als uitgangspunt genomen. Bij een aantal in de factsheet opgenomen cao's is er sprake van een niet (meer) algemeen verbindend verklaarde cao of is er na het verstrijken van de looptijd van de cao niet binnen de nawerkingsperiode overeenstemming bereikt over een nieuwe cao.

Dit interpretatierapport beschrijft de wijze van controleren van normeisen 5.3.d en 6.2.d bij een AVV-loze of cao-loze periode van de van toepassing zijnde cao.

Interpretatie

5.3.d en 6.2.d De onderneming moet waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald en bij einde dienstverband de vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Bij de controle van deze normeis wordt er vanuit gegaan dat de normale arbeidsduur wordt gehanteerd zoals deze in de laatste niet meer van toepassing zijnde cao of niet meer geAVVde cao stond vermeld.

Interpretatierapport 2023-009 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Onderwerp: 6.5 Uitbesteden van werk of opdrachtverstrekken aan een ZZP'er

Norm

Uitbesteden van werk of opdrachtverstrekken door een onderneming waarbij de werkzaamheden door een ZZP-er worden verricht, is toegestaan indien:

Norm: 6.5.e: tussen de ZZP-er en de onderneming of een met de onderneming in een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW verbonden rechtspersoon schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen tot het uitvoeren van de werkzaamheden is gesloten conform een door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst;

Interpretatie

Een onderneming kan dit in ieder geval aantonen door het nummer van de gebruikte positief beoordeelde overeenkomst te vermelden op de eerste pagina van de gesloten overeenkomst. Daarbij moet de onderneming ook duidelijk maken:

1. welke zinnen/artikelen zijn aangepast ten opzichte van de positief beoordeelde overeenkomst;
2. welke zinnen/artikelen zijn toegevoegd ten opzichte van de positief beoordeelde overeenkomst;
3. dat de elementen uit de positief beoordeelde overeenkomst die niet aangepast mogen worden niet zijn aangepast en dat de toegevoegde en/of aangepaste zinnen/artikelen niet de rechtskracht van deze elementen aantasten.

Bovenstaande kan worden aangetoond door bijvoorbeeld het gebruik van aparte arcering / kleur van de betreffende elementen / zinnen / artikelen in de gesloten overeenkomst.

Norm

Uitbesteden van werk of opdrachtverstrekken door een onderneming waarbij de werkzaamheden door een ZZP-er worden verricht, is toegestaan indien:

Norm: 6.5.f: de onderneming aantoont dat er passende beheersmaatregelen zijn getroffen om te borgen dat er conform de overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen wordt gewerkt;

Interpretatie

SNA is van mening dat helderheid in de contractuele verhoudingen tussen opdrachtgever, zelfstandige en, mogelijk, tussenkomende partij belangrijk is.

Ondanks dat er nog geen duidelijkheid is betreffende het criterium 'gezagsverhouding' en wat de Belastingdienst onder passende beheersmaatregelen verstaat, zal de onderneming wel moeten aantonen dat er beheersmaatregelen getroffen zijn om zorg te dragen dat er conform een door de Belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen wordt gewerkt.

De onderneming zal aan de inspectie-instelling in een interview en / of op basis van stukken moeten aantonen waaruit haar beheersmaatregelen bestaan. Op het moment dat de Belastingdienst meer duidelijkheid gegeven heeft over wat zij verstaat onder afdoende beheersmaatregelen en er duidelijkheid is over het bovengenoemde criterium, zal de toetsing daarop worden aangepast.

Interpretatierapport 2023-010 / Vastgesteld: 12 januari 2023

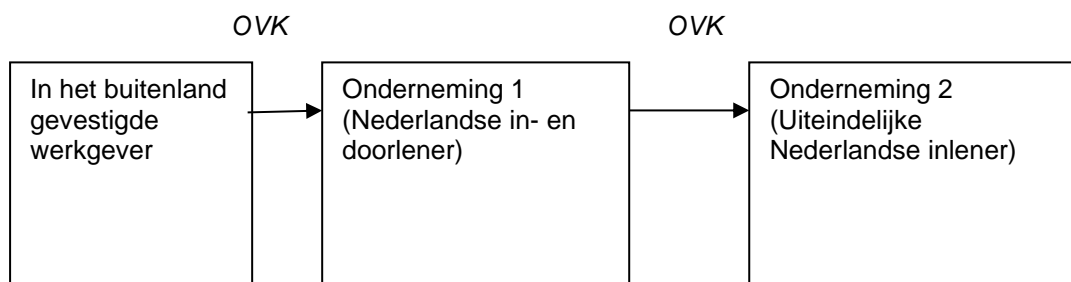
Onderwerp: 5.5 In- en doorlenen van personeel met A1 verklaring

Situatieschets

In- en doorlenen met A1 is alleen toegestaan indien er sprake is van een 'organische band' tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en de werknemer.

Interpretatie

Om vast te kunnen stellen of er sprake is van een organische band tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en de werknemer, indien de werknemers met een A1 werkzaam zijn, dient tijdens de inspectie van de Nederlandse onderneming een controle plaats te vinden op de verschillende overeenkomsten tussen de partijen in de keten. Zie hieronder een voorbeeld van een dergelijke keten.



Onderneming 1 is hierbij de Nederlandse in- en doorlener die een werknemer van een in het buitenland gevestigde werkgever in- en doorleent met A1 en onderneming 2 is de uiteindelijke Nederlandse inlener. Door tijdens de inspectie van onderneming 1 de contracten tussen de buitenlandse werkgever en onderneming 1 alsmede tussen onderneming 1 en onderneming 2 te beoordelen, kan worden vastgesteld of de organische band tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en de werknemer niet is verbroken. De organische band is alleen van toepassing als aan de voorwaarden zoals beschreven bij de opmerking onder 5.5 is voldaan.

Interpretatierapport 2023-011 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Onderwerp: 4.5 Het voeren van een adequate (kas)administratie; risicobeperking bij ondernemingen die medewerkers contant betalen

Interpretatie

In de norm is een specifiek controle onderdeel opgenomen inzake het voeren van een adequate (kas)administratie (4.5). Aanvullend hierop geldt voor loonbetalingen per kas de volgende interpretatie:

Bij loonbetalingen per kas dienen specifiek de volgende elementen gecontroleerd te worden:

1. Getekend voor ontvangst;
2. Controle op de handtekening: deze moet overeenkomen met de handtekening op het id-bewijs en op de arbeidsovereenkomst;
3. Het uitbetalen van de reserveringen.

Uiteraard geldt dit ook voor contante betalingen aan zzp-'ers.

Interpretatierapport 2023-012a (vervangt 2023-012) / Vastgesteld: 23 mei 2023

Onderwerp: 5.3 en 6.2: Het voeren van een adequate loonadministratie

Norm

Norm: 5.3 en 6.2

De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige loonadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor het volgende waarborgen:

(..)

d.3 dat indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving.

(..)

Situatieschets

Binnen het SNA-keurmerk wordt getoetst of een onderneming ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) betaalt en bij einde dienstverband de vakantiebijslag wordt uitgekeerd (Normelement 5.3.d en 6.2.d). Per 1 januari 2017 geldt er een verbod op verrekeningen (conform artikel 7:632 BW) en inhoudingen (conform artikel 7:631 BW) met / op het Wml. Hierop zijn op 24 oktober 2016 door de wetgever enkele uitzonderingen gemaakt.

Interpretatie

Uitzonderingen op het verbod van inhoudingen:

Indien de onderneming inhoudt op het minimumloon (Wml), na aftrek sociale lasten, pensioenpremies (voor zover van toepassing) mag dit alleen onder de volgende voorwaarden:

Algemeen

- a) De inhoudingen dienen zich te beperken tot de huisvestingskosten en de kosten voor de zorgverzekeringspremie;
- b) Inhoudingen mogen alleen plaatsvinden indien de werknemer daar een schriftelijke volmacht (eenzijdige wilsverklaring) voor heeft gegeven;
- c) Aan de volmacht moet een overeenkomst ten grondslag liggen waar een betalingsverplichting uit blijkt;
- d) De inhouding op het loon is gelijk als het in de volmacht en onderliggende overeenkomst vastgelegde bedrag;
- e) De inhoudingen die betrekking hebben op betalingen uit naam van de werknemer door de onderneming gedaan worden;

Opmerking 1: Een volmacht als bijlage bij een overeenkomst wordt wel gezien als een (separate) eenzijdige wilsverklaring. De volmacht dient dan wel door de werknemer ondertekend te zijn.

Opmerking 2: Als in de volmacht een duidelijk bedrag is opgenomen en de mogelijkheid van (jaarlijkse) indexatie van dit bedrag benoemd wordt, is dit transparant en toegestaan (de

onderneming behoeft dan niet periodiek de volmacht aan te passen. Er moet wel aan de werknemer duidelijk gemaakt zijn wat bedoeld wordt met indexatie en de gevolgen daarvan of wat het nieuw in te houden bedrag is).

Huisvestingskosten

- f) De huisvestingskosten zijn gemaximeerd tot 25 procent van het van toepassing zijnde Wml (rekening houdend met leeftijd en parttime percentage);
- g) Onder huisvestingskosten wordt verstaan: de huurprijs, kosten voor nutsvoorzieningen en servicekosten, welke verband houden met de huisvesting waar de werknemer wordt gehuisvest;
- h) De huisvesting moet worden aangeboden door een toegelaten instelling als bedoeld in artikel 19 lid 1 van de Woningwet (de zogenoemde woningbouwverenigingen¹) of door een (particuliere) verhuurder die of:
 - SNF gecertificeerd is. Dit blijkt uit het register van de Stichting Normering Flexwonen. Of,
 - gecertificeerd is op basis van een door sociale partners gezamenlijk opgestelde norm. De norm dient gebaseerd te zijn op afspraken over huisvesting opgenomen in de desbetreffende cao. Inspecties dienen door een door de Raad voor Accreditatie erkende certificerende instelling te worden uitgevoerd. De certificering moet blijken uit een openbaar register;
- i) De onderneming overlegt een afschrift van de huurovereenkomst tussen de werknemer en (uiteindelijke) verhuurder en de schriftelijke volmacht;
- j) De onderneming mag huisvestingskosten inhouden op het loon indien werkgever en verhuurder dezelfde entiteit zijn, mits aan alle bovenstaande voorwaarden wordt voldaan;

Opmerking 3: Indien er gebruik wordt gemaakt van een (particuliere) verhuurder die gecertificeerd is en dit blijkt uit een register als bedoeld onder sub h, dient ook de cao waarin de afspraken over huisvesting zijn opgenomen te worden toegepast door de onderneming. De controle op de (volledige) toepassing van die cao ligt bij de sociale partners van die cao.

Kosten voor de zorgverzekeringspremie

- k) De inhouding van de zorgverzekeringspremie is gemaximeerd tot 110% van het jaarlijks door de Minister van VWS vastgestelde raming van de gemiddelde nominale premie zorgverzekering van dat jaar, gedeeld door het aantal betalingstermijnen voor het betreffende kalenderjaar;
- l) Onder zorgverzekeringspremie wordt verstaan: de verschuldigde premie voor een zorgverzekering zoals omschreven in de Zorgverzekeringswet, als de verschuldigde premie ter afdekking van het verplicht eigen risico, bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Zorgverzekeringswet;
- m) De werknemer is verzekeringnemer van de verzekering;

¹ Voor alle toegelaten instellingen zie: <https://www.ilent.nl/onderwerpen/autoriteitwoningcorporaties/corporaties/>

- n) De onderneming toont door middel van afschriften van de zorgpolis en (indien van toepassing) de polis van de herverzekering van het eigen risico aan dat de inhouding overeenkomt met de polis;
- o) De onderneming toont aan dat de zorgverzekeringspremie ook daadwerkelijk namens de werknemer aan de verzekeraar wordt betaald.

Werkwijze in verband met het verbod van verrekeningen:

Indien vooraf schriftelijk met de werknemer overeengekomen, kan verrekening plaatsvinden met een ontvangen voorschot op het loon van de werknemer. Wanneer het voorschot leidt tot betaling onder het Wml dient dit voorschot ook giraal te zijn voldaan. Verder is verrekening alleen mogelijk met het loon wat hoger is dan het (netto equivalent van het) Wml. De toegestane verrekeningen zijn opgenomen in artikel 7:632 BW.

Een uitzondering op het bovenstaande is dat het wel toegestaan is om teveel betaald loon te verrekenen met het minimumloon indien er wordt voldaan aan de volgende vereisten:

- Er niet meer verrekend wordt dan 10% van het minimumloon van de betreffende betaalperiode;
- De werknemer op de hoogte is van de verrekening;
- De verrekening van het teveel betaalde loon geen betrekking heeft op loon van een periode langer dan 6 maanden geleden voor de verrekening.

Onder teveel betaald loon wordt verstaan: “Loon waar de werknemer geen recht op heeft op basis van de contractuele afspraken”. Daarbij is de definitie van loon in artikel 6 van de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag leidend. Een onterecht uitbetaalde netto vergoeding voor bijvoorbeeld reiskosten wordt derhalve niet gezien als te veel betaald loon.

Werkwijze bij verrekeningen en inhoudingen bij einde dienstverband:

Bij uitdiensttreding van een werknemer mogen op de laatste loonbetaling inhoudingen en verrekeningen plaatsvinden tot het wettelijke minimumloon. Alle looncomponenten die niet tot het wettelijk minimumloon behoren, kunnen gebruikt worden voor verrekening van de opeisbare vorderingen.

Wijze (indien van toepassing) van herstel van de geconstateerde afwijking:

Bij een geconstateerde afwijking dient de onderneming in ieder geval het gedeelte dat te veel of onterecht is ingehouden / verrekend op het Wml giraal te voldoen aan de desbetreffende werknemer(s). Hierbij geldt voor een initiële inspectie dat de herstelperiode bestaat uit de volledige onderzoeksperiode van de initiële inspectie. Voor een reguliere inspectie geldt dat herstel moet worden doorgevoerd vanaf de datum laatste inspectie tot de vorige volledige inspectie.

Interpretatierapport 2023-013 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Onderwerp: 5.3 en 6.2 Het voeren van een adequate loonadministratie

Norm

In de norm is onder 5.3 en 6.2 opgenomen dat de onderneming een juiste, volledige en tijdige loonadministratie moet voeren. Daarbij moet de onderneming onder andere waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald.

Situatieschets

Om dit te toetsen zijn in de norm onder 5.3.d en 6.2.d vijf punten opgenomen waaruit naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) zou moeten blijken. Opgenomen als **sub 4** is dat **op het moment van uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108% van het geldende wettelijk minimumloon bedraagt**; . Bij de controle van dit normonderdeel wordt door de inspectie-instelling beoordeeld of de opbouw minimaal voldoet aan bovenstaande eisen.

Interpretatie

In het normalelement wordt gesproken over de voorafgaande periode. Dit betreft de periode tussen de huidige uitbetaling van de vakantiebijslag en de voorafgaande uitbetaling van de vakantiebijslag.

Vakantiebijslag wordt over het algemeen iedere betaalperiode gereserveerd en kan onder bepaalde voorwaarden periodiek worden uitbetaald. Indien hier sprake van is en uit de steekproef blijkt dat de som van het loon en de vakantiebijslag niet tenminste 108% van het geldende wettelijk minimumloon bedraagt, dient de onderneming aan te tonen dat zij een (schriftelijke) procedure heeft die waarborgt dat – in de maand juni daaropvolgend (bij publiekrechtelijke regeling of schriftelijke overeenkomst kan van dit tijdstip worden afgeweken met dien verstande dat het tenminste eenmaal per kalenderjaar geschiedt) - de som van het door de medewerkers ontvangen loon en vakantiebijslag minimaal voldoet aan de 108% eis over alle uren. De inspectie-instelling dient de procedure eenmalig door middel van een gerichte steekproef te toetsen. Bij de opvolgende inspecties zal het (voortdurende) bestaan van de procedure moeten blijken uit de resultaten uit de steekproef.

Indien vakantiebijslag wordt gereserveerd, dient de inspectie-instelling bij iedere volledige inspectie te toetsen of de uitbetaling van de vakantiebijslag plaatsvindt.

Situatieschets

Opgenomen als sub 5 is dat bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig uitbetaald is aan de werknemer.

Interpretatie

Bij de controle van dit normonderdeel worden de laatste twee loonstroken opgevraagd en wordt beoordeeld of in de eindafrekening het bedrag wat op de één na laatste loonstrook als opgebouwd bedrag staat vermeld, bij de eindafrekening is overgemaakt aan de werknemer.

Dit gebeurt door middel van de steekproef zoals beschreven in tabel B.3. Indien er geen werknemers uitdienst zijn gegaan, wordt dit normonderdeel als niet van toepassing (nvt) geregistreerd.

Interpretatierapport 2023-014a (vervangt 2023-014) / Vastgesteld: 23 mei 2023 Onderwerp: 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Norm

In de norm is onder 4.2 opgenomen dat de onderneming de verplichtingen inzake loonheffingen juist, volledig en tijdig moet aangeven. De onderneming moet hiervoor (onder andere) waarborgen dat de aangiften loonheffingen aansluiten volgens wet- en regelgeving en juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen.

Situatieschets

De uitzendondernemingen, die zijn ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid, kunnen gebruikmaken van uitzendkrachten, die in de uitzendcao's worden aangemerkt als niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn groepsgewijs of individueel door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven met het oogmerk hen tijdelijk in Nederland werkzaamheden te laten verrichten. Deze uitzendkrachten worden geacht extra kosten te maken in verband met dit tijdelijk verblijf in Nederland. Om deze extra kosten te compenseren mogen deze ondernemingen onder bepaalde voorwaarden delen van het loon uitruilen. Het niet juist toepassen van de voorwaarden voor uitruil kan leiden tot meerdere non-conformiteiten.

Hieronder wordt geregeld onder welke voorwaarden sprake is van extraterritoriale kosten uitzendkrachten en wat de gevolgen zijn voor de SNA-gecertificeerde ondernemingen als niet aan deze eisen is voldaan.²:

² In de uitzendcao's wordt een andere terminologie gehanteerd. Dit wordt veroorzaakt doordat in dit interpretatierapport wordt uitgegaan van de in wet- en regelgeving gehanteerde terminologie. Zo spreken de uitzendcao's van "niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten". De wet- en regelgeving spreekt van werknemers met "tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst". In veel gevallen zal de werknemer die volgens de uitzendcao's niet permanent in Nederland woonachtig is tijdelijk verblijven buiten het land van herkomst. Dit komt in deze afspraak ook tot uitdrukking in de derde voorwaarde. Voor de toepassing van dit interpretatierapport worden bepaalde begrippen nader omschreven in de afsluitende begrippenlijst. Deze begrippen zijn cursief opgenomen.

Interpretatie

1. Tijdelijk verblijf en woonplaats

Het is voldoende aannemelijk dat sprake is van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst voor het verrichten van werkzaamheden in Nederland en woonplaats in het land van herkomst als:

1. De uitzendkracht is geworven door een buitenlands wervingsbureau of een buitenlandse vestiging van de in Nederland gevestigde uitzendonderneming, dat is gevestigd in (de landenregio van) zijn land van herkomst en de uitzendkracht staat vermeld op de *wervingslijst*, en
2. De Nederlandse uitzendonderneming met de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit met uitzendbeding, van bepaalde tijd of, direct aansluitend op een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding of van bepaalde tijd, van onbepaalde tijd, en waarop het Nederlandse recht van toepassing is. Op de arbeidsovereenkomst wordt het buitenlandse woonadres vermeld. De uitzendkracht heeft een buitenlands woonadres dat ligt in de *landenregio* van werving en heeft tevens de nationaliteit van een land in de regio van werving; en
3. Met de uitzendkracht zijn arbeidsvoorwaarden afgesproken op grond van artikel 36 tot en met 38 van de ABU cao of van de NBBU cao. Dit wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst; en
4. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak een Nederlandse ziektekostenverzekering ten behoeve van de werknemer aangeboden. Dit blijkt uit een mantelovereenkomst tussen de uitzendorganisatie met een ziektekostenverzekeraar en - daarnaast - de personeelsvoorwaarden van de uitzendonderneming, waarin de werknemer op de mogelijkheid van dit aanbod gewezen is; en één van de voorwaarden:
 - A. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak de huisvesting georganiseerd. Dit blijkt uit een *bewonerslijst*, of
 - B. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak vervoer van en naar het land van herkomst georganiseerd. Dit blijkt uit een *vervoersregistratie*.
5. A. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak de huisvesting georganiseerd. Dit blijkt uit een *bewonerslijst*, of

Op grond van de vrije bewijsleer mag een onderneming ook op andere manieren aantonen dat het voldoende aannemelijk is dat sprake is van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst voor het verrichten van werkzaamheden in Nederland en woonplaats in het land van herkomst.

Aan voorwaarde 1 wordt namelijk ook voldaan als een uitzendkracht na een overeenkomst van bepaalde tijd voor een korte periode terugkeert naar het land van herkomst. Bij een korte periode gaat het om een onderbreking van de werkzaamheden met de bedoeling de werkzaamheden na de korte onderbreking (bijvoorbeeld vanwege vakantie of

familiebezoek) weer te hervatten. Na die onderbreking kan de uitzendkracht zich direct voegen bij de Nederlandse uitzendonderneming om uitzendarbeid te verrichten. De uitzendkracht wordt in dat geval niet opnieuw in het buitenland geworven, maar het uitzendwerk vloeit wel voort uit die eerdere werving. Bovendien staat de uitzendkracht nog op de oorspronkelijke wervingslijst en voldoet de situatie aan alle overige voorwaarden. Indien een onderneming kan aantonen dat het wel een ET werknemer betreft die tijdelijk hier verblijft dan hoeft de werknemer niet op een eigen wervingslijst te staan. Indien de werknemer bijvoorbeeld is geworven door uitzendbureau A en gaat daarna werken voor uitzendbureau B. Uitzendbureau B heeft hem niet geworven. Op grond van de vrije bewijsleer kan uitzendbureau B echter wel aan gaan tonen dat het een ET werknemer is die hier tijdelijk verblijft. Bijvoorbeeld door de huurovereenkomst van de werknemer te overleggen uit het land van herkomst en er kan gekeken worden naar de persoonlijke omstandigheden die de tijdelijkheid aannemelijk maken (de arbeidsmigrant heeft bijvoorbeeld vrouw en kinderen in het land van herkomst wonen, dan ligt daar zijn centrum van levensbelangen).

2. Vrije vergoedingen/verstrekkingen extraterritoriale kosten

Indien op deze wijze sprake is van een werknemer die tijdelijk verblijft buiten het land van herkomst is ten aanzien van de extraterritoriale kosten bijvoorbeeld het besluit van 11 februari 2004, nr. CPP2003/641M overeenkomstig van toepassing. Het betreft met name de antwoorden 1, 5, 8, 11, 12, 15 en 16.

Voorbeelden van vrije verstrekkingen/vergoedingen zijn:

Dubbele huisvesting

De verstrekte huisvesting buiten het land van herkomst is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. Een vrije vergoeding (voor groepsgewijze huisvesting) in plaats van een vrije verstrekking leidt in deze situatie evenmin tot loonheffingen. Een eigen bijdrage heeft in beide situaties geen invloed op de berekening van de loonheffingen. Er wordt voor de loonheffingen geen onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten die deeltijd werken en die voltijd werken.

Vervoer

Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden van en naar de woonplaats in het land van herkomst alsmede van en naar de inlener is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. De kosten van reizen naar het land van herkomst, voor bijvoorbeeld familiebezoek of gezinshereniging, zijn aan te merken als vrij vergoedbare kosten. Indien per taxi, luchtvaartuig of schip wordt gereisd, dan kunnen de werkelijke gemaakte kosten vrij worden vergoed. Wordt geen vervoer vanwege de werkgever geregeld en vindt het vervoer evenmin plaats per taxi, luchtvaartuig of schip, dan zijn de kosten gelimiteerd op 49 het maximaal fiscaal toegestane bedrag ~~een~~ per kilometer. De vergoeding dient dan plaats te vinden op basis van een door de uitzendkracht getekende declaratie, waarbij hij de door hem afgelegde reiskilometers tussen zijn woonplaats in het land van herkomst en de Nederlandse plaats van

huisvesting expliciet vermeldt c.q. voornoemde plaats van huisvesting naar de werkplek (vica versa expliciet vermeldt).

Levensonderhoud

Kosten van maaltijden zijn van bijkomstig zakelijk belang (en vallen dus niet onder de vrije vergoedingen en verstrekkingen) als men in de gelegenheid is zelf maaltijden te bereiden. De meerkosten van levensonderhoud die opgeroepen worden door de uitzending kunnen in redelijkheid wel vrij worden vergoed. De inhoudingsplichtige kan deze extra kosten aannemelijk maken aan de hand van een algemeen aanvaarde en objectief vastgestelde index, die is opgemaakt op basis van vastgestelde prijsverschillen.

Een vrije vergoeding kan in ieder geval niet meer bedragen dan de werkelijk door de uitzendkracht/werknemer gemaakte en nog niet vergoede kosten.

3. In redelijkheid

Bij de invulling van het begrip "in redelijkheid" gaat de inspectie-instelling er in beginsel vanuit dat een inhoudingsplichtige vanuit bedrijfseconomisch perspectief de redelijkheid van een situatie die tot loonkosten leidt in het oog houdt. De Belastingdienst geeft geen algemene regel ten aanzien van de vraag hoe vaak een inhoudingsplichtige in redelijkheid een vrije vergoeding kan geven aan haar extraterritoriale werknemer voor de reiskosten naar het land van herkomst. Dit hangt onder meer af van de duur van het dienstverband en de kosten die ermee zijn gemoeid. Een vrije vergoeding kan in ieder geval niet meer bedragen dan de werkelijk door de uitzendkracht/werknemer gemaakte kosten. Het is aan de uitzendonderneming / werkgever om de kosten, die hij aan de uitzendkracht vrij vergoedt, aannemelijk te maken. Als de uitzendonderneming / werkgever bijvoorbeeld gratis huisvesting of vervoer verstrekt, dan maakt de uitzendkracht/werknemer ter zake geen kosten en kan voor huisvesting of vervoer geen vrije vergoeding worden gegeven. Van de kosten / verstrekkingen worden bewijsstukken in de (loon)administratie bewaard. Als de uitzendonderneming / werkgever aantoont dat voor geen enkele werknemer meer dan de kosten worden vergoed of verstrekt, is een vergoeding of verstrekking per uureenheid mogelijk.

4. Wet- en regelgeving

Alle toepasselijke wet- en regelgeving, zoals ten aanzien van het minimumloon, de administratie- en bewaarplicht en de identificatieverplichtingen, blijven van toepassing. Voor de wet- en regelgeving is altijd de in het betreffende jaar geldende versie bindend. Dit geldt bijvoorbeeld ook voor de wet- en regelgeving waarnaar in dit interpretatierapport in het bijzonder wordt verwezen. Wijzigingen in wet- en regelgeving kunnen aanleiding zijn tot aanpassing.

5. Arbeidsovereenkomst/Loonstrook

De uitruil van uitruil van loon tegen een vergoeding of een verstrekking in natura in verband met extraterritoriale kosten moet transparant zijn. Op de loonstrook dient

traceerbaar te zijn wat uitgeruild wordt. Het toepassen van ET-kosten en de looncomponenten van uitruil worden vermeld in de arbeidsovereenkomst of addendum. De loonstrook dient uiteraard in lijn te zijn met de afspraken in de arbeidsovereenkomst. De uitruil van brutoloon dient duidelijk benoemd te worden op de loonstrook!

6. Uitruil van Loon

Door ABU, NBBU, VIA en een werkgroep van SNA vastgestelde lijst van looncomponenten die al of niet uitruilbaar zijn in het kader van de ET regeling per 21 april 2010. De uitruil van componenten is per 1 januari 2011 van toepassing geworden.

| UITRUIJ VAN LOON conform artikel ABU- en NBBU-CAO voor Uitzendkrachten | | |
|---|-------------------------------|---|
| Wanneer van toepassing? Indien er sprake is van een uitzendovereenkomst op basis van artikelen 7:690 en 7:691 BW. | | |
| Randvoorwaarde: De uitruil van loon voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten dient schriftelijk te worden overeengekomen. De componenten van uitruil worden specifiek benoemd in de uitzendovereenkomst. | | |
| | Fiscaal | Uitruil mogelijk CAO ABU & NBBU |
| Maximale uitruil van loon in natura | 30% van loon | 30% van het (feitelijk) loon |
| Ruilvoet | geen | Deel loon dat wordt uitgeruild voor ET kosten delen door 0,81 |
| looncomponenten: | | |
| Brutoloon boven WML | ja | ja, maximaal 81% van de kosten |
| Vakantiebijslag (geld) | nee | nee |
| Vakantiedagen wettelijk | nee | nee |
| Vakantiedagen bovenwettelijk | ja | ja, 81% |
| Reservering voor feestdagen | nee | nee |
| Doorbetaalde feestdagen | Ja, alleen gedeelte boven WML | Ja alleen gedeelte boven WML, 81% |
| Kort verzuim en bijzonder verlof | nee | nee |
| Wachtdagcompensatie | nee | nee |
| Uitbetaalde overuren boven WML | ja | Ja, 100% |
| Compensatie-uren onder 108% van het WML | nee | nee |
| Compensatie-uren boven 108% van het WML | ja | ja, 100% |
| Overwerktoeslag (factor) | ja | ja, 100% |
| Toeslag onregelmatige werktijden/ ploegentoeslag | ja | ja, 100% |
| | | |

Omdat er gereserveerd wordt over het verlaagde loon is de ruilvoet 0,81, om op zo de misgelopen reserveringen te compenseren. De ruilvoet hoeft niet bij alle looncomponenten gehanteerd te worden.

Opmerking 1: Loondoorbetaling bij opname van vakantiedagen op het genietingsmoment (wettelijk en bovenwettelijk) behoren tot het brutoloon en het gedeelte van het loon boven het geldende minimumloon (WML) kan gebruikt worden voor de uitruil van loon.

Opmerking 2: Indien na het toepassen van de ET-regeling de som van het loon vallend onder de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de uitbetaalde of de gereserveerde vakantiebijslag in een loonbetalingsperiode (week, 4 weken of maand) minder bedraagt dan 108% van het geldende minimumloon zal de onderneming dit moeten herstellen of moeten aantonen dat er afdoende beheersmaatregelen zijn getroffen om onderbetaling te voorkomen. De controle op beheersmaatregelen is gericht op het vaststellen dat de som van het loon (de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van de artikel 6 van WML genoemde bestanddelen), waarop de werknemer op 1 juni van enig jaar over het daaraan voorafgaande tijdvak van een jaar recht heeft verworven, en de vakantiebijslag, voor zover de werknemer daarop over dat tijdvak recht heeft verworven, 108% of meer bedraagt van het bedrag, waarop de werknemer over dat tijdvak als minimumloon recht heeft verworven.

7. Herstel van afwijkingen met betrekking tot NEN 4400-1:2023

Het niet juist toepassen van de ET-regeling kan leiden tot afwijkingen van de norm voor andere normelementen dan de normelementen opgenomen in paragraaf 4.2. Verplichtingen inzake loonheffingen.

De periode waarover herstel moet plaatsvinden bij een afwijking van de norm is bij initiële inspecties tot en met het voorafgaande boekjaar en bij reguliere inspecties tot de vorige volledige inspectie. Bij reguliere inspecties moet wel een inschatting worden gemaakt van eventuele risico's in het kader van de ketenaansprakelijkheid.

8. Verklarende woordenlijst

| | |
|---------------|--|
| Wervingslijst | De wervingslijst is in dit verband het document dat ten behoeve van het Nederlandse uitzendbureau is opgemaakt door het buitenlandse wervingsbureau. Op die lijst staan de uitzendkrachten die ten behoeve van het Nederlandse uitzendbureau zijn geworven voor het tijdelijk verrichten van arbeid in Nederland in dienst van dat Nederlandse uitzendbureau. De wervingslijst wordt in de (loon)administratie bewaard |
| Landenregio | Met landenregio wordt bedoeld het land waar de uitzendkracht op het moment van werving woonachtig is dan wel het land waar de uitzendkracht geworven is en dat geografisch aansluit bij het land van herkomst. |
| Bewonerslijst | De bewonerslijst is in dit verband een lijst waarop is vermeld voor welke uitzendkrachten in het uitzendtijdvak woonruimte is |

| | |
|-------------------------|---|
| | georganiseerd. Op deze lijst worden in ieder geval de volledige voor- en achternamen, de geboortedatum, het Burgerservicenummer en het buitenlandse woonadres van de uitzendkracht vermeld. De bewonerslijst wordt in de (loon)administratie bewaard. |
| Vervoersregistratie | De vervoersregistratie is in dit verband een lijst waarop is vermeld voor welke uitzendkrachten in het uitzendtijdvak vervoer (per bus, trein, schip of vliegtuig) is georganiseerd. Op deze lijst worden in ieder geval de volledige voor- en achternamen, de geboortedatum, het Burgerservicenummer en het buitenlandse woonadres van de uitzendkracht vermeld. De vervoersregistratie wordt in de (loon)administratie bewaard. |
| Vervoer in eigen beheer | Zowel het daadwerkelijk in eigen beheer (bijvoorbeeld met eigen bussen en eigen chauffeurs) verzorgen van vervoer als het door de werkgever inhuren van geheel verzorgd vervoer (bijvoorbeeld de inhuur van een bus inclusief chauffeur) voor het vervoer van en naar de woonplaats van het land van herkomst van uitzendkrachten. |
| Uitzendcao | De geldende ABU CAO voor Uitzendkrachten <i>en/of de geldende NBBU Cao voor Uitzendkrachten</i> |

Interpretatierapport 2023-015 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

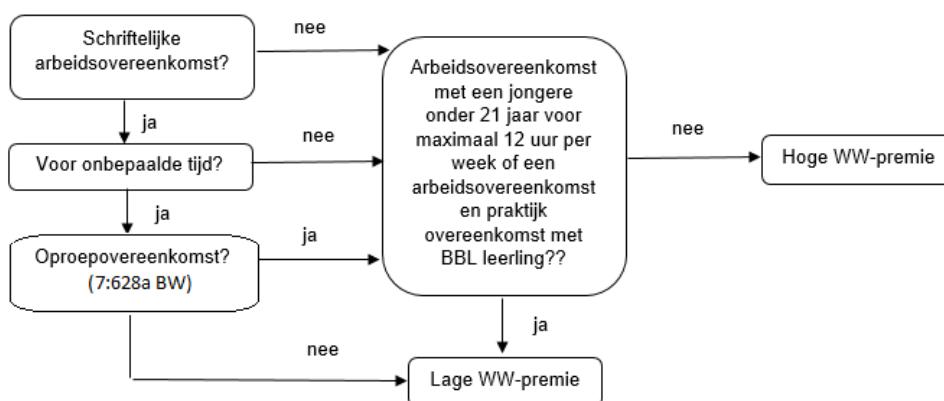
Situatieschets

Artikel 4.2.a geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In het kader van de invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is vanaf 1 januari 2020 de hoogte van de WW-premie niet meer afgeleid van de sector en de risicopremiegroep waarin de werkgever actief is. De aard van het contract is vanaf 2020 leidend voor de hoogte van de WW-premie. Vanaf 1 januari 2020 zijn er maar twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. Gezien het grote verschil tussen het hoge en het lage percentage is het van belang dat er sprake is van een juiste indeling en afdracht.

Interpretatie

Iedere SNA gecertificeerde onderneming dient per werknemer vast te stellen welk premiepercentage van toepassing is. Om vast te stellen of er sprake is van een hoog of laag percentage dient onderstaand schema gevolgd te worden:

Premiedifferentiatie WW stroomschema



In twee gevallen is met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie van toepassing:

- Als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt;
- Als er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd en het aantal uren in de arbeidsovereenkomst minder is dan 35 uur per week.

Interpretatierapport 2023-016 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

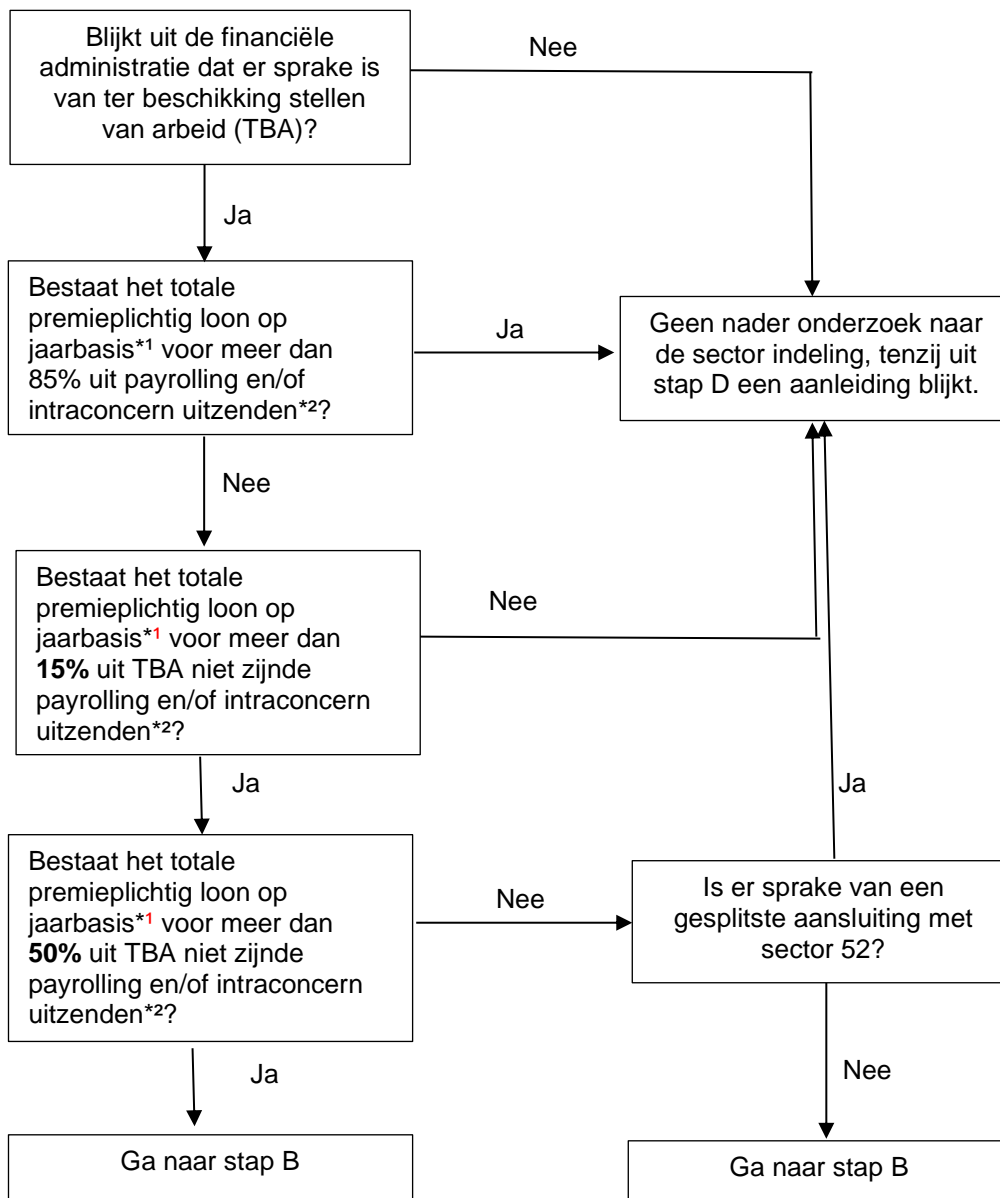
Situatieschets

Artikel 4.2.a geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In verband met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is voor de hoogte van de WW-premie vanaf 1 januari 2020 het soort overeenkomst welke gesloten is tussen werkgever en werknemer van belang en niet de sectorindeling van de werkgever. Echter voor de hoogte van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is de sectorindeling nog wel van belang. De gedifferentieerde premie Whk is opgebouwd uit twee premiecomponenten: WGA voor alle dienstbetrekkingen (WGA) en ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex). In de praktijk betekent een verkeerde indeling dat er een risico voor de inlener ontstaat (inlenersaansprakelijkheid).

Interpretatie

Van belang is dat de onderneming ingedeeld is in de juiste sector. Tijdens de inspectie wordt derhalve gecontroleerd of er sprake is van een juiste sectorindeling voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. De inspecteur moet daarvoor de volgende stappen doorlopen en de bijbehorende acties ondernemen:

- A. Tijdens de (reguliere) SNA-inspectie wordt op basis van de beschikking van de belastingdienst vastgesteld in welke sector de onderneming is ingedeeld. Wanneer de onderneming in sector 52 is ingedeeld, dit is de sector met de hoogste sociale premiestelling (WGA-premiepercentage en ZW-flex premiepercentage), houdt het onderzoek naar de sectorindeling op. Wanneer dit niet het geval is, volgt de inspecteur het onderstaande stroomschema.



*1 Indien de onderneming het premieplichtig loon niet kan splitsen op basis van de dienstverlening kijkt de inspecteur naar de gesplitste omzet.

*2 Intraconcern uitzenden: TBA aan een aan de onderneming verbonden rechtspersoon als bedoeld in artikel 2:24b BW of artikel 2:24a BW.

- B. De inspectie-instelling informeert de onderneming over de conclusie van het onderzoek naar de sectorindeling. Indien de conclusie is dat de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld, vindt eerst een overleg plaats tussen de onderneming en de inspectie-instelling. Daarbij wordt de onderneming in de gelegenheid gesteld om middels het overleggen van nadere informatie of argumenten aannemelijk te maken dat de sectorindeling juist is. Wanneer die juiste indeling niet aannemelijk is gemaakt, wordt overgegaan naar stap C.
- C. De inspectie instelling constateert dat de juistheid van sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld. In dat geval wordt een minor non-conformiteit opgelegd. Deze kan worden hersteld door het sturen van een brief aan de Belastingdienst. De inspectie-instelling krijgt een kopie van de brief en stuurt deze eveneens naar de Belastingdienst. Het is aan de Belastingdienst om te bepalen of en zo ja, welke actie dient te worden ondernomen. De inspectie-instelling stuurt tevens een kopie aan SNA voor het archief. De brieven waarvan een kopie bij SNA wordt gearhiveerd, kunnen worden gebruikt als een inlener toch aansprakelijk wordt gesteld wegens een verkeerde sectorindeling van de onderneming.
- D. Indien tijdens de inspectie van de inspecteur blijkt dat er signalen zijn dat de in de financiële administratie opgenomen verdeling niet juist is, doet de inspecteur nader onderzoek en gebruikt daar onderstaande triggers voor, maar kan voor dat onderzoek ook gebruik maken van andere signalen. De triggers zijn dus niet uitputtend.
1. Omschrijving Kamer van Koophandel;
 2. SBI-code;
 3. Aansluiting bij welk Pensioenfonds;
 4. Arbeidsovereenkomst die is aangegaan met de werknemer.

Interpretatierapport 2023-017 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 10.2.3 Inspectiefrequentie / 10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

~~De Belastingdienst heeft in de coronaperiode bijzonder uitstel van betaling voor de loonheffingen en de omzetbelasting verstrekt aan ondernemingen. Vanaf 1 oktober 2022 is dit uitstel omgezet in een betalingsregeling.~~

~~Bij uitstel van betaling of een betalingsregeling wordt er door de Belastingdienst een voorbehoudsverklaring afgegeven. In afwijking daarvan ontvangt een onderneming met een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling, die aan de reguliere verplichtingen (tijdige aangifte en afdracht van belastingen met een betaaldatum op of na 1 april 2022) blijft voldoen, gedurende de looptijd van de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling een schone WKA-verklaring.~~

~~De betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling is een risicoverhogende factor, waarvoor in principe geldt dat een onderneming iedere drie maanden opdracht moet geven voor een inspectie. Echter, indien wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden hoeft de onderneming niet iedere drie maanden opdracht te geven voor een inspectie, maar kan de reguliere inspectiecyclus worden aangehouden.~~

Interpretatie

~~Er hoeft niet iedere drie maanden opdracht te worden gegeven voor een inspectie indien tijdens een reguliere inspectie blijkt dat:~~

- ~~— er geen sprake is van een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling met de Belastingdienst of;~~
- ~~— er geen versoepelingsverzoek voor de betalingsregeling bijzonder uitstel bij de Belastingdienst is ingediend, toegekend of afgewezen.~~

Interpretatierapport 2023-018 / Vastgesteld: 23 mei 2023

Onderwerp: 6.5 Uitbesteden van werk of opdracht verstrekken aan een zzp'er

Norm

Artikel 6.5 sub c geeft aan dat uitbesteden van werk of opdracht verstrekken door een onderneming waarbij de werkzaamheden door een zzp'er worden verricht, is toegestaan indien de onderneming in het bezit is van een uittreksel van de Kamer van Koophandel van de zzp'er, maximaal drie maanden oud, gerekend vanaf de datum van ondertekening van de eerste overeenkomst en bij vervolg overeenkomsten niet ouder dan 1 jaar vanaf de datum van ondertekening van de overeenkomst.

Situatieschets

De website van de Kamer van Koophandel vermeldt dat een zzp'er uit de EU die (tijdelijk) in Nederland wil werken, zich dient in te schrijven in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel (KvK). Bij een verblijf langer dan 4 maanden aaneengesloten in Nederland is registratie bij de Kamer van Koophandel mogelijk wanneer de buitenlandse zzp'er over een woonadres in Nederland en een registratie in de Basisregistratie in Nederland beschikt. Bij een verblijf korter dan 4 maanden aaneengesloten in Nederland, is registratie bij de Kamer van Koophandel mogelijk met een Nederlands zakenadres en een inschrijving in de Registratie Niet-ingezetenen (RNI).

Het is vanzelfsprekend dat een zzp'er met een niet-Nederlandse nationaliteit woonachtig in Nederland en actief als ondernemer in Nederland zich dient in te schrijven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel. Niet duidelijk is of een zzp'er met een niet-Nederlandse nationaliteit met een onderneming in het buitenland en een inschrijving in het buitenlandse handelsregister bij kortstondige werkzaamheden in Nederland zich ook in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel dient in te schrijven.

Interpretatie

Bij een zzp'er met een niet-Nederlandse nationaliteit met een onderneming in het buitenland en een inschrijving in het buitenlandse handelsregister wordt bij artikel 6.5 sub c geen non-conformiteit opgenomen wanneer:

- er sprake is van een tijdelijke opdracht in Nederland, waarbij in ieder geval de zzp'er in totaal maximaal 183 dagen in enige periode van 12 maanden voor één en hetzelfde project of elkaar samenhangende projecten werkzaam is;
- er geen sprake is van een vaste inrichting¹ in Nederland;
- de zzp'er tenminste 1 maand in het land van inschrijving handelsregister staat ingeschreven alvorens de eerste opdracht in Nederland wordt aangevangen;
- en de in Nederland te verrichten werkzaamheden overeenkomen met de activiteiten in het buitenland waarvoor de zzp'er als ondernemer is geregistreerd.

¹ Bij het begrip vaste inrichting wordt aangesloten bij de definitie van de Belastingdienst. Een vaste inrichting is een bedrijfsruimte in Nederland die over voldoende faciliteiten beschikt om als een zelfstandige onderneming te kunnen functioneren.

Interpretatierapport 2023-019 (vervangt 2023-017) / Vastgesteld: 14 maart 2023
Onderwerp 10.2.3 Inspectiefrequentie

8.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

De Belastingdienst heeft in de coronaperiode bijzonder uitstel van betaling voor de loonheffingen en de omzetbelasting verstrekt aan ondernemingen. Vanaf 1 oktober 2022 is dit uitstel omgezet in een betalingsregeling.

Bij uitstel van betaling of een betalingsregeling wordt er door de Belastingdienst een voorbehoudsverklaring afgegeven. In afwijking daarvan ontvangt een onderneming met een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling, die aan de reguliere verplichtingen (tijdige aangifte en afdracht van belastingen met een betaaldatum op of na 1 april 2022) blijft voldoen, gedurende de looptijd van de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling een schone WKA-verklaring.

De betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling is een risicoverhogende factor, waarvoor in principe geldt dat een onderneming iedere drie maanden opdracht moet geven voor een

inspectie. Echter, indien wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden hoeft de onderneming niet iedere drie maanden opdracht te geven voor een inspectie, maar kan de inspectiefrequentie van tweemaal per jaar worden aangehouden.

Interpretatie

Er hoeft niet iedere drie maanden opdracht te worden gegeven voor een inspectie indien tijdens een reguliere inspectie blijkt dat:

- er enkel sprake is van een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling met de Belastingdienst, ~~en~~ en;
- er geen versoepelingsverzoek voor de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling bij de Belastingdienst is ingediend, toegekend of afgewezen, en;
- de verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting volledig en tijdig zijn aangegeven en afgedragen (inclusief de verplichtingen uit de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling).

Bij het vaststellen van de inspectiefrequentie voor een vervolgininspectie prevaleren de risicoverhogende factoren boven de frequentieverlagende voorwaarden.

6.2 NEN 4400-2

Interpretatierapport 2017-204-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets:

Sommige ondernemingen menen bij in een steekproef geconstateerde major non-conformiteiten te kunnen volstaan met herstel van de fouten welke geconstateerd zijn in de steekproefgevallen en claimen dan opgenomen te blijven in het register. Het resultaat van zo'n steekproef betekent evenwel dat er naar alle waarschijnlijkheid meer aan de hand is, het is daarom niet logisch in deze redenering mee te gaan.

Interpretatie:

Om, na de constatering dat niet voldaan wordt aan een steekproef waarvan de uitkomst leidt tot een of meerdere major non-conformiteiten, in het register ingeschreven te blijven en de schorsing ongedaan te maken, dient de desbetreffende onderneming het gehele bestand op de geconstateerde afwijkingen te controleren en zonodig te corrigeren (inclusief oorzaakanalyse). Na herstel dient de betrouwbaarheid hiervan door de inspectie-instelling te worden vastgesteld middels een gerichte nieuwe steekproef.

Interpretatierapport 2017-205-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 5.2.3.2 Personeelsadministratie

Consequenties gevonden afwijkingen binnen steekproef

Situatieschets:

In de steekproef gericht op het vaststellen van de juiste identiteit en het gerechtigd zijn tot arbeid te verrichten worden regelmatig fouten geconstateerd waarvan het percentage binnen de tolerantie blijft. De norm verbindt hier geen consequenties aan (in de zin van minor / major non-conformiteiten). Dit is ongewenst.

Interpretatie:

De geconstateerde fouten dienen direct te worden hersteld. Bij de volgende inspectie wordt gecontroleerd of herstel heeft plaatsgevonden. Wanneer dit niet het geval is, dan worden de oude fouten meegeteld bij de uitkomst van de nieuwe steekproef.

Opmerking:

Deze problematiek beperkt zich niet tot de steekproef met betrekking tot de juiste identiteit en het gerechtigd zijn tot arbeid te verrichten. De voorgestelde interpretatie dient derhalve bij alle steekproef uitkomsten te worden gehanteerd.

Interpretatierapport 2017-206-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 8.2.2 Herstel van major non-conformiteiten m.b.t. onjuiste identiteit en niet gerechtigd zijn tot arbeid

Situatieschets:

Niet voor iedere onderneming is altijd duidelijk hoe een major non-conformiteit m.b.t. onjuiste identiteit en gerechtigd zijn tot arbeid kan worden hersteld.

Interpretatie:

In alle gevallen moeten belastingen en indien van toepassing premies alsnog op de juiste wijze worden afgerekend. In concreto betekent dit veelal dat het anoniementarief van toepassing is. Voorts moet, wanneer er nog een dienstverband bestaat en de vereiste papieren niet in orde zijn te krijgen, alles in het werk worden gesteld om het dienstverband te verbreken.

Interpretatierapport 2017-207-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.5.1 / 4.2.5.2 In- en doorlenen van volgens NEN 4400 gecertificeerde ondernemingen

Situatieschets:

In 4.2.5.1 staat omschreven hoe om te gaan met uitbesteding van werk aan en in- en doorlenen van arbeidskrachten, volgens NEN 4400-1 en NEN 4400-2 gecertificeerde ondernemingen.

Norm:

4.2.5.1 Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

In- en doorlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk is, indien dit gebeurt van respectievelijk aan op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen die staan ingeschreven in het Register Normering Arbeid dan wel die kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk, toegestaan indien aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

(..)

Het begrip "kerncompetentie" kan daarbij tot onduidelijkheden leiden. De volgende interpretatie van het begrip "kerncompetentie" wordt daarbij afgesproken.

Interpretatie

Het begrip "kerncompetentie" is opgenomen om te vermijden dat ondernemingen die bij wijze van uitzondering mensen uitlenen ook de verplichting krijgen opgelegd om zich te laten certificeren op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2. Concreet moet daarbij gedacht worden aan ondernemingen die in het kader van een sociaal plan plaatsing van overtoellig personeel via een uitzendonderneming als mogelijkheid hebben opgenomen of aan ondernemingen die tijdelijk een personeeloverschot hebben en de "leeglooperperiode" willen invullen.

De interpretatie is ook van toepassing op 4.2.5.2.

Interpretatierapport 2017-209-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.1 Eisen aan de identificatie van de onderneming

Norm 5.2.2 Beoordelen van de eisen gesteld aan de identificatie van de onderneming

Norm

In de norm is opgenomen dat de inspectie-instelling vaststelt of de onderneming voldoet aan de in hoofdstuk 4 van de norm gestelde eisen aan de identificatie van de onderneming.

De inspectie-instelling stelt bij elke volledige inspectie, op basis van een bewijs van inschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel dat niet ouder is dan drie maanden, vast of de gegevens van de onderneming overeenkomen met de werkelijkheid.

Vaststelling wie statutair de natuurlijke bestuurder(s) is (zijn) van de onderneming vindt plaats door het raadplegen van het uittreksel uit het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en indien nodig oprichtingsakten of vergelijkbare documenten.

Interpretatie

De inspectie van een onderneming kan om praktische redenen bij het administratiekantoor van de gecertificeerde of te certificeren onderneming worden uitgevoerd door de inspectie-instelling. De inspecteur moet echter ook vast kunnen stellen dat de betreffende onderneming haar opgegeven activiteiten en procedures volgt. Hiervoor is het noodzakelijk om een (deel)controle bij de onderneming ter plaatse uit te voeren waarbij een (eind)verantwoordelijke aanwezig is.

De inspecteur moet tijdens iedere volledige inspectie een totaalbeeld over de (gecertificeerde) onderneming bepalen. Het contact met de verantwoordelijke voor de organisatie is daar een integraal onderdeel van. In overleg met de verantwoordelijke zal de aangetroffen administratie gerelateerd aan de feitelijk toegepaste procedures en activiteiten moeten leiden tot een definitief oordeel.

Interpretatierapport 2017-210-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Uitgelicht: De controle op de identiteit van de werknemer

Norm

In de norm wordt gesteld dat een onderneming op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie moet voeren. De wijze waarop een onderneming haar controle op de identiteit van de werknemer en het gerechtigd zijn om te mogen werken in Nederland uitvoert, dient uit de administratie te blijken. Een handreiking wanneer de onderneming aan de (minimum)vereisten voldoet is daarmee nog niet gegeven en aanleiding geweest voor dit interpretatierapport.

Interpretatie

Van een onderneming die de controle op de identiteit van haar werknemers en het gerechtigd zijn om in Nederland te werken correct heeft ingericht, wordt verwacht dat daarvoor minimaal aan het “stappenplan ID-controle” van de overheid wordt voldaan. Tijdens een inspectie dient te worden gecontroleerd of de onderneming voldoende beheersmaatregelen heeft genomen om aan deze minimumvereisten te voldoen. De inspectie op de identiteit van de werknemer door de inspecteur dient conform 5.2.3.2 sub 3 verder te gaan dan het “stappenplan”.

Interpretatierapport 2017-211-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Uitgelicht: Toepassing van de juiste sectorindeling

Situatieschets

Artikel 4.2.3.3 sub 1 geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd en dat daarbij de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen wordt gehanteerd. In de praktijk betekent een verkeerde sectorindeling dat er een risico voor de inlener ontstaat. Het 'Handboek loonheffingen' van de Belastingdienst geeft aan dat een wijziging van activiteiten binnen 14 dagen moet worden gemeld. Indien dit niet of niet tijdig wordt gedaan, volgt een onjuiste aangifte waaruit een aansprakelijkheid voor de inlener kan voortvloeien. De belastingdienst heeft inleners in het verleden reeds aansprakelijk gesteld.

Interpretatie

Tijdens de inspectie wordt gecontroleerd of er sprake is van een juiste sectorindeling. De inspecteur moet daarvoor de volgende stappen doorlopen en de bijbehorende acties ondernemen:

- A. Tijdens de (reguliere) SNA-inspectie wordt vastgesteld of de onderneming is ingedeeld in sector 52. Dit is de sector met veruit de hoogste sociale premiestelling. Wanneer de onderneming in sector 52 is ingedeeld, houdt het onderzoek naar de sectorindeling hierbij op. Wanneer dit niet het geval is, gaat men over naar stap B.
- B. Er is geen sprake van sectorindeling 52. De inspecteur doet onderzoek naar de sectorindeling. De inspecteur moet daarbij letten op de triggers, welke bestaan uit de volgende elementen:

- Omschrijving Kamer van Koophandel
- SBI-code
- Aansluiting bij welk Pensioenfonds
- Type overeenkomst dat is aangegaan met de werknemer.

Deze trigger telt mee wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat:

| C1 | N |
|-----------|----------|
| 5 | 1 |
| 7 | 2 |
| 9 | 2 |
| 11 | 2 |
| 13 | 3 |

Wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat, dan vormt dit punt op zichzelf voldoende trigger. Zie onderstaande tabel:

| C1 | N |
|-----------|----------|
| 5 | 2 |
| 7 | 3 |
| 9 | 4 |
| 11 | 4 |
| 13 | 6 |

NB. Dit betreft dezelfde dossiers als die in de SNA-steekproef worden gebruikt.

Wanneer minimaal twee triggers van toepassing zijn (trigger arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is van toepassing wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat) bestaat er aanleiding om verder te gaan met stap C. De trigger met betrekking tot overeenkomsten met uitzendbeding geeft al aanleiding voor doorgang naar stap C wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat. Op grond van voornoemde triggers kan de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid worden vastgesteld.

- C. De inspectie-instelling informeert de onderneming over de conclusie van het onderzoek naar de sectorindeling. Indien de conclusie is dat de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld, vindt eerst een overleg plaats tussen de onderneming en de inspectie-instelling. Daarbij wordt de onderneming in de gelegenheid gesteld om middels het overleggen van nadere informatie of argumenten aannemelijk te maken dat de sectorindeling juist is. Wanneer die juiste indeling niet aannemelijk is gemaakt, wordt overgegaan naar stap D.
- D. De inspectie instelling constateert dat de juistheid van sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld. In dat geval wordt een minor non-conformiteit opgelegd. Deze kan worden hersteld door het sturen van een brief aan de Belastingdienst. De inspectie-instelling krijgt een kopie van de brief en stuurt deze eveneens naar de Belastingdienst. Het is aan de Belastingdienst om te bepalen of en zo ja, welke actie dient te worden ondernomen. De inspectie-instelling stuurt tevens een kopie aan SNA voor het archief. De brieven waarvan een kopie bij SNA wordt gearchiveerd, kunnen worden gebruikt als een inlener toch aansprakelijk wordt gesteld voor de verkeerde indeling van de uitlener.

Interpretatierapport 2017-212-2 / Vastgesteld: 21 september 2017
Norm 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

Artikel 4.2.3.1.sub 4 geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat tenminste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) en het Nederlands wettelijk vastgestelde minimum aantal vakantiedagen wordt betaald en bij einde dienstverband de eventuele reserveringen en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Aangegeven is dat er meer duidelijkheid dient te komen met betrekking tot de vraag of de beloning van een werknemer conform WML en de normale arbeidsduur plaatsvindt. Vraag is of naast de normale arbeidsduur tevens arbeidsduurverkorting meegewogen dient te worden. Een cao kent bijvoorbeeld een arbeidsduur van 40 uur en een arbeidsduurverkorting van 5%; de normale arbeidsduur is dan 40 uur min 5% is 38 uur. OF en hoe dit dient te gebeuren is tot nu toe onduidelijk.

Een eventuele onduidelijkheid over de normale arbeidsduur in een cao dient snel te worden opgelost door de verantwoordelijke sociale partners of door de door de sociale partners gemandateerde partij die werkings sfeer onderzoeken uitvoert.

Definities

Onder de van toepassing zijnde arbeidsduur meldt artikel 12 lid 2 WML: “onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen”. In de praktijk wordt onder “overeenkomstige arbeidsverhoudingen” verwezen naar een van toepassing zijnde cao bij de opdrachtgever.

Onder arbeidsduurverkorting wordt in dit kader verstaan:

ADV/ATV-dagen (roostervrije dagen), die een generiek karakter (gericht op alle werknemers vallend onder de cao) hebben en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten.

Voorbeelden van ATV-dagen (roostervrije dagen) die niet meetellen in de berekening van normale arbeidsduur zijn: Seniorendagen en scholingsdagen.

Interpretatie

Bij de beoordeling van de arbeidsduur zal de inspecteur gebruik maken van het overzicht “cao en arbeidsduur” zolang er geen duidelijkheid is verschaft door verantwoordelijke sociale partners of de door de sociale partners gemandateerde partijen die werkings sfeer onderzoeken uitvoert. Dit overzicht “cao en arbeidsduur” wordt gepubliceerd op de website van SNA en wordt bij wijzigingen geactualiseerd.

Indien de inlenersbeloning van toepassing is, dient bij de vaststelling van de normale arbeidsduur de arbeidsduurverkorting meegenomen te worden, voor zover het ADV/ATV-dagen (roostervrije dagen) betreffen, die een generiek karakter hebben (gericht op alle werknemers vallend onder de cao) en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten.

De inspecteur houdt rekening met de keuzemogelijkheid van de onderneming om ADV uren door te betalen of om de ADV uren in vrije tijd op te laten nemen door de werknemer, voor zover die keuzemogelijkheid bestaat in de van toepassing zijnde cao bij de opdrachtgever.

Mocht er (tijdelijk) onduidelijkheid zijn over cao's die niet in het overzicht "cao en arbeidsduur" worden genoemd, dan wordt minimaal geïnspecteerd op de wettelijke dwingendrechtelijke regels.

In een avv-loze periode zal bij ondernemingen ook op het wettelijk minimum worden gecontroleerd, zodat sprake is van een gelijk speelveld voor gebonden en ongebonden ondernemingen.

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

De beoordeling van artikel 4.2.3.1.4 wordt uitgevoerd als onderdeel van de volledige steekproef. Hierbij wordt per medewerker beoordeeld bij welke opdrachtgever deze actief is op basis van de arbeidsovereenkomst, uitzendbevestiging en/of verkoopfactuur.

Hierbij kan de inspecteur tevens gebruik maken van een schriftelijke bevestiging van de opdrachtgever over de van toepassing zijnde cao. Deze bevestiging dient minimaal te bevatten: naam cao, arbeidsduur, eventueel van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting/roostervrije dagen.

Bij de beoordeling van de van toepassing zijnde arbeidsduur maakt de inspecteur gebruik van het overzicht "cao en arbeidsduur" (zie voor de actuele versie de website van SNA).

Indien er geen schriftelijke bevestiging van de opdrachtgever aanwezig is, maakt de inspecteur een inschatting van de van toepassing zijnde cao en arbeidsduur op basis van de informatie verkregen uit de steekproefdossiers en het gevoerde interview in het kader van normeis 4.3.1: "waarborgen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden om relevante cao-lonen toe te passen".

Bij de beoordeling of er minimaal volgens de WML betaald wordt, gaat de inspecteur uit van de in de steekproef verkregen loonstroken.

Per loonstrook wordt beoordeeld of het verloonde/uitbetaalde brutoloon bij de van toepassing zijnde arbeidsduur tenminste op het niveau ligt van het geldende wettelijk minimum weekloon, periodeloan dan wel maandloon.

Voorbeelden:

Stel

WML weekloon 350 euro.

Arbeitsduur: 38 uur

Loonstrook 1 geeft aan 350 euro bij 40 werkuren.

Bij toepassing arbeidsduur 38:

$350 \cdot 40 \cdot 38 = 332.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

Loonstrook 2 geeft aan 332,50 euro bij 38 werkuren.

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

Loonstrook 3 geeft aan 332.50 bij 38 werkuren en 2 overuren 100%.

Overuren tellen niet mee voor de berekening van het Wml.

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

Bij afwijkingen geldt de procedure van bijlage C: omvang steekproef.

Interpretatierapport 2017-213-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.2 Deel B.1: Eisen aan de personeelsadministratie

Uitgelicht: Hoe om te gaan met het ontbreken van A1 verklaringen voor buitenlands personeel welke in Nederland wordt gedetacheerd

Situatieschets

In de praktijk blijkt dat de aanvraag en levering van de A1 verklaring bij de (buitenlandse) SVB enige tijd in beslag kan nemen. Dit kan oplopen tot 7 à 9 maanden. Dit geeft onduidelijkheid over de vraag in welk land de sociale lasten afgedragen moeten worden. Indien de ondernemer op de beslissing vooruit loopt en in Nederland geen sociale lasten afdraagt, betekent dit dat er een risico ontstaat voor de inlener op de inleners- en ketenaansprakelijkheid.

Interpretatie

Indien een aanvraag voor een A1 verklaring niet binnen 3 maanden is afgegeven, moet bij de volgende inspectie worden vastgesteld dat er in Nederland daadwerkelijk sociale premieafdrachten hebben plaatsgevonden.

Bij het verkrijgen van de A1 verklaring kan een correctie worden gemaakt ten aanzien van de afgedragen sociale premies in Nederland. Indien er geen A1 verklaring wordt afgegeven, zal de onderneming de betaalde sociale premies in het buitenland (land van vestiging) terug moeten vorderen.

Indien een personeelslid al uit dienst is getreden voordat de A1 verklaring is ontvangen, moeten er voor dit personeelslid afdrachten van sociale premies in Nederland plaatsvinden, dan wel plaats hebben gevonden.

Interpretatierapport 2017-214-2a (vervangt 2017-214) / Vastgesteld: 11 juni 2020
Norm 4.2.3.1 het voeren van een adequate loonadministratie
Uitgelicht: Bepaling hoogte bruto loon voor Wet minimumloon

Situatieschets

Normeis 4.2.3.1.4 sub a geeft aan dat ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumloon moet worden uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.

Bij de bepaling van de hoogte van het loon speelt de detacheringsrichtlijn en het handhavingbeleid van Inspectie SZW een belangrijke rol. Het is belangrijk dat er duidelijkheid is over de juiste interpretatie van dit normelement.

Interpretatie

De Detacheringsrichtlijn³ zegt iets over specifieke fiscaalvriendelijke vergoedingen:

De toeslagen in verband met de terbeschikkingstelling worden als een deel van het minimumloon beschouwd, voor zover deze niet uitgekeerd worden als vergoeding van daadwerkelijk in verband met de terbeschikkingstelling gemaakte onkosten, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding.⁴

Bepalend hierbij is dat als de loonstrook, de CAO of arbeidsovereenkomst van werknemer niet vermeldt dat de toeslag een vergoeding is voor gemaakte kosten vanwege detachering, maar een ander karakter heeft, het volgens artikel 6 lid 1 sub e Wml gekwalificeerd wordt als (minimum)loon:

Artikel 6

1. Voor de toepassing van het bij of krachtens deze wet bepaalde worden onder loon verstaan de geldelijke inkomsten uit hoofde van de dienstbetrekking, met uitzondering van:

e. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken, waaronder in ieder geval worden begrepen kosten voor reizen, huisvesting of voeding, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken, ook in verband met het verrichten van arbeid in een ander land dan waar de werknemer gewoonlijk arbeid verricht of verblijft;

³ Richtlijn 96/71/EG

⁴ Richtlijn 96/71/EG, artikel 3 lid 7, tweede volzin

Een vergoeding mag dus niet meegerekend worden tot het volgens Wml gedefinieerde minimumloon indien deze vergoeding te maken heeft met de terbeschikkingstelling gemaakte daadwerkelijke kosten.

De bewijslast of een vergoeding wordt gegeven in het kader van de terbeschikkingstelling naar Nederland ligt bij de werkgever. Aangenomen kan worden dat een vergoeding te maken heeft met de terbeschikkingstelling naar Nederland, tenzij door de werkgever aangetoond kan worden dat dit niet het geval is.

Indien dit niet aangetoond kan worden, dan mogen de vergoedingen niet meegenomen worden bij de bepaling of voldaan wordt aan normeis 4.2.3.1.4 sub a.

Verder dienen alle vergoedingen duidelijk gespecificeerd te zijn op de loonstrook in het land van herkomst.

Interpretatierapport 2017-216-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Onderwerp: 4.2.3.1.4. De onderneming moet waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon, minimumvakantiebijslag (Wml) en het Nederlands wettelijk vastgestelde minimum aantal vakantiedagen wordt betaald en bij einde dienstverband de eventuele reserveringen en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Situatieschets

Binnen het SNA-keurmerk wordt getoetst of de onderneming ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) betaalt.

Voor het wettelijk minimumloon geldt dat dit door de minister van SZW als maand- of weekbedrag is vastgesteld, maar niet als uurloon, dit terwijl bij terbeschikkingstelling dikwijls een bruto uurloon wordt overeengekomen. In de meeste cao's van de inleners zijn de salarissen vastgesteld per maand, 4 weken, en/of per week, maar niet altijd per uur. Het wettelijk minimumuurloon moet dus worden afgeleid van het wettelijk minimumloon per maand of per week. Aan de hand van de normale arbeidsduur kan het geldende wettelijke minimumuurloon in het betreffende bedrijf of de bedrijfstak worden berekend.

Aangezien de normale arbeidsduur niet altijd eenvoudig is af te leiden uit de van toepassing zijnde cao, wordt bij de controle op normeis 4.2.3.1.4 voor het vaststellen van de normale arbeidsduur de voor het SNA-keurmerk opgestelde factsheet normale arbeidsduur als uitgangspunt genomen. Bij een aantal in de factsheet opgenomen cao's is er sprake van een niet (meer) algemeen verbindend verklaarde cao of is er na het verstrijken van de looptijd van de cao niet binnen de nawerkingsperiode overeenstemming bereikt over een nieuwe cao.

Dit interpretatierapport beschrijft de wijze van controleren normeis 4.2.3.1.4 bij een AVV-loze of cao-loze periode van de van toepassing zijnde cao.

Interpretatie

4.2.3.1.4 De onderneming moet waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon, minimumvakantiebijslag (Wml) en het Nederlands wettelijk vastgestelde minimum aantal vakantiedagen wordt betaald en bij einde dienstverband de eventuele reserveringen en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Bij de controle van deze normeis wordt er vanuit gegaan dat de normale arbeidsduur wordt gehanteerd zoals deze in de laatste niet meer van toepassing zijnde cao of niet meer geAVVde cao stond vermeld.

Bij een geconstateerde afwijking zal worden gecontroleerd of er na afloop van een cao of algemeen verbindend verklaring een andere normale arbeidsduur bij de inlener wordt gehanteerd. De inspecteur zal zich dan richten op de procedure die de uitzendonderneming hieromtrent heeft en of de uitzendonderneming deze procedure ook heeft gevolgd. Conform artikel 20 lid 3 van de ABU-cao dient een uitzendonderneming zich te baseren op de informatie zoals verkregen van de inlener.

Interpretatierapport 2018-226-2 / Vastgesteld: 17 mei 2018

Onderwerp: 4.2.4.3 Het voeren van een adequate kasadministratie; risicobeperking bij ondernemingen die medewerkers contant betalen

Interpretatie

In de norm is een specifiek controle onderdeel opgenomen inzake het voeren van een adequate kasadministratie (4.2.4.3). Aanvullend hierop geldt voor loonbetalingen per kas de volgende interpretatie:

Bij loonbetalingen per kas dienen specifiek de volgende elementen gecontroleerd te worden:

1. Getekend voor ontvangst;
2. Controle op de handtekening: deze moet overeenkomen met de handtekening op het id-bewijs en op de arbeidsovereenkomst;
3. Het uitbetalen van de reserveringen.

Uiteraard geldt dit ook voor contante betalingen aan zzp-'ers.

Interpretatierapport 2018-234-2 (vervangt 2017-215-2) / Vastgesteld: 20 september 2018

Onderwerp: 4.2.5.3 Uitbesteden van werk of opdrachtverstrekken aan een ZZP-er

Uitbesteden van werk of opdrachtverstrekken door een onderneming waarbij de werkzaamheden door een ZZP-er worden verricht, is toegestaan indien:

Norm: 4.2.5.3.2: tussen de ZZP-er en de onderneming of een met de onderneming in een groep als bedoeld in artikel 2:24b BW verbonden rechtspersoon schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen tot het uitvoeren van de werkzaamheden is gesloten conform een door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst;

Norm: 4.2.5.3.3: de onderneming aan toont dat er passende beheersmaatregelen zijn getroffen om te borgen dat er conform de overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen wordt gewerkt;

Interpretatie

De handhaving in het kader van de wet DBA door de overheid is in ieder geval opgeschort tot 1 januari 2020. SNA is van mening dat helderheid in de contractuele verhoudingen tussen opdrachtgever, zelfstandige en, mogelijk, tussenkomende partij belangrijk is. Tevens zijn er op dit moment voldoende door de Belastingdienst positief beoordeelde overeenkomsten beschikbaar welke door ondernemingen gebruikt kunnen worden. Dit betekent dat voor het SNA-keurmerk het interpretatierapport 2017-215-2 wordt vervangen door dit interpretatierapport 2018-234-2. De onderneming zal vanaf 01-01-2019 moeten aantonen dat de overeenkomst is gesloten conform een door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst.

Ten aanzien van normelement 4.2.5.3.3 was in interpretatierapport 2017-215-2 vastgesteld dat totdat er duidelijkheid is over wat de uitkomst van de herijking van het criterium 'gezagsverhouding' en wat de belastingdienst onder passende beheersmaatregelen verstaat, dit buiten werking werd gesteld. Er vond dus tot nader order geen conformiteitsbeoordeling plaats.

Ondanks dat er nog geen duidelijkheid is betreffende het bovengenoemde criterium zal vanaf 01-01-2019 de onderneming wel moeten aantonen dat er beheersmaatregelen getroffen zijn om zorg te dragen dat er conform een door de Belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen wordt gewerkt.

De onderneming zal aan de inspectie-instelling in een interview en / of op basis van stukken moeten aantonen waaruit haar beheersmaatregelen bestaan. Op het moment dat de Belastingdienst meer duidelijkheid gegeven heeft over wat zij verstaat onder afdoende beheersmaatregelen en er duidelijkheid is over het bovengenoemde criterium, zal de toetsing daarop worden aangepast.

Interpretatierapport 2019-260-2a (vervangt 2019-260-2) / Vastgesteld: 11 juni 2020
Onderwerp: 4.2.3 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen

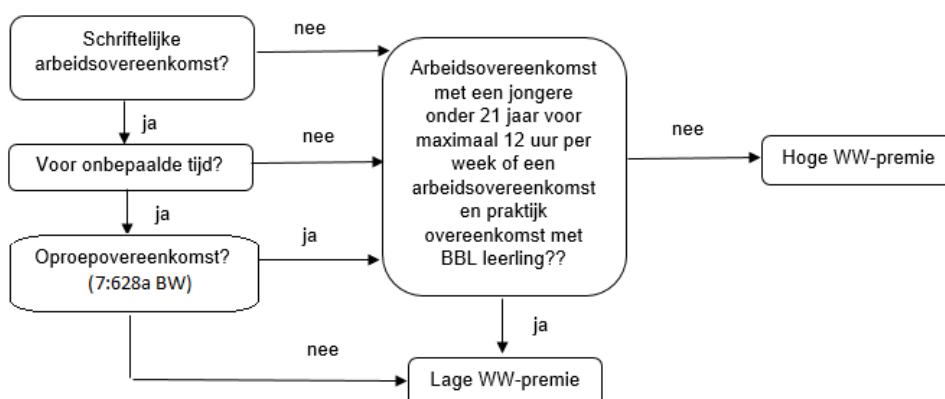
Situatieschets

Artikel 4.2.3.3 sub 1 geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften Nederlandse loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In het kader van de invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is vanaf 1 januari 2020 de hoogte van de WW-premie niet meer afgeleid van de sector en de risicopremiegroep waarin de werkgever actief is. De aard van het contract is vanaf 2020 leidend voor de hoogte van de WW-premie. Vanaf 1 januari 2020 zijn er maar twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. Gezien het grote verschil tussen het hoge en het lage percentage is het van belang dat er sprake is van een juiste indeling en opdracht.

Interpretatie

Iedere SNA gecertificeerde onderneming dient per werknemer vast te stellen welk premiepercentage van toepassing is. Om vast te stellen of er sprake is van een hoog of laag percentage dient onderstaand schema gevolgd te worden:

Premiedifferentiatie WW stroomschema



In twee gevallen is met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie van toepassing:

- Als de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt;
- Als er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd en het aantal uren in de arbeidsovereenkomst minder is dan 35 uur per week.⁵

⁵ De toetsing op de 30% herzieningssituatie wordt voor het kalenderjaar 2020 (tot 1 januari 2021) opgeschort in verband met een generieke uitzondering die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft opgenomen in de brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 22 april 2020.

Het kabinet heeft besloten de regeling tijdelijk te wijzigen omdat deze bepaling nu tot onbedoelde effecten in sectoren leidt waar vanwege het Coronavirus veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg.

Interpretatierapport 2019-261-2b (vervangt 2019-261-2a) / Vastgesteld: 7 juni 2021
Onderwerp: 4.2.3 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen

Situatieschets

Artikel 4.2.3.3 sub 1 geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In verband met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is voor de hoogte van de WW-premie vanaf 1 januari 2020 het soort overeenkomst welke gesloten is tussen werkgever en werknemer van belang en niet de sectorindeling van de werkgever. Echter voor de hoogte van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is de sectorindeling nog wel van belang. De gedifferentieerde premie Whk is opgebouwd uit twee premiecomponenten: WGA voor alle dienstbetrekkingen (WGA) en ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex). In de praktijk betekent een verkeerde indeling dat er een risico voor de inlener ontstaat (inlenersaansprakelijkheid). Het interpretatierapport 2017-211-2 (welke middels dit rapport uiteindelijk wordt vervangen) blijft van toepassing op het deel van de inspectie dat betrekking heeft op de periode tot 1-1-2020.

Interpretatie

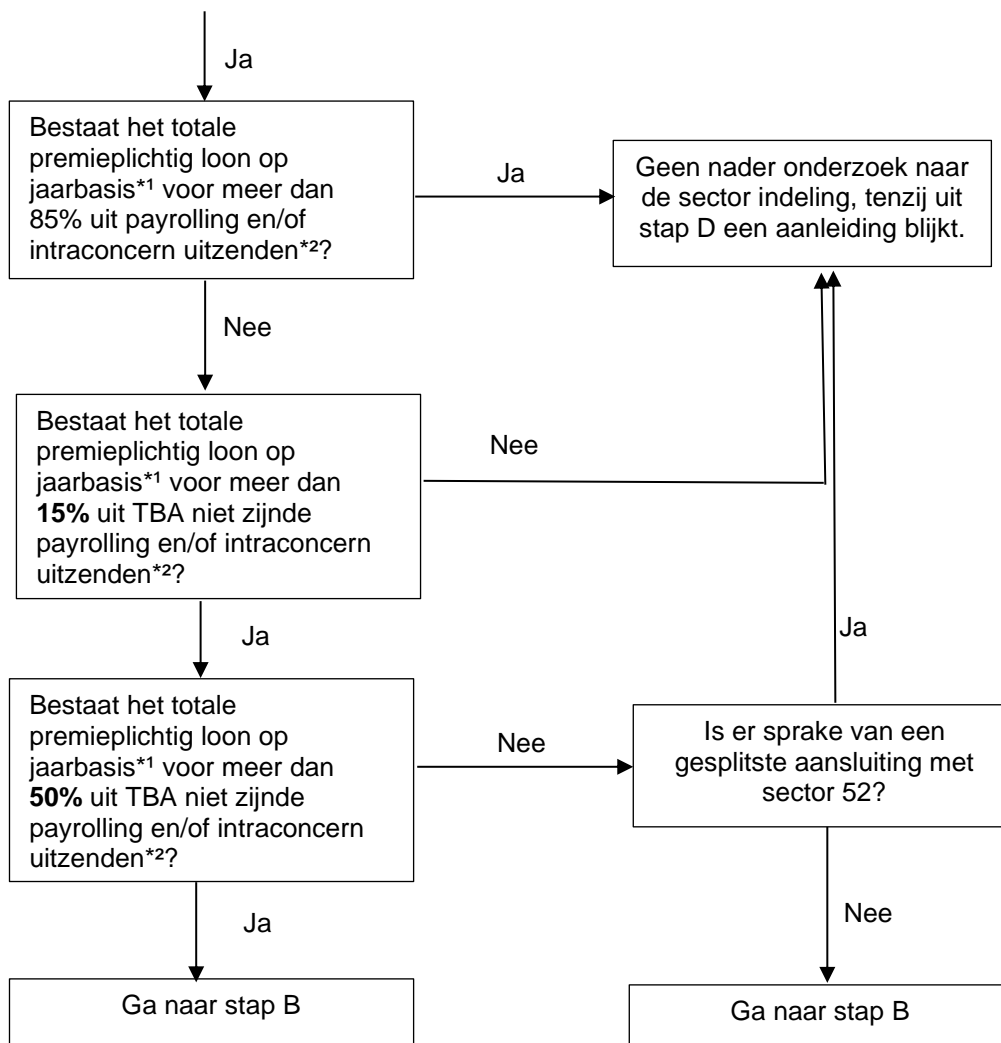
Van belang is dat de onderneming ingedeeld is in de juiste sector. Tijdens de inspectie wordt derhalve gecontroleerd of er sprake is van een juiste sectorindeling voor de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas. De inspecteur moet daarvoor de volgende stappen doorlopen en de bijbehorende acties ondernemen:

- A. Tijdens de (reguliere) SNA-inspectie wordt op basis van de beschikking van de belastingdienst vastgesteld in welke sector de onderneming is ingedeeld. Wanneer de onderneming in sector 52 is ingedeeld, dit is de sector met de hoogste sociale premiestelling (WGA-premiepercentage en ZW-flex premiepercentage), houdt het onderzoek naar de sectorindeling op. Wanneer dit niet het geval is, volgt de inspecteur het onderstaande stroomschema.

Blijkt uit de financiële administratie dat er sprake is van ter beschikking stellen van arbeid (TBA)?

Nee

Om deze onbedoelde effecten weg te nemen is besloten dat werkgevers over het kalenderjaar 2020 op basis van de 30% herzieningssituatie de lage WW-premie niet hoeven te herzien. Omdat een gerichte sectorale maatregel zeer bewerkelijk is voor de uitvoering, is ervoor gekozen om voor het jaar 2020 een generieke uitzondering te maken voor de 30% herzieningssituatie. Een generieke oplossing geldend voor alle werkgevers voorkomt daarnaast onduidelijkheid over wie er wel of niet onder de uitzondering moet vallen. Geen enkele werkgever hoeft dus over het jaar 2020 de WW-premie op grond van die situatie te herzien. Het Besluit Wfsv zal hiertoe tijdelijk worden aangepast. Per 1 januari 2021 zal de herzieningssituatie weer in werking treden.



*1 Indien de onderneming het premieplichtig loon niet kan splitsen op basis van de dienstverlening kijkt de inspecteur naar de gesplitste omzet.

*2 Intraconcern uitzenden: TBA aan een aan de onderneming verbonden rechtspersoon als bedoeld in artikel 2:24b BW of artikel 2:24a BW.

- B. De inspectie-instelling informeert de onderneming over de conclusie van het onderzoek naar de sectorindeling. Indien de conclusie is dat de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld, vindt eerst een overleg plaats tussen de onderneming en de inspectie-instelling. Daarbij wordt de onderneming in de gelegenheid gesteld om middels het overleggen van nadere informatie of argumenten aannemelijk te maken dat de sectorindeling juist is. Wanneer die juiste indeling niet aannemelijk is gemaakt, wordt overgegaan naar stap C.
- C. De inspectie instelling constateert dat de juistheid van sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld. In dat geval wordt een minor non-conformiteit opgelegd. Deze kan worden hersteld door het sturen van een brief aan de Belastingdienst. De inspectie-instelling krijgt een kopie van de brief en stuurt deze

eveneens naar de Belastingdienst. Het is aan de Belastingdienst om te bepalen of en zo ja, welke actie dient te worden ondernomen. De inspectie-instelling stuurt tevens een kopie aan SNA voor het archief. De brieven waarvan een kopie bij SNA wordt gearhiveerd, kunnen worden gebruikt als een inlener toch aansprakelijk wordt gesteld wegens een verkeerde sectorindeling van de onderneming.

D Indien tijdens de inspectie van de inspecteur blijkt dat er signalen zijn dat de in de financiële administratie opgenomen verdeling niet juist is, doet de inspecteur nader onderzoek en gebruikt daar onderstaande triggers voor, maar kan voor dat onderzoek ook gebruik maken van andere signalen. De triggers zijn dus niet uitputtend.

1. Omschrijving Kamer van Koophandel;
2. SBI-code;
3. Aansluiting bij welk Pensioenfonds;
4. Arbeidsovereenkomst die is aangegaan met de werknemer.

Interpretatierapport 2022-284-2 / Vastgesteld: 12 januari 2023 **Onderwerp: 8.2.3 Inspectiefrequentie / 8.2.3.3 Risicoverhogende factoren**

Situatieschets

De Belastingdienst heeft in de coronaperiode bijzonder uitstel van betaling voor de loonheffingen en de omzetbelasting verstrekt aan ondernemingen. Vanaf 1 oktober 2022 is dit uitstel omgezet in een betalingsregeling.

Bij uitstel van betaling of een betalingsregeling wordt er door de Belastingdienst een voorbehoudsverklaring afgegeven. In afwijking daarvan ontvangt een onderneming met een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling, die aan de reguliere verplichtingen (tijdige aangifte en afdracht van belastingen met een betaaldatum op of na 1 april 2022) blijft voldoen, gedurende de looptijd van de betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling een schone WKA-verklaring.

De betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling is een risicoverhogende factor, waarvoor in principe geldt dat een onderneming iedere drie maanden opdracht moet geven voor een inspectie. Echter, indien wordt voldaan aan bepaalde voorwaarden hoeft de onderneming niet iedere drie maanden opdracht te geven voor een inspectie, maar kan de reguliere inspectiecyclus worden aangehouden.

Interpretatie

Er hoeft niet iedere drie maanden opdracht te worden gegeven voor een inspectie indien tijdens een reguliere inspectie blijkt dat:

- er geen sprake is van een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling met de Belastingdienst of;
- er geen versoepelingsverzoek voor de betalingsregeling bijzonder uitstel bij de Belastingdienst is ingediend, toegekend of afgewezen.

BIJLAGEN

- Wijzigingsblad normenset

Wijzigingsblad normenset

**Doorgevoerde wijzigingen (aanpassingsrapporten)
in de normenset voor het SNA-keurmerk,
gerelateerd aan de**

**NEN 4400-1
(nl)**

13 februari 2023

Voorwoord

NEN 4400-1 beschrijft de eisen aan en beoordeling op afdracht van belastingen en sociale lasten en het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland voor in Nederland gevestigde uitzendondernemingen en (onder)aannemers.

In de afgelopen jaren is geconstateerd dat er voor het SNA-keurmerk wijzigingen noodzakelijk zijn om beter aan te sluiten bij de bestaande praktijk van deze organisaties en bij de gehanteerde onderzoeksmethodieken van inspectie-instellingen.

In dit aanvullingsblad zijn alle door het CCvD vastgestelde aanvullingen en wijzigingen ten opzichte van NEN 4400-1:2023 beschreven, die relevant zijn voor het SNA-keurmerk.

Wijzigingen

3 Termen en definities

P.10

Aanpassing

2023-020

3.1

A1-detacheringsverklaring

verklaring afgegeven op grond van Verordening EG 883/2004 door het daartoe bevoegde socialezekerheidsorgaan van het land waar de werknemer voor vertrek naar het werkland is verzekerd, inhoudende dat de socialezekerheidswetgeving van het land waar de werknemer gewoonlijk werkzaam is, van toepassing blijft. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen een A1-verklaring op grond van Artikel 12 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 welke is bedoeld voor personen die maximaal 24 maanden gaan werken in een andere staat binnen de EER en een A1-verklaring op grond van Artikel 13 EU-richtlijnen EC 883/2004 en EC 987/2009 welke is bedoeld voor personen die in twee of meer andere EU-lidstaten aan het werk zijn. Er is in deze variant geen maximumperiode waarin de premieheffing wordt verlegd.

P.10

Aanpassing

2023-020

3.6

doorlener

degene die een werknemer die aan hem ter beschikking is gesteld vervolgens ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn

Opmerking 1: Werknemers die in Nederland werken met een A1 detacheringsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004, mogen door degene die ze heeft ingeleend niet aan een derde ter beschikking worden gesteld (doorgeleend) om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn.

5 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

P.20

Aanpassing

2023-020

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

In- en doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden.

- a) Het inlenen van personeel wordt schriftelijk vastgelegd.
- b) De onderneming moet aantonen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden waaruit blijkt dat bij het inlenen van een in het buitenland gevestigde onderneming voldaan wordt aan haar controleplicht als dienstontvanger.
- c) 1 Indien er sprake is van ~~het in- en doorlenen van~~ arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van 13 Verordening (EG) nr. 883/2004, moet er sprake zijn van een organische band met de in het buitenland gevestigde werkgever.

OPMERKING 1 Van een organische band is sprake in geval van een relatie tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer waarbij:

- de verantwoordelijkheid inzake de aanwerving ligt bij de in het buitenland gevestigde werkgever;
 - de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst aan te passen en te beëindigen uitsluitend ligt en blijft liggen bij de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer;
 - de verplichting ten aanzien van het loon van de werknemer berust bij de in het buitenland gevestigde werkgever, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen deze werkgever en de inlener en/of doornlener in het land van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de werknemer worden voldaan;
 - de in het buitenland gevestigde werkgever en werknemer zijn overeengekomen waar de werknemer gaat werken en de in het buitenland gevestigde werkgever daartoe een (inleen)overeenkomst is aangegaan met de uiteindelijke inlener in Nederland.
- c) 2 Er geen arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 worden in- en doorgeleend.
 - d) Indien arbeidskrachten die onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:
 - naam;
 - het soort identiteitsdocument;
 - het nummer van het identiteitsdocument;
 - de geldigheidsduur van het identiteitsdocument;
 - (indien van toepassing) het soort A1-detachingsverklaring (artikel 12 of artikel 13).

(..)

6 Module 3: Aanneming van werk

P.23

Aanpassing

2023-020

6.4 Werk derden

Het inlenen van personeel en/of uitbesteden van werk (niet zijnde zzp'ers) is toegestaan onder de volgende voorwaarden.

- a) Het inlenen van personeel en of het uitbesteden van werk wordt schriftelijk vastgelegd.
- b) De onderneming moet aantonen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden, waaruit blijkt dat bij het inlenen van of uitbesteden van werk aan een in het buitenland gevestigde onderneming voldaan wordt aan haar controleplicht als dienstontvanger.
- c) Indien arbeidskrachten onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:
 - naam;
 - het soort identiteitsdocument;
 - het nummer van het identiteitsdocument;
 - de geldigheidsduur van het identiteitsdocument.
 - (indien van toepassing) het soort A1-detacheringsverklaring (artikel 12 of artikel 13).

(..)

10 Het Register Normering Arbeid

P.52

Aanpassing

2022-281

10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Er is sprake van risicoverhogende factoren indien:

(..)

- 2) de door de Belastingdienst verstrekte verklaringen omtrent het betalingsgedrag met betrekking tot loonheffingen en omzetbelasting, voor zover deze niet leiden tot een uitschrijving, een verhoogd risico bevatten en / of er op andere wijze sprake blijkt te zijn van een betalingsregeling inzake loonheffing en / of omzetbelasting;

(..)