De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 12l, vijfde lid, 12q, eerste lid en 12r, eerste en derde lid, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en artikel 1b:8, eerste lid, van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs;

Besluit:

ARTIKEL I

De **Regeling Waadi** wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1a komt te vervallen.

B

Artikel 2 komt te vervallen.

C

Na artikel 3 worden vier artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 3a

Het normenkader, bedoeld in artikel 12q, eerste lid, van de wet, is opgenomen in bijlage I bij deze regeling.

Artikel 3b

1. Indien een toegelaten uitlener niet langer voldoet aan het normenkader, bedoeld in artikel 12q, eerste lid, van de wet, deelt de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de toegelaten uitlener schriftelijk mee dat hij voornemens is de toelating of voorlopige toelating te schorsen.
2. Indien sprake is van een minder ernstige overtreding, als bedoeld in bijlage I bij deze regeling, wordt, onverminderd artikel 4:8 van de Algemene wet Bestuursrecht, de toegelaten uitlener ten minste vier maanden na verzending van de mededeling, bedoeld in het eerste lid, in de gelegenheid gesteld een zienswijze naar voren te brengen.

Artikel 3c

1. De inspectie-instelling inspecteert overeenkomstig het inspectieschema, bedoeld in bijlage II bij deze regeling.
2. Het rapport, bedoeld in artikel 12r, eerste lid, van de wet, komt tot stand volgens, en voldoet aan, het inspectieschema, bedoeld in bijlage II van deze regeling.

Artikel 3d

1. Degene die een aanvraag tot toelating, als bedoeld in artikel 12i van de wet, doet onderscheidenlijk de toegelaten uitlener doet het rapport, bedoeld in artikel 12r, eerste lid, van de wet, aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekken ten hoogste vijfenzeventig werkdagen na aanvang van de inspectie door de inspectie-instelling.

2. De toegelaten uitlener doet het rapport, bedoeld in artikel 12r, eerste lid, van de wet, elke PM maanden aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verstrekken gedurende de looptijd van de toelating.
3. Indien een toegelaten uitlener niet langer aan het normenkader voldoet, kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in afwijking van het tweede lid, op enig moment een toegelaten uitlener verplichten binnen zes maanden een rapport als bedoeld in artikel 12r, eerste lid, te doen verstrekken.

Artikel II

Deze regeling treedt in werking met ingang van PM.
Deze regeling zal met toelichting en bijlagen in de Staatscourant worden geplaatst.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

Bijlage I. Normenkader als bedoeld in artikel 3a

Normenkader terbeschikkingstelling arbeidskrachten in het kader van toelatingsstelsel uitleners (Nederlandse en buitenlandse ondernemingen)

Eisen aan ondernemingen die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen

Hoofdstuk 1 Inleiding
Hoofdstuk 2 Toepassingsgebied
Hoofdstuk 3 Termen en definities
Hoofdstuk 4 Algemeen
Hoofdstuk 5 Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

1. Inleiding

Rechtspersonen of ondernemingen mogen alleen arbeidskrachten ter beschikking stellen in Nederland indien zij daartoe zijn toegelaten door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (de minister). Het toelatingsstelsel heeft een tweeledige doelstelling: (1) het verbeteren van de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten en in het bijzonder die van arbeidsmigranten; en (2) het waarborgen van een gelijk speelveld voor alle in- en uitleners.

Een van de voorwaarden voor toelating is dat de rechtspersoon of onderneming, eerst bij aanvraag en vervolgens periodiek, kan aantonen dat hij voldoet aan het normenkader. Het normenkader bestaat uit eisen die betrekking hebben op de naleving van arbeidswetten, sociale zekerheidswetten en fiscale wet- en regelgeving. De eisen dienen ter bescherming van de belangen van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten, de bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik. Het normenkader bevat bijvoorbeeld eisen over afdracht van loonheffingen, het betalen van een juiste beloning conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en het bieden van de juiste arbeidsvoorwaarden op grond van het loonverhoudingsvoorschrift. Ook inleners hebben belang bij naleving van het normenkader door de uitlener.

De periodieke controles op naleving van het normenkader zullen plaatsvinden door private inspectie-instellingen die daarvoor door de minister zijn aangewezen. De kwaliteit en de onafhankelijkheid van de controles van deze inspectie-instellingen wordt gewaarborgd door de verplichte accreditatie door de Raad voor Accreditatie (RvA) en via de aanwijzingsprocedure door de minister. De inspectie-instelling richt zich tijdens een conformiteitsbeoordeling op de volgende aspecten die zijn opgenomen in het normenkader:

a) Normeisen algemeen:
- eisen aan de identificatie van de onderneming;
- verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen;
- verplichtingen inzake Nederlandse omzetbelasting;
- verwerking van de financiële administratie;
- het voeren van een adequate (kas)administratie;
- hanteren van een g-rekening;
- verstrekking van inlichtingen en documenten.

b) Normeisen ter beschikking stellen van arbeid:
- eisen met betrekking tot de identificatie van de arbeidskracht;
- eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst;
- eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift;
- huisvesting;
- het voeren van een adequate loonadministratie;
- verbandlegging uren;
- het in- en doorlenen van personeel.

De inspecteur van de inspectie-instelling beoordeelt of de onderneming voldoet aan alle eisen en legt haar bevindingen vast in een inspectierapport.

2. Toepassingsgebied

Dit normenkader bevat eisen voor het toetsen en beoordelen van de personeels- loon- en financiële administratie van rechtspersonen of ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Dit normenkader bevat eveneens eisen voor het toetsen en beoordelen van rechtspersonen of ondernemingen (die al dan niet in Nederland zijn gevestigd) die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen.

3. Termen en definities

Voor de toepassing van dit document gelden de volgende termen en definities.

	A1-verklaring
	verklaring afgegeven op grond van Verordening (EG) nr. 883/2004 door het daartoe bevoegde sociale zekerheidsorgaan van het land waar de arbeidskracht voor vertrek naar het werkland is verzekerd, inhoudende dat de socialezekerheidswetgeving van het land waar de arbeidskracht gewoonlijk werkzaam is, van toepassing blijft
	all-in loon
	loon waarin het loon voor de (wettelijk) vastgelegde vakantiedagen en de vakantietoeslag is geïntegreerd
	arbeidsduurverkorting
	ADV-dagen of ATV-dagen (roostervrije dagen) die een generiek karakter, gericht op alle werknemers vallend onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), hebben en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten
	dienstontvanger
	natuurlijke persoon die in Nederland zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of de onderneming of rechtspersoon, bedoeld in artikel 5, onderscheidenlijk artikel 6, van de Handelsregisterwet 2007, die in Nederland is gevestigd, dan wel de onderneming die in Nederland werkzaam is of er werkzaamheden doet verrichten maar niet in Nederland is gevestigd, voor wie/waarvoor een gedetacheerde arbeidskracht in het kader van transnationale dienstverrichting werkzaamheden verricht
	doorlener
	degene die een arbeidskracht die aan hem ter beschikking is gesteld, vervolgens ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn
	duur van de overeenkomst
	looptijd van de overeenkomst
	identificatiedocument
	identificatiedocument als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 1 tot en met 3, van de Wet op de identificatieplicht
	doen voorzien in huisvesting
	een onderneming doet voorzien in huisvesting wanneer sprake is van het betrekken van een derde partij door de onderneming, waarbij de derde partij de huisvesting voorziet aan de arbeidskracht
	doorlenen
	activiteit waarbij een inlener een arbeidskracht die hem ter beschikking is gesteld, op zijn beurt weer ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn
	inhoudingsplichtige
	degene die op het loon de loonheffingen, in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, moet inhouden
	initiële loonsverhoging
	structurele algemene loonsverhoging afgesproken door cao-partijen dan wel conform bedrijfseigen regeling
	inlener
	Degene aan wie de arbeidskracht ter beschikking is gesteld om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten

	inspecteur
	medewerker van een inspectie-instelling die de conformiteit met de normen toetst
	inspectie
	toetsen van de personeels-, loon- en financiële administratie van ondernemingen op conformiteit met het normenkader, door een inspecteur van een inspectie-instelling
	inspectie-instelling
	een inspectie-instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de wet
	inspectierapport
	rapport waarin de inspectie-instelling gemotiveerd haar bevindingen van een inspectie weergeeft
	loon
	feitelijk overeengekomen brutoloon
	loonheffingen
	door de inhoudingsplichtige verplicht in te houden heffingen op het loon, waaronder loonbelasting, premies volksverzekering en werknemersverzekering en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet
	major
	ernstige overtreding
	minor
	minder ernstige overtreding
	non-conformiteit
	het niet voldoen aan een gespecificeerde eis uit het normenkader
	normale arbeidsduur
	de arbeidsduur, zoals geldend bij de inlener, die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen met dien verstande dat hierbij een arbeidsduur van ten hoogste veertig uren per week in aanmerking wordt genomen
	onderneming
	uitlener die een arbeidskracht ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, en onderwerp is van een inspectie
	overeengekomen arbeidsduur
	omvang van de arbeid die werkgever en arbeidskracht hebben afgesproken
	ter beschikking stellen van arbeidskrachten
	het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid
	toelatende instantie
	toelatende instantie, onder de verantwoordelijkheid van de minister
	voorspelbaar arbeidspatroon
	van een voorspelbaar arbeidspatroon is sprake indien de tijdstippen waarop de arbeid door de arbeidskracht moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar zijn

	werkvergunning
	tewerkstellingsvergunning als bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet arbeid vreemdelingen, of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid, als bedoeld in artikel 1, onderdeel h en i, van de Wet arbeid vreemdelingen dan wel een vergelijkbaar door een andere lidstaat afgegeven document
	zaakwaarnemer
	degene die zaken voor een ander behartigt of uitvoert
Weging	**4. Algemeen**
	4.1 Identificatie van de onderneming
	De volgende eisen gelden voor de identificatie van de onderneming.
	a) De onderneming moet aantonen dat zij een juridische entiteit is door het overleggen van een of meer uittreksels uit het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel dan wel gelijkwaardige, officiële documenten uit het land van vestiging als de onderneming buiten Nederland gevestigd is, die:
Major	1) kenbaar maken wie statutair de natuurlijke dan wel publiekrechtelijke bestuurder(s) zijn van de onderneming;
Major	2) kenbaar maken dat de doelomschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel (mede) gericht is op het ter beschikking stellen van arbeid.
	b) Verder moet de onderneming:
Minor	1) inzicht geven in de bedrijfsactiviteiten van de onderneming die betrekking hebben op het ter beschikking stellen van arbeid in Nederland, waarbij deze verschillende bedrijfsactiviteiten gegroepeerd uit de financiële administratie moeten blijken;
Major	2) aantonen dat de gegevens uit de financiële administratie van de onderneming in overeenstemming zijn met de doelomschrijving op het uittreksel uit het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel en een gelijkwaardig document uit het land van vestiging als de onderneming buiten Nederland gevestigd is.
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd, geldt aanvullend dat:
Major	3) de onderneming aantoont een identificeerbare entiteit te zijn, via de volgende vastgelegde registratienummers: — loonbelastingnummer in het land van vestiging of een equivalent daarvan; — aansluitnummer sociale verzekeringen in het land van vestiging of een equivalent daarvan; — omzetbelastingnummer in het land van vestiging of een equivalent daarvan.
Major	4) indien gewerkt wordt met arbeidskrachten die beschikken over een A1-verklaring, er substantiële bedrijfsactiviteiten zijn in het land van vestiging en sprake is van een organische band met de in het buitenland werkende arbeidskracht.
	4.2 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen
	De onderneming moet de verplichtingen inzake loonheffingen juist, volledig en tijdig aangeven. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:

Major(/Minor)[1]	a) de aangiften loonheffingen worden volgens wet- en regelgeving uitgevoerd, waaronder mede begrepen de van toepassing zijnde WW-premiepercentage en sectorindeling;
Major(/Minor)	b) de onderneming de verschuldigde loonheffingen volledig en tijdig aangeeft en afdraagt.
	4.3 Verplichtingen inzake omzetbelasting
	De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige omzetadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:
Major(/Minor)	a) de factuur minimaal voldoet aan de eisen die de Wet op de omzetbelasting 1968 stelt;
Major(/Minor)	b) de aangiften en afdracht van de omzetbelasting tijdig en volledig gebeuren.
	4.4 Verwerking van de financiële administratie
	De onderneming moet zorgen dat:
Minor	a) de financiële administratie uiterlijk binnen drie maanden volledig is bijgewerkt;
Major(/Minor)	b) de aangiften loonheffingen aansluiten op de verplichtingen uit de loonadministratie;
Major(/Minor)	c) de aangiften omzetbelasting aansluiten op de verplichtingen uit de financiële administratie.
	4.5 Het voeren van een adequate (kas)administratie
	De onderneming moet de (kas)transacties juist, volledig en tijdig verwerken. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat*:
Major(/Minor)	a) de (kas)transacties binnen maximaal één kalendermaand zijn verwerkt;
Major(/Minor)	b) ongebruikelijke transacties volledig zijn te verklaren;
Major(/Minor)	c) de kwitering van transacties volledig is;
Major(/Minor)	d) de loonbetaling per kas door de arbeidskracht getekend is voor ontvangst én de handtekening overeen komt met de handtekening op de arbeidsovereenkomst met, en het identificatiedocument van, de desbetreffende arbeidskracht.
	4.6 Juist hanteren van een g-rekening
Major(/Minor)	De onderneming moet waarborgen dat de g-rekening wordt gebruikt conform de Uitvoeringsregeling inleners-, keten- en opdrachtgeversaansprakelijkheid 2004, en conform de g-rekeningovereenkomst.
	4.7 Verstrekken van inlichtingen en documenten

[1] Indien de uitlener het normelement niet structureel en niet substantieel overtreedt, wordt de major bij de normelementen met de tekst *Major(/Minor)* een minor.

Major	De onderneming verstrekt gedurende de inspectieperiode relevante inlichtingen en documenten voor een inspectie aan de inspectie-instelling. De onderneming moet hiervoor onder meer waarborgen dat:
Major	a) zij minimaal de door de Belastingdienst per kwartaal afgegeven verklaringen omtrent het betalingsgedrag inzake loonheffingen en omzetbelasting overlegt;
Major	b) de meest recente jaarrekening aanwezig moet zijn en dat deze jaarrekening voldoet aan de deponeringstermijnen;

	5 Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten
	5.1 Eisen met betrekking tot de identificatie van de arbeidskracht
	De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor het volgende waarborgen:
	a) De onderneming moet met betrekking tot de identiteit van de arbeidskrachten waarborgen dat:
Minor(/Major)[2]	1) bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de identiteit van de arbeidskracht, ook op het aspect van de persoonsverwisseling, aan de hand van een geldig aan hem afgegeven authentiek identificatiedocument is vastgesteld en dat kopieën van alle pagina's uit dit document met daarop persoonsgegevens, foto, persoonlijkheidskenmerken, handtekening en fiscaal relevante aspecten aanwezig zijn;
Minor(/Major)	2) van de arbeidskracht die geen onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, na het verlopen van de geldigheidsduur van het identificatiedocument opnieuw zijn identiteit aan de hand van het dan geldige en authentieke identificatiedocument wordt vastgesteld en dat eveneens kopieën van alle relevante pagina's uit dit identificatiedocument aanwezig zijn met daarop persoonsgegevens, foto, persoonlijkheidskenmerken, handtekening en fiscaal relevante aspecten aanwezig zijn;
	b) De onderneming moet met betrekking tot het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland waarborgen dat:
Minor(/Major)	1) bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een arbeidskracht 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 vastgesteld aan de hand van een geldig aan hem afgegeven authentiek identificatiedocument en 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;
Minor(/Major)	2) 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 of de werkvergunning en dat eveneens kopieën van alle relevante pagina's uit het desbetreffende document aanwezig zijn;
Minor(/Major)	3) van de arbeidskracht die geen onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, aantoonbaar kopieën van alle relevante pagina's van zijn identiteitsdocumenten en indien van toepassing de werkvergunningen aan de inlener en doorlener ter beschikking zijn gesteld;
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd geldt aanvullend dat:

[2] Indien men in de steekproef twee keer of meer een afwijking heeft op hetzelfde normelement dan wordt de minor bij de normelementen met de tekst *Minor(/Major)* een major.

Minor(/Major)	4) vóór het gaan verrichten van arbeid in Nederland door de arbeidskracht er een melding gedaan is over de werkzaamheden in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse arbeidskrachten (postedworkers.nl).
	c) Ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten omdat zij niet in de gelegenheid zijn dit zelf te doen, moeten dit contractueel vastleggen met de derde.
	1) In dit contract moet minimaal zijn vastgelegd dat de derde:
Minor(/Major)	a) een goed leesbare kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, van de werkvergunning verstrekt;
Minor(/Major)	b) een getekende verklaring verstrekt waaruit blijkt dat de identiteit, ook op het aspect van persoonsverwisseling, is gecontroleerd, en door wie. Deze verklaring moet ook door de desbetreffende in dienst tredende arbeidskracht worden ondertekend;
Minor(/Major)	c) toestaat dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert;
Minor(/Major)	d) indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgt dat deze ook toegankelijk is voor de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht.
Minor	2) De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laat verrichten, moet aantoonbaar de verklaring beschreven in norm 5.1.c.1.b in de personeelsadministratie hebben opgenomen.
	5.2 Eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst
	a) De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor waarborgen dat:
Minor	1) met alle arbeidskrachten die voor de onderneming arbeid verrichten of hebben verricht, aantoonbaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst* is aangegaan, die is ondertekend en verstrekt aan de arbeidskracht, waarin de afspraken zoals hieronder benoemd, zijn opgenomen**:
Minor	a. naam en woonplaats van partijen;
Minor	b. de datum van indiensttreding;
Minor	c. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
Minor	d. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
Minor	e. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
Minor	f. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
Minor	g. de overeengekomen arbeidsduur;

Minor	h. of de arbeidskracht wel of niet gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
Minor	i. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, negende en tiende lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
Minor	2) Indien de verstrekking van de arbeidsovereenkomst uitsluitend plaatsvindt via een portal waar de arbeidskracht toegang tot heeft, moet de onderneming er voor zorgdragen dat de portal tot ten minste 12 maanden na einde dienstverband voor de desbetreffende arbeidskracht toegankelijk blijft.
Minor(/Major)	3) Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een opgaaf gegevens voor de loonheffingen heeft plaatsgevonden, tenzij in Nederland geen loonheffingen moeten worden afgedragen.
Minor	4) Mutaties in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot het aangaan, wijzigen en beëindigen daarvan, alsmede mutaties in het gerechtigd zijn tot werken, zodra alle relevante gegevens aanwezig zijn, binnen één werkdag zijn verwerkt.
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd, geldt aanvullend dat:
Minor	5) een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden voor het tijdig melden van arbeidskrachten die werkzaamheden uitvoeren in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse arbeidskrachten (postedworkers.nl).
	*Een bevestiging van uitzending wordt ook als schriftelijke arbeidsovereenkomst aangemerkt. **De onderneming doet richting de arbeidskracht na het begin van de werkzaamheden schriftelijk opgave van de gegevens uit de arbeidsovereenkomst.
	5.3 Eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift
Minor	a) De onderneming stelt de arbeidskracht ter beschikking op basis van ten minste hetzelfde loon en andere vergoedingen als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener, tenzij bij cao hiervan af mag worden geweken;
Minor	b) De onderneming heeft een procedure vastgesteld, ingevoerd en onderhouden voor het verkrijgen en toepassen van informatie van de inlener over onderstaande elementen, die schriftelijk of digitaal moeten worden vastgelegd en herleidbaar zijn naar de inlener:
Minor	1) de functie-inschaling en trede volgens de beloningsregeling van de inlener;
Minor	2) het geldende periodeloon in de schaal;
Minor	3) de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, deze kan gecompenseerd worden in geld;
Minor	4) de normale arbeidsduur bij de inlener;
Minor	5) alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk;[3]

[3] Onder belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk wordt verstaan: toeslagen voor overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk.

Minor	6) initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de inlener;
Minor	7) kostenvergoedingen, voor zover de onderneming deze vrij van loonheffingen en premies kan uitbetalen;
Minor	8) periodieken, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald;
Minor	9) vergoeding van reisuren en reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reisuren en reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
Minor	10) eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering;
Minor	11) thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet geregeld is vrijgesteld, bruto wordt uitgekeerd.
Minor	c) De onderneming bevestigt bij aanvang van iedere terbeschikkingstelling naast de genoemde punten onder 5.3.b de volgende punten schriftelijk aan de arbeidskracht:
Minor	1) de verwachte ingangsdatum;
Minor	2) de naam en contactgegevens van de inlener, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres;
Minor	3) de functienaam en indien beschikbaar, de functienaam volgens de beloningsregeling van de inlener;
Minor	4) indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling.
	5.4 Huisvesting*
Minor	Voorzien of doen voorzien in huisvesting ten behoeve van de terbeschikkingstelling in Nederland , is toegestaan indien de verhuurder: 1) een toegelaten instelling is als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Woningwet; of 2) gecertificeerd is overeenkomstig de bij cao vastgestelde normen over de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten na een conformiteitsbeoordeling van een door de Raad voor Accreditatie daartoe geaccrediteerde instelling.
	*Op deze eis wordt niet geïnspecteerd indien de onderneming voorziet of doet voorzien in huisvesting aan arbeidskrachten die minimaal 1,5 keer het bruto wettelijk minimumuurloon verdienen. *De eis, bedoeld onder 5.4, is niet van toepassing op terbeschikkingstelling van arbeidsmigranten in de zeevaart, binnenvaart en olie- en gasplatforms.
	5.5 Het voeren van een adequate loonadministratie
	De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige loonadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor het volgende waarborgen:
Minor	a) Mutaties in de loonadministratie zijn uiterlijk binnen één maand verwerkt;
Minor	b) Alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens zijn ingevoerd in de loonadministratie. Onder deze gegevens worden ten minste verstaan:
Minor	1) premiepercentages, belastingtabellen en reserveringspercentages;

Minor	2) naam, adres, woonplaats, geboortedatum, burgerservicenummer, bankrekeningnummer, soort arbeidsovereenkomst en indien van toepassing, A1-verklaring;
Minor	3) alle elementen genoemd onder 5.3.c.
Minor	c) De onderneming heeft gewaarborgd dat de beloningselementen van de inlener, genoemd in 5.3.b, worden verloond, en zorgt ervoor dat alle gewerkte uren (rekening houdende met de overeengekomen arbeidsduur) ten minste worden verloond op basis van:
Minor	1) periodeloon in de schaal;
Minor	2) arbeidsduurverkorting indien deze in geld wordt uitgekeerd;
Minor	3) alle toeslagen;
Minor	4) initiële loonsverhoging;
Minor	5) periodieken.
Minor	d) Indien all-in-loon wordt toegepast, wordt dit gespecificeerd op de Nederlandse loonstrook.
	e) Voor de uitbetaling geldt dat:
Minor(/Major)	1) ieder gewerkt uur doch ten minste de overeengekomen arbeidsduur[4] (behalve als er sprake is van uitsluiting loondoorbetalingsverplichting), ten minste volgens het geldende Nederlandse wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald;
Minor(/Major)	2) de betaling van het verschuldigde Nederlandse wettelijk minimumuurloon door girale betaling geschiedt;
Minor(/Major)	3) indien er inhoudingen of verrekeningen op het Nederlandse wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
Minor(/Major)	4) op het moment van uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108 % van het bruto geldende Nederlandse wettelijk minimumloon bedraagt;
Minor(/Major)	5) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig is uitbetaald aan de arbeidskracht;
Minor	6) de elementen genoemd onder 5.3.b, voor zover aan de orde, aantoonbaar worden uitbetaald.
Minor	f) De opgave van de door de arbeidskrachten gewerkte uren is volledig en tijdig verwerkt in de urenregistratie.*
	*De eis, bedoeld onder f, is niet van toepassing indien langdurig wordt gewerkt op basis van vaste contractueel overeengekomen uren.

Minor	g) De methode van urenregistratie is sluitend en maakt controle daarop mogelijk. De werkbriefjes en elektronische gegevensuitwisseling moeten daarom minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens: — naam arbeidskracht; — week-, periode- of maandnummer van verrichte arbeid; — begin-en eindtijd per dag of shift inclusief eventuele niet betaalde pauzes**; — locatie werkplek. Bij arbeidskrachten zonder vaste werkplek is dit de plek van degene van de inlener. De facturen moeten minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens: — naam arbeidskracht; — week-, periode- of maandnummer van verrichte arbeid; — aantal gewerkte uren.
	**Dit gegeven is niet van toepassing indien wordt gewerkt volgens een voorspelbaar arbeidspatroon én vaste week- of maandbetaling én minimaal 1,5 keer bruto geldende Nederlands wettelijk minimumuurloon.
Minor	h) De onderneming verstrekt aan de arbeidskracht bij iedere loonbetaling schriftelijk of elektronisch een loonstrook.
Minor	i) De loonstrook is minimaal voorzien van de volgende gegevens: — naam inlener (indien technisch mogelijk); — bruto loonbedrag; — samenstelling loon in gespecificeerde bedragen; — inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd, de inhouding aantoonbaar schriftelijk met arbeidskracht is overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving; — wettelijk minimum(jeugd)loon; — naam van de werkgever en de arbeidskracht; — termijn waarop de betaling betrekking heeft; — de overeengekomen arbeidsduur; — of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan of dat er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 638a, negende en tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
Minor	j) Indien de verstrekking van de loonstrook uitsluitend plaatsvindt via een portal waar de arbeidskracht toegang tot heeft, moet de onderneming er voor zorgdragen dat de portal tot ten minste 12 maanden na einde dienstverband voor de desbetreffende arbeidskracht toegankelijk blijft.
Minor	k) De uitbetaling vindt conform de loonstrook plaats door middel van bank of kas met inachtneming van het bepaalde onder 5.5e.2.
Minor	l) Bij einde dienstverband worden de nog niet opgenomen vakantiedagen aantoonbaar uitgekeerd.
Minor	m) Een procedure voor het vaststellen van vakantie- en verlofrechten is vastgesteld en ingevoerd en wordt onderhouden.
Minor	n) Het recht op vakantiedagen voldoet minimaal aan artikel 634 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
Minor	o) De verlofregistratie is volledig en tijdig verwerkt.
Minor	p) Onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels dan wel in overeenstemming met ondernemings-specifieke afspraken met de Belastingdienst. Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd geldt tevens dat de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in overeenstemming zijn met de eisen uit de Europese detacheringsrichtlijn.
Minor(/Major)	q) Het loon van de arbeidskracht wordt niet overgemaakt aan de inlener of de zaakwaarnemer van de inlener.

	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd, geldt aanvullend dat:
Minor	r) Indien arbeidskrachten in Nederland ter beschikking worden gesteld die niet in het buitenland sociaal verzekerd zijn, wordt voldaan aan de verplichtingen met betrekking tot de sociale verzekeringspremies van de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet;
Minor	s) Indien bewijsstukken waaruit blijkt dat de arbeidskracht in het buitenland sociaal verzekerd is niet binnen drie maanden na aanvang van de werkzaamheden in Nederland in de administratie zijn opgenomen, met terugwerkende kracht tot de eerste werkdag de in Nederland wettelijk verplichte sociale verzekeringspremies bij de eerstvolgende verloning worden aangegeven en afgedragen.
Minor(/Major)	t) 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.
	5.6 Verbandlegging uren
	De gewerkte uren, verloonde uren, gefactureerde uren en uitbetaalde uren moeten met elkaar in overeenstemming zijn, rekening houdend met de verlofuren, ziekte-uren, compensatie-uren en leegloopuren*. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:
Minor(/Major)	a) de gewerkte uren en gefactureerde uren met elkaar in overeenstemming zijn;
Minor(/Major)	b) de gewerkte uren, verloonde uren en uitbetaalde uren met elkaar in overeenstemming zijn (daarbij, voor zover van toepassing, rekening houdend met de verlofuren, ziekte-uren, compensatie-uren en leegloopuren).
	*Uren waarop er door de arbeidskracht niet gewerkt wordt vanwege wegvallen van het werk en er op grond van de arbeidsovereenkomst een loondoorbetalingsverplichting geldt voor deze niet gewerkte uren.

	5.7 Het in- en doorlenen van personeel
	In- en doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden:
Minor(/Major)	a) Bij het in- en doorlenen van arbeidskrachten wordt alleen gebruik gemaakt van ondernemingen die beschikken over een toelating, als bedoeld in artikel 12i, eerste lid, van de wet of een ontheffing, als bedoeld in artikel 12e, eerste lid, van de wet.
Minor(/Major)	b) Het inlenen van personeel wordt schriftelijk vastgelegd.
Minor(/Major)	c) De onderneming heeft op basis van de schriftelijke verklaring van de uitlener vastgesteld wie de formele werkgever is van de in- en doorgeleende arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld en heeft dit ook aantoonbaar doorgegeven aan de inlenende partij.
Minor(/Major)	d) De onderneming moet aantonen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden waaruit blijkt dat bij het in- en doorlenen van een in het buitenland gevestigde onderneming voldaan wordt aan haar controleplicht als dienstontvanger.
	e) Indien gewerkt wordt met een arbeidskracht die beschikt over een A1-verklaring, is er sprake van een organische band van die arbeidskracht met de in het buitenland gevestigde werkgever.

Minor(/Major)	f) 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-verklaring (artikel 12, artikel 13, of artikel 16 van Verordening (EG) nr. 883/2004).
Minor(/Major)	g) Indien arbeidskrachten die geen 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: 1) de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij moet ten minste het volgende zijn vastgelegd: — een kopie van de relevante pagina's van het identificatiedocument; — een kopie van de werkvergunning. 2) de in- en doorlenende ondernemingen bij aanvang van de arbeid door de onderneming in het bezit zijn gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en hun werkvergunning.
Minor(/Major)	h) Er is altijd een volledige aansluiting tussen de inkoop- en de verkoopfacturen met betrekking tot de arbeidskrachten die zijn in- en doorgeleend en de door hen gewerkte uren.
Minor(/Major)	i) De onderneming de ontvangen informatie over de arbeidsvoorwaarden van de inlener bij wie de arbeid wordt verricht en die betrekking heeft op in- en doorgeleende arbeidskrachten, heeft doorgestuurd naar de uitlener.

Bijlage II. Inspectieschema als bedoeld in artikel 3b

1. Inleiding

Dit inspectieschema bevat regels waaraan inspectie-instellingen dan wel inspecteurs zich moeten houden bij het uitvoeren en vastleggen van de inspecties op het normenkader dat is opgesteld voor de toelating van uitleners (zie bijlage 1). Na de inwerkingtreding van de Wet toelating terbeschikkingstelling arbeidskrachten mogen uitleners alleen arbeidskrachten ter beschikking stellen indien zij daartoe zijn toegelaten door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het inspectieschema schrijft voor welke taken inspectie-instellingen dan wel inspecteur in het kader van een inspectie moeten verrichten (paragraaf 3) en geeft instructies voor de wijze waarop zij deze taken moeten uitvoeren (paragraaf 4). De tabel in paragraaf 5 bevat specifieke voorschriften voor de controle op bepaalde normeisen.

2. Definities

- *inspectie-instelling*: een inspectie-instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de wet;
- *inspectieschema*: de nadere regels over de inhoud en totstandkoming van het inspectierapport als bedoeld in artikel 12r, derde lid, van de wet;
- *normenkader*: het normenkader als bedoeld in artikel 12q, van de wet.

3. Wat zijn de taken van de inspectie-instelling dan wel inspecteur?

Deze paragraaf beschrijft welke taken een inspectie-instelling dan wel inspecteur bij de toetsing aan het normenkader in het kader van het toelatingsstelsel moet verrichten.

a. Inspecteren

Dit schema maakt onderscheid tussen een volledige inspectie en een vervolginspectie. Een volledige inspectie heeft betrekking op alle in het normenkader opgenomen eisen, voor zover van toepassing op de uitlener. Bijlage A bevat een checklist op basis waarvan de inspecteur moet bepalen welke normeisen bij een volledige inspectie worden getoetst. Bij een vervolginspectie toetst de inspecteur een deel van de normeisen, eveneens voor zover deze van toepassing zijn. Voor het bepalen van te toetsen normeisen bij een vervolginspectie gebruikt de inspecteur Bijlage B.

Bij de eerste toelatingsaanvraag verricht de inspecteur een volledige inspectie. De inspecteur voert de volledige inspectie alleen uit als ten minste twee maanden verloond is en er minimaal één aangifte en betaling loonheffingen heeft plaatsgevonden. De eerste daarop volgende inspectie is eveneens een volledige. Hierna verricht de inspectie-instelling dan wel inspecteur afwisselend vervolginspecties en volledige inspecties.

Let wel, bij een inspectiefrequentie van minimaal eens per 12 maanden, geldt dat de inspectiecyclus enkel uit een volledige inspectie bestaat.

Indien tijdens de volledige of vervolginspectie non-conformiteiten zijn vastgesteld, zal er ook een herstelinspectie plaats vinden om vast te stellen of de non-conformiteiten zijn conform zijn voordat het inspectierapport aan de minister wordt verstrekt.

De toetsingsperiode van iedere inspectie betreft steeds de periode vanaf de begindatum van de laatst uitgevoerde volledige inspectie tot aan de begindatum van de nieuwe inspectie.

De toetsingsperiode van de inspectie betreft twee jaar (huidig en voorgaand boekjaar) indien de eerste inspectie voor de toelating plaatsvindt op grond van de overgangsregeling conform artikel 23b Wtta.

De inspecteur houdt bij toetsing van de normeisen rekening met de datum van inwerkingtreding van wet- en regelgeving die ten grondslag liggen aan de normeisen.

b. Dossiervorming

De inspecteur legt per onderneming waar ze een inspectie heeft uitgevoerd een dossier aan. Een dossier dient minimaal te bestaan uit:

a) De gegevens van de onderneming;
b) De inspectieovereenkomst;
c) De inspectierapporten;
d) De jaarverslagen of publicatiestukken van de onderneming;
e) Per inspectie: (i) de namen van de arbeidskrachten van wie de dossiers zijn geïnspecteerd; (ii) een volledige reproduceerbare representatieve lijncontrole met onderliggende documenten en gegevens; (iii) de onderbouwing van de vastgestelde (non)conformiteiten met de nodige documenten; (iv) de inspectiegegevens met startdatum inspectie en uitvoerende inspecteurs en (v) alle inhoudelijke correspondentie tussen de inspectie-instelling dan wel inspecteur en de onderneming en andere relevante informatie die betrekking heeft op de inspectie.

De inspectie-instelling, dan wel inspecteur, bewaart het dossier van de geïnspecteerde onderneming niet langer én niet korter dan noodzakelijk en in ieder geval niet langer dan vijf jaar.

c. Het opstellen van een inspectierapport

De inspecteur geeft aan het einde van de inspectie aan welke eisen uit het normenkader de onderneming op het moment van de toetsing wel of niet voldoet. De inspecteur stelt de resultaten van de toetsing vast in een inspectierapport.
Een inspectierapport kent minimaal de volgende bestanddelen:

a) Naamgeving van het document, dat wil zeggen een inspectierapport met type inspectie;
b) Identificatie van het document, datum afgifte en unieke identificatie;
c) Identificatie inspectie-instelling;
d) Identificatie onderneming;
e) In het definitieve inspectierapport wordt onderscheid gemaakt tussen:
    i. De inspectieresultaten van de volledige of vervolg inspectie;
    ii. De inspectieresultaten van de herstelinspectie;
f) Beschrijving van het uitgevoerde inspectiewerk;
g) Datum (data) inspectie
    - Aanvang inspectie
    - Data waarop de inspectie heeft plaatsgevonden
    - Datum rapportage;
h) Identificatie van het geïnspecteerde object en, indien van toepassing, de identificatie van de specifieke componenten die zijn geïnspecteerd;
i) Informatie over wat er is weggelaten uit de oorspronkelijke inspectieopdracht;
j) Identificatie of korte beschrijving van de gebruikte inspectiemethode(s) en gebruikte procedure(s), vermelding van de afwijkingen, aanvulling op of uitsluitingen van de overeengekomen methoden en procedures;
k) De resultaten van de inspectie en een verklaring van overeenstemming (eventuele gebreken of andere non-conformiteiten inbegrepen);
l) Namen van de medewerkers die de inspectie hebben verricht (en in gevallen waarin beveiligde elektronische verificatie niet is uitgevoerd hun handtekening).

4. Instructies voor uitvoering taken inspectie-instelling en inspecteur

Deze paragraaf bevat algemene instructies voor het uitvoeren van de taken door inspectie-instellingen dan wel inspecteur. Daarnaast gelden specifieke voorschriften voor de toetsing aan bepaalde eisen in het normenkader. Deze voorschriften zijn in paragraaf 5 vermeld.

a. Inspectiefrequentie

Elke toegelaten uitlener geeft iedere PM de opdracht tot het uitvoeren van een inspectie. Voor iedere toegelaten uitlener die periodiek een nieuwe inspectie aanvraagt, verstrekt de inspecteur het rapport aan de minister.

b. Duur inspecties

De (herstel)inspectie[5] door de inspecteur mag maximaal vijf werkdagen duren. De inspecteur kan alleen de feitelijke bevindingen die plaatsvinden binnen deze vijf werkdagen meenemen voor het vaststellen van de conformiteitsbeoordeling in het inspectierapport. De termijn vangt aan op het moment dat de inspecteur start met het toetsen van de normeisen. Dat is exclusief alle voorbereidende werkzaamheden.

c. Steekproeven trekken

Volledige inspectie

De inspecteur voert de volledige inspectie uit op basis van een aselect getrokken steekproef bestaande uit arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld.
De inspecteur bepaalt met tabel A.1. de te toetsen eisen voor de volledige inspectie. De antwoorden op de introductievragen uit tabel A.1. geven een indicatie. De inspecteur kan tijdens de inspectie vaststellen dat de feitelijke situatie anders is dan blijkt uit de gegeven antwoorden op de introductievragen. Indien dit het geval is, moet de inspecteur de te controleren normeisen hierop aanpassen.

De steekproefgrootte bestaat uit 10 of 15 dossiers van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten. De inspecteur gebruikt tabel A.2. uit Bijlage A om de steekproefgrootte vast te stellen. De uitkomst op de vragen bepaalt de steekproefgrootte. Mocht uit de steekproef en/of inspectie blijken dat de vragen uit tabel A.2. in werkelijkheid afwijken van het gegeven antwoord, dan wordt de inspecteur geacht de steekproefgrootte overeenkomstig aan te passen.

Indien het voor de inspecteur niet mogelijk is om een aselecte steekproef te nemen uit de reeks van verkoopfacturen, omdat er meerdere activiteiten zijn bij de onderneming, neemt de inspecteur de steekproef aselect uit de activiteiten die voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Voor de steekproeftrekking voor de specifieke controle van normeis 5.7, die betrekking heeft op het in- en doorlenen van personeel, gebruikt de inspecteur tabel A.4.

Het dossier per getrokken terbeschikkinggestelde arbeidskracht bevat minimaal de gegevens die nodig zijn om alle van toepassing zijnde normeisen te kunnen toetsen . De inspecteur vraagt bij de onderneming voor het dossier van ieder getrokken terbeschikkinggestelde arbeidskracht uit de steekproef hiervoor in ieder geval het volgende op: verkoopfactuur, loonstrook, urenregistratie, arbeidsovereenkomst, loonbelastingverklaring, identificatiedocument, beloningselementen, bevestiging van de beloningselementen door de werkgever aan de terbeschikkinggestelde arbeidskracht, uitbetalingsbewijs en eventuele A1-verklaring. Voor de verdeling van de loonstroken maakt de inspecteur de verdeling conform tabel A.3.

Voor de toetsing van de uitbetaling van reserveringen bij uitdiensttreding en de uitbetaling vakantiegeld vraagt de inspecteur een verzamelloonstaat in- en uitdienstlijst (over de inspectieperiode) op persoonsniveau met gewerkte tijdvakken/periodes op bij de onderneming. Daaruit trekt de inspecteur de loonstroken van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten op aselecte wijze. Indien de onderneming deze lijsten niet kan produceren of de lijsten onvoldoende inzicht geven, vraagt de inspecteur meer gegevens op om loonstroken aselect te trekken.

[5] Herstelinspectie d.w.z. de inspectie die gericht is op het toetsen van conformiteit van normeisen die eerder non-conform waren. Dit is een nieuwe inspectie.

Herstelinspectie binnen maximaal 75 werkdagen

De verdeling van het minimale steekproefaantal bij een herstelinspectie is afhankelijk van verschillende factoren. De inspecteur bepaalt de verdeling op basis van zijn professionele oordeel. Waar mogelijk verdeelt de inspecteur het evenredig. Per non-conformiteit trekt de inspecteur een aselecte steekproef bestaande uit minimaal twee dossiers (dit zijn andere dossiers dan waar tijdens de vorige inspectie de non-conformiteiten zijn vastgesteld), waarbij de gevraagde stukken voor de beoordeling van meerdere non-conformiteiten gebruikt mogen worden. Naast de nieuwe getrokken steekproef, stelt de inspecteur vast of de non-conformiteiten uit de voorgaande inspectie conform zijn (de dossiers hiervoor zijn select getrokken en zijn dus dezelfde dossiers dan waar tijdens de vorige inspectie de non-conformiteiten zijn vastgesteld).

Vervolginspectie

De inspecteur bepaalt met tabel B.1. of eisen uit hoofdstuk 5 getoetst worden. De uitkomst van tabel B.1. is afhankelijk van meerdere elementen:

- of de onderneming voor de volledige inspectie een inspectierapport heeft aangeleverd bij de minister met non-conformiteiten op normeisen uit hoofdstuk 5,
- of de onderneming bij de volledige inspectie procedures had in opzet en bestaan en werking procedures;
- de steekproefgrootte bij de volledige inspectie.

Indien uit tabel B.1. blijkt dat de inspecteur moet toetsen op normeisen uit hoofdstuk 5, trekt de inspecteur de steekproef op dezelfde wijze als staat omschreven onder het kopje 'volledige inspectie' van deze paragraaf. Indien uit tabel B.1. blijkt dat alleen het controleren van de normeisen uit hoofdstuk 4 van toepassing is, heeft de inspecteur geen steekproef nodig bestaande uit dossiers van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten.

d. Rapportageproces

De inspecteur doet het inspectierapport uiterlijk vijfenzeventig werkdagen na aanvang van de inspectie laten verstrekken aan de minister middels de daarvoor beschikbaar gestelde middelen.

De inspecteur stelt vast of vereiste procedures, voor zover van toepassing bij de onderneming, er zijn in opzet en bestaan. Hiervoor is het nodig dat de procedures van de onderneming op schrift gesteld of geautomatiseerd zijn. Indien de procedures op schrift staan, neemt de inspecteur hiervan een kopie op in het dossier. De inspecteur gebruikt tabel A.5 voor de vaststelling van procedures in opzet en bestaan. De inspecteur gebruikt tabel A.6. voor de vaststelling van de werking van de procedures.

Indien de uitlener niet voldoet aan een in het normenkader gespecificeerde eis legt de inspecteur de non-conformiteit vast in een inspectierapport. Niet elke non-conformiteit heeft eenzelfde gewicht. Er wordt onderscheid gemaakt in non-conformiteiten die te kwalificeren zijn als:

(i) een minor non-conformiteit;

(ii) een minor non-conformiteit die direct wordt omgezet in een major in het geval sprake is van twee of meerdere afwijkingen op één en hetzelfde onderdeel bij de norm waar de weging ''minor/major'' aan hangt;

(iii) een major non-conformiteit; en

(iv) een major non-conformiteit die wordt omgezet in een minor in het geval de norm niet structureel en niet substantieel wordt overtreden. Deze wegingen dient de inspecteur te onderbouwen en inzichtelijk te maken in het inspectierapport.

In het normenkader (Hoofdstuk 4 en hoofdstuk 5) is de weging per normeis te vinden. De inspecteur stelt de conformiteitsbeoordeling vast in het eerste concept-inspectierapport.
Als de inspecteur non-conformiteiten op het normenkader constateert, geeft hij gelegenheid tot hoor en wederhoor aan de desbetreffende uitlener. Hierna stelt de inspecteur het eerste inspectierapport vast.

Voorts kan de uitlener vragen om een herstelinspectie bij de inspectie-instelling, die binnen de termijn van de lopende 75 werkdagen plaats zou moeten vinden. De uitlener heeft minimaal 30 werkdagen, gerekend vanaf het vaststellen van het eerste inspectierapport nadat er hoor en wederhoor is toegepast, de tijd om de non-conformiteiten, die zijn opgenomen in het inspectierapport, te herstellen. De inspecteur stelt de conformiteitsbeoordeling gedurende de herstelinspectie vast in een tweede concept-inspectierapport. Ook hierna past de inspecteur hoor en wederhoor toe met de desbetreffende uitlener. Hierna stelt de inspecteur het tweede inspectierapport vast.
Het definitieve rapport, bestaande uit het eerste inspectierapport en het tweede rapport (indien er een herstelinspectie heeft plaats gevonden), deelt de inspectie-instelling, dan wel inspecteur, - na schriftelijke toestemming van de uitlener - met de toelatende instantie zoals zij dat voorschrijft.

e. 4-O systematiek vaststellen (niet onder accreditatie)

De inspecteur stelt tijdens de herstelinspectie de gehanteerde 4-O systematiek door de onderneming bij het herstellen van non-conformiteiten vast. De 4-O systematiek houdt in:

- Oorzaak: de onderneming heeft vastgesteld wat de oorzaak is van de geconstateerde non-conformiteit;
- Omvang: de onderneming heeft vastgesteld wat de omvang is van de geconstateerde non-conformiteit;
- Oplossing: de onderneming heeft vastgesteld wat de oplossing is voor de desbetreffende oorzaak en kan dit, voor zover mogelijk, inzetten om de geconstateerde non-conformiteit met terugwerkende kracht te herstellen;
- Operationalisatie: de onderneming voert de oplossing toekomstbestendig door voor de volledige populatie ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

De inspecteur stelt vast of de onderneming alle stappen in de 4-O systematiek juist heeft doorlopen. De inspecteur toetst of de onderneming onderzocht heeft wat de oorzaak van de fout is en stelt vast of de onderneming de omvanganalyse op een juiste en volledige wijze heeft vastgesteld.

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. In alle gevallen moeten belastingen en indien van toepassing premies alsnog op de juiste wijze worden afgerekend door de uitlener. 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 door de uitlener om het dienstverband te verbreken.

5. Specifieke instructies bij bepaalde normeisen en bijzonderheden binnen normeisen

Omschrijving normeis en bijzonderheden[6]	**Toets inspecteur**	**Uitvoeringsinstructie**
De normeisen 4.1 t/m 4.7 zien op de identificatie van de onderneming, de verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen, omzetbelasting, verwerking van de financiële administratie, het voeren van een adequate (kas)administratie, juist hanteren van een g-rekening, en verstrekking van inlichtingen en documenten door de uitlener.	Bevindingen die naar boven komen bij de toets op de normeisen 5.1 t/m 5.7 kunnen alsnog leiden tot een non-conformiteit bij de normeisen uit hoofdstuk 4, als blijkt dat (toch) niet is voldaan aan de desbetreffende normeis uit hoofdstuk 4.	De inspecteur toetst de normeisen uit hoofdstuk 4 door documenten en relevante administraties op te vragen, waaronder: inschrijving KvK, aangiften voor de loonheffingen, girale afschriften, grootboekkaarten, verkoopfacturen, kasadministratie indien aanwezig, jaarrekening, balans, winst- en verliesrekening, g-rekening indien de uitlener deze gebruikt etc.
4.1 Identificatie van de onderneming	Komen de gegevens van de onderneming overeen met de werkelijkheid?	De inspecteur doet dit op basis van een bewijs van inschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel dat niet ouder is dan drie maanden. Indien de onderneming buiten Nederland gevestigd is, doet de inspecteur dit op basis van gelijkwaardige, officieel afgegeven documenten uit het land van vestiging. Uit dat document moet blijken dat de onderneming een juridische entiteit is.
	De inspecteur stelt vast wie statutair de natuurlijke dan wel publiekrechtelijke bestuurder(s) is (zijn) van de onderneming.	De inspecteur doet dit door uittreksel uit het Handelsregister van de Kamer van Koophandel, en indien nodig oprichtingsakten of vergelijkbare officiële documenten, te raadplegen.
	Is de onderneming actief op de Nederlandse markt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten?	De inspecteur kijkt naar hoe de activiteiten voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan de verkoop- en inkoopkant zijn verwerkt in de financiële administratie. De inspecteur kijkt niet naar de juiste classificatie van activiteiten die volgens de onderneming niet onder ter beschikking van arbeidskrachten vallen.

[6] *Met bijzonderheden worden bijzonderheden genoemd binnen normeisen, die in de praktijk voor kunnen komen.*

	Volgt de desbetreffende onderneming haar opgegeven activiteiten en procedures? Is er sprake van een organische band tussen de onderneming en de in het buitenland werkende arbeidskracht?	De inspecteur kan de inspectie om praktische redenen (deel) bij het administratiekantoor van de onderneming uitvoeren. Voor de inspectie ter plaatse dient de inspecteur contact te leggen met de verantwoordelijke (rechtspersoon?) van de onderneming, ook is de aanwezigheid van deze persoon noodzakelijk tijdens de inspectie ter plaatse. De inspecteur kijkt in ieder geval naar het volgende: • ligt de verantwoordelijkheid inzake de aanwerving bij de onderneming? • ligt de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst aan te passen en te beëindigen uitsluitend bij de onderneming en de in het buitenland werkende arbeidskracht? • berust de verplichting ten aanzien van het loon van de arbeidskracht bij de onderneming, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen deze onderneming en de in- of doorlener in het land van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de arbeidskracht worden voldaan? • zijn de onderneming en de in het buitenland werkende arbeidskracht overeengekomen waar de arbeidskracht gaat werken en is de onderneming daartoe een (inleen)overeenkomst aangegaan?
4.2 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen	Heeft de onderneming gewaarborgd dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving worden uitgevoerd, waaronder de WW-premiepercentages en opgave en sectorindeling? Zijn de verschuldigde loonheffingen tijdig en volledig aangegeven en afgedragen?	

	Is de sectorindeling door de Belastingdienst toegepast door de onderneming? Komt de sectorindeling overeen met de gerichte activiteiten door de onderneming? Zijn de aangiftes ingediend? Zijn de loonheffingen afgedragen conform de ingediende aangiftes?	De inspecteur doet dat aan de hand van de datering van de loonheffing aangiften en girale afschriften. Indien nodig, kan de inspecteur ook grootboekkaarten opvragen. De inspecteur doet dat aan de hand van de beschikking van de Belastingdienst. De inspecteur rekent de gestelde percentages na. De inspecteur toetst de aangiftes niet op persoonsniveau, maar beperkt zich tot de gecumuleerde aangifte met de percentages.
<u>Bijzonderheid: controle WW-premiepercentage</u> De onderneming stelt per ter beschikking gestelde arbeidskracht vast welk WW-premiepercentage van toepassing is.	Heeft de vaststelling van de WW-premiepercentage op juiste wijze plaatsgevonden?	De inspecteur volgt onderstaand schema om vast te stellen of er sprake is van een hoog of laag WW-premiepercentage: In twee gevallen is met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie van toepassing: (i) als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt; of (ii) 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.

4.3 Aangifte en afdracht omzetbelasting.	Zijn de aangiftes omzetbelasting tijdig ingediend en voldaan met hetgeen is aangegeven?	De inspecteur vraagt de aangiftes over de inspectieperiode en daarbij behorende betaalbewijzen op. Ook vraagt de inspecteur de factuurreeks over de inspectieperiode op, waaruit de inspecteur een aselecte steekproef aan facturen trekt voor de controle op deze normeis. De inspecteur gebruikt de verkoopfacturen onder andere om vast te stellen of de facturen voldoen aan de gestelde eisen.
<u>Bijzonderheid: Facturerende eenheid</u> Het kan voorkomen dat de onderneming onderdeel is van een zogenaamde facturerende eenheid. Dit houdt in dat één onderneming (facturerende eenheid) voor één of meerdere ondernemingen binnen of namens een eenheid de facturatie naar inleners verzorgt. *Voorbeeld: een holding kan factureren voor één of meerdere werkmaatschappijen of een werkmaatschappij kan factureren voor één of meerdere andere werkmaatschappijen.* Het inrichten van een dergelijk facturatieconstructie is toegestaan, mist wordt voldaan aan voorwaarden.	Is voldaan aan de voorwaarden waaronder een facturerende eenheid is toegestaan?	

(1) De onderneming heeft inzicht gegeven in de administratieve structuur; (2) Binnen de facturerende eenheid zijn de verschillende activiteiten van elkaar te onderscheiden; (3) Wanneer voor meerdere ondernemingen wordt gefactureerd, blijkt uit de factuur welke werkmaatschappij de gefactureerde werkzaamheden heeft uitgevoerd. (4) Alle betrokken ondernemingen verlenen alle benodigde medewerking om een juiste, volledige en tijdige aangifte en afdracht van de omzetbelasting door de desbetreffende ondernemingen vast te kunnen stellen. (5) Alle betrokken ondernemingen verlenen alle benodigde medewerking om een juiste, volledige en tijdige aangifte en afdracht van de loonheffingen door de desbetreffende ondernemingen vast te kunnen stellen.		
4.4 Verwerking van de financiële administratie	Is sprake van correcte verwerking van de financiële administratie? Sluit de loonjournaalpost, verzamelloonstaat en de ingediende loonaangiftes op elkaar aan? Sluit het ook aan met de balans en winst- en verliesrekening?	De inspecteur inspecteert dat door controle van de correcte verwerking van loonjournaalposten, verkoopfacturen, bankafschriften, et cetera, in de financiële administratie. De inspecteur inspecteert dat op basis van de balans en winst- en verliesrekening.

	Sluit de balans en winst- en verliesrekening aan met de ingediende aangiftes omzetbelasting?	
4.5 Het voeren van een adequate (kas) administratie	Zijn er tijdens het verloop van de inspectie ongebruikelijke transacties zichtbaar die niet verklaarbaar zijn door de onderneming? Dan leidt dit tot een non-conformiteit. Zijn de kwitering van transacties volledig? Is voldaan aan de eisen die voortvloeien uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) inzake toegestane contante betalingen? Is ten minste het verschuldigde minimumuurloon giraal betaald aan de arbeidskracht? Zijn reserveringen die jaarlijks/bij einde dienstverband worden uitbetaald, zoals de vakantiebijslag, uitbetaald?	Indien aanwezig, vraagt de inspecteur de kasadministratie op. De kwitering van transacties zijn volledig als ten minste bij loonbetaling per kas de arbeidskracht getekend heeft voor ontvangst en deze handtekening overeenkomst met de handtekening op de arbeidsovereenkomst met, en het identificatiedocument van, de desbetreffende arbeidskracht.
4.6 Juist hanteren van een g-rekening *Het hanteren van een g-rekening is niet verplicht. Indien een g-rekening wel wordt gebruikt, moet deze juist gebruikt worden, d.w.z. conform de normeis.*	Wordt de g-rekening juist gehanteerd?	De inspecteur vraagt de g-rekening transacties van de onderneming over de toetsperiode op, dan wel inzage. De inspecteur kijkt daarbij specifiek naar transacties met ronde bedragen of zonder betalingskenmerk. De inspecteur toetst niet of de hoogte van het bedrag wordt voldaan of is ontvangen.
4.7 Verstrekken van inlichtingen en documenten	Is de meest recente jaarrekening aanwezig? Voldoet de meest recente jaarrekening aan de deponeringstermijnen? Is de door de Belastingdienst afgegeven verklaring(en) omtrent betalingsgedrag aanwezig?	De inspecteur vraagt over de periode waarop de inspectie betrekking heeft, de meest recente jaarrekening op die voldoet aan de deponeringstermijnen. Indien deze afgegeven verklaring door de Belastingdienst omtrent het betalingsgedrag een voorbehoud kent voor een betalingsregeling of bezwaar en beroep, neemt de inspecteur

		dit op in het inspectierapport evenals het gevolg voor de conformiteitsbeoordeling van de onderneming met de normeis.
De normeisen uit hoofdstuk 5 van het normenkader		Voor het toetsen van deze normeisen heeft de inspecteur een steekproef getrokken, conform de beschrijving in hoofdstuk 4 van dit inspectieschema. Voor de arbeidskrachten uit de steekproef vraagt de inspecteur de volgende gegevens op: - Verkoopfactuur, - Arbeidsovereenkomst; - Loonbelastingverklaring; - Identificatiedocument; - Document waaruit blijkt dat de arbeidskracht gerechtigd is tot het werken in Nederland; - Bevestiging van beloningselementen vanuit de inlener en de onderneming; - Urenregistratie behorende bij de verkoopfactuur; - Urenregistratie behorende bij de salarisstrook; - Uitbetalingsbewijs; - Onderbouwing onkostenvergoeding; - Onderbouwing inhoudingen en/of verrekeningen; De inspecteur heeft de vrijheid, indien noodzakelijk, extra stukken op te vragen voor de conformiteitsbeoordeling.
5.1 De identificatie van de arbeidskracht	Voert de onderneming op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie? Toont de onderneming aan dat voor alle eisen aan de administratie er procedures zijn vastgesteld, zijn ingevoerd en worden onderhouden?	De inspecteur kijkt bij de toetst op de opzet, bestaan en werking van de procedures ook of de procedure voldoet aan de wettelijke bewaartermijn van de stukken in de personeelsadministratie. Voor de inspecteur moet uit de administratie van de onderneming blijken op welke wijze de onderneming haar controle op de identiteit van de arbeidskracht en het gerechtigd zijn om te mogen werken in Nederland uitvoert.

		De wijze waarop een onderneming haar controle op de identiteit van de arbeidskracht en het gerechtigd zijn om te mogen werken in Nederland, moet in ieder geval voldoen aan het ‘’stappenplan verificatieplicht’’ van de Nederlandse Arbeidsinspectie. De inspecteur toetst de identificatiedocumenten op basis van kopieën in de personeelsadministratie. Indien kopieën van relevante pagina’s uit het identificatiedocument geen gegevens bevat uit de eis 5.1.a.2, omdat het redelijkerwijs niet mogelijk is deze op te nemen in het identificatiedocument, dan is de eis conform. De inspecteur toetst elk identificatiedocument in normeis 5.1 die publiekskenmerken bevat, op basis van gepubliceerde tools (rekenregels) door de overheid op authenticiteit. Voor de BSN is dit [invoegen naam tool] Bij afwijkingen op de kopie van het document dat in de administratie van de onderneming is opgenomen, documenteert de inspecteur deze.
5.2 De arbeidsovereenkomst	Zijn alle verplichte inhoudelijke elementen opgenomen in de arbeidsovereenkomst? Is de arbeidsovereenkomst door de uitlener verstrekt aan de arbeidskracht?	De elementen uit deze normeis die terugkomen bij normeis 5.5 worden aldaar gecontroleerd op conformiteit. De inspecteur merkt de uitzendbevestiging aan als schriftelijke arbeidsovereenkomst. Van de inspecteur wordt niet verwacht dat hij controleert of inhoudelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst dan wel uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690 of payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 692. In de situatie waarbij geen sprake is van digitale verstrekking van de arbeidsovereenkomst mag de inspecteur uitgaan van verstrekking als de arbeidsovereenkomst getekend is door de desbetreffende arbeidskracht.

		Indien in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de personeelsgids of het bedrijfsreglement onderdeel is van de arbeidsovereenkomst of er in de arbeidsovereenkomst een cao van toepassing verklaard wordt en er voor bepaalde eisen verwezen wordt naar deze documenten of de cao, dan wordt voldaan aan de eisen als deze uiteraard in de betreffende documenten of cao zijn benoemd.
	Zijn de betreffende documenten in de portal van de arbeidskrachten gezet?	Voor de arbeidskrachten die uit dienst zijn, stelt de inspecteur vast of de portal toegankelijk is, indien de toetsingsperiode valt binnen 12 maanden na uitdiensttreding.
5.3 Het loonverhoudingsvoorschrift	Zijn de specifieke eisen met betrekking tot het loonverhoudingsvoorschrift terug te voeren naar de inlener?	De inspecteur vraagt de procedure op. Indien in de verklaring van de inlener aan de onderneming verwezen wordt naar de van toepassing zijnde cao, vraagt de inspecteur ook die informatie op bij de onderneming. Dit kan middels een schriftelijke bevestiging van de inlener op de diverse elementen of een schriftelijke verstrekking van de diverse elementen door de inlener. Elementen die niet van toepassing zijn, zullen als zodanig door de inlener aangegeven moeten worden. De manier waarop de inlener dit schriftelijk verstrekt is vormvrij. De informatie van de inlener is leidend. De inlener heeft conform artikel 12a Waadi een meewerkplicht. De inspecteur toetst niet op deze meewerkplicht. Indien de inspecteur tijdens de inspectie vaststelt dat de initiële loonsverhoging achteraf is bevestigd aan en doorgevoerd naar de arbeidskracht, dan is dat conform. Indien de inspecteur tijdens de inspectie vaststelt dat de periodieken achteraf zijn bevestigd aan de arbeidskracht, dan is deze eis conform.

		De eisen onder 5.5 betreffen het daadwerkelijk verlonen en uitbetalen van onder andere de eisen onder 5.3. De te toetsen onderdelen van 5.3 en 5.5 staan op zichzelf. Indien de inspecteur constateert dat aan de normeisen 5.3.b en 5.5.c wordt voldaan, beoordeelt hij normeis 5.3.a ook als conform, tenzij hij, naar zijn professionele oordeel en op basis van de elementen onderzocht in 5.3.b en 5.5.c, redenen of aanwijzingen heeft om te vermoeden dat een arbeidskracht niet ter beschikking wordt gesteld op basis van ten minste hetzelfde loon en andere vergoedingen als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. Situaties waarin deze vermoedens zich kunnen voordoen zijn bijvoorbeeld situaties waar sprake is van niet-plausibel veel dezelfde soorten functiebenamingen of geen loonstijgingen gedurende een langere periode. Bij vermoedens van niet-naleving dient de inspecteur, bijvoorbeeld door middel van een waarneming ter plaatse, nader te onderzoeken of aan normeis 5.3.a voldaan wordt.
5.4 Huisvesting	Voldoet de huisvesting aan de eisen gesteld in de norm?	De inspecteur gaat na of sprake is van een inhouding op het loon of vergoeding door de arbeidskracht voor huisvesting, een huurovereenkomst met de arbeidskracht, of een ander schrijven waaruit blijkt dat de onderneming huisvesting voorziet of doet voorzien. De inspecteur stelt op basis van de huisvestingsadministratie vast waar de desbetreffende arbeidskracht gedurende de periode van de desbetreffende loonstrook gewoond heeft, wie de desbetreffende huisvester was en of de desbetreffende huisvester huivesting aanbiedt zoals bedoeld in artikel 12b Waadi. De onderneming doet voorzien in huisvesting wanneer er sprake is van het betrekken van een derde partij door de onderneming, waarbij de derde partij de huisvesting voorziet aan de arbeidskracht.

		Indien de onderneming voorziet of doet voorzien in huisvesting aan arbeidskrachten die minimaal 1,5 keer het Wettelijk bruto minimumuurloon verdienen, wordt deze normeis niet gecontroleerd.
5.5 een adequate loonadministratie	Voldoet de onderneming aan de gestelde eisen aan de loonadministratie?	De inspecteur stelt de juiste, volledige en tijdige verwerking van de gewerkte uren in de urenregistratie vast aan de hand van de werkbriefjes/elektronische gegevensuitwisseling en de loonstroken (bij vast overeengekomen uren kan dit met het contract).
	Zijn onbelaste vergoedingen en verstrekkingen toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels, dan wel in overeenstemming met specifieke afspraken tussen onderneming en de Belastingdienst?	
	Komt de afgegeven sectorindeling overeen met de verrichte werkzaamheden van de onderneming?	
	Is sprake geweest van initiële loonsverhoging in de van toepassing zijnde cao van de inlener (of in het geval er geen cao is, de bedrijfseigen regelingen), waar de desbetreffende arbeidskracht voor gewerkt heeft?	De inspecteur stelt vast of er sprake is geweest van een initiële loonsverhoging in de van toepassing zijnde cao (of bedrijfseigen regeling) van de inlener, waar desbetreffende arbeidskracht voor gewerkt heeft over de toetsingsperiode. Indien de inspecteur vaststelt dat de initiële loonsverhoging met terugwerkende kracht is toegepast en uitbetaald aan de arbeidskracht, dan is deze eis conform.
	Is sprake geweest van periodieken in de van toepassing zijnde cao van de inlener (of in het geval er geen cao is, de bedrijfseigen regelingen) voor wie de desbetreffende arbeidskracht gewerkt heeft?	De inspecteur stelt vast of er sprake is geweest van periodieken in de van toepassing zijnde cao van de inlener, waar desbetreffende arbeidskracht voor gewerkt heeft over de toetsingsperiode. Indien de inspecteur vaststelt dat de

		peridoeken met terugwerkende kracht zijn toegepast en uitbetaald aan de arbeidskracht, dan is deze eis conform.
Bijzonderheid: uitzondering op de verplichting om de werkbriefjes en elektronische gegevensuitwisseling te voorzien van de begin-en eindtijd per dag of shift inclusief eventuele niet betaalde pauzes.	Heeft de onderneming de betreffende documenten in de portal van de arbeidskracht gezet?	Voor de arbeidskracht die uit dienst zijn, stelt de inspecteur vast of de portal nog toegankelijk is 12 maanden na uitdiensttreding als dit termijn valt binnen de toetsingsperiode. In het geval van buitenlandse ondernemingen stelt de inspecteur op basis van de buitenlandse loonstrook vast of desbetreffende arbeidskracht daadwerkelijk betaald heeft gekregen waar ze volgens de Nederlandse loonstrook en norm 5.5 recht op hebben.
	Is er sprake van een voorspelbaar arbeidspatroon én vaste maandbetaling én minimaal 1,5 keer bruto geldende Nederlands wettelijk minimumuurloon?	Indien de tijdstippen waarop de arbeid door de arbeidskrachten moet worden verricht geheel en grotendeels voorspelbaar zijn, is de onderneming ingevolgde artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek verplicht aan de arbeidskracht een opgave te verstrekken van de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met arbeid buiten de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, alle regelingen over het wisselen van diensten. Deze opgave moet de onderneming aan de inspecteur laten zien om aan te tonen dat er sprake is van een voorspelbaar arbeidspatroon.

Bijzonderheid: Wml	Heeft de onderneming gewaarborgd dat ten minste volgens de Wml wordt betaald?	De inspecteur gebruikt hiervoor de verkregen loonstroken uit de getrokken steekproef, zoals omschreven in hoofdstuk 5 van dit schema. De inspecteur beoordeelt per loonstrook of het verloonde/uitbetaalde brutoloon bij de van toepassing zijnde arbeidsduur tenminste op het niveau ligt van het geldende wettelijk minimumuurloon. Ook in het geval er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/of ziekte-uren in het eerste ziektejaar, moeten deze uren ook volgende het geldende wettelijk minimumuurloon worden uitbetaald.
Bijzonderheid: inhoudingen Indien de onderneming inhoudt op het minimumuurloon, na aftrek sociale lasten, pensioenpremies (voor zover van toepassing), mag dit alleen onder de volgende voorwaarden: <u>*Inhoudingen algemeen*</u> a) De inhoudingen dienen zich te beperken tot de huisvestingskosten en de kosten voor de zorgverzekeringspremie; b) Inhoudingen mogen alleen plaatsvinden indien de arbeidskracht 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 aan het in de volmacht en onderliggende overeenkomst vastgelegde bedrag; e) De inhoudingen die betrekking hebben op betalingen uit naam van de arbeidskracht door de onderneming gedaan worden; <u>*Inhoudingen voor huisvestingskosten*</u>	Indien er inhouden op het minimumuurloon plaatsvinden, voldoen deze inhoudingen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving?	De inspecteur ziet een volmacht als bijlage bij een overeenkomst als een (separate) eenzijdige wilsverklaring. Deze volmacht moet wel door de desbetreffende arbeidskracht ondertekend zijn. 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 inspecteur toetst niet of de onderneming in dat geval periodiek de volmacht heeft aangepast. De onderneming moet aan de inspecteur kunnen laten zien dat aan de desbetreffende arbeidskracht duidelijk gemaakt is wat bedoeld wordt met indexatie en de gevolgen daarvan en wat het nieuw in te houden bedrag is.

f) De huisvestingskosten zijn gemaximeerd tot 25 procent van het van toepassing zijnde minimumuurloon (als in de cao een lager maximum is afgesproken, dan is dat leidend). Hierbij wordt rekening gehouden met leeftijd en parttime percentage. g) Huisvestingkosten, d.w.z.: de huurprijs, kosten voor nutsvoorzieningen en servicekosten voor de huisvesting waar de arbeidskracht wordt gehuisvest; h) De aangeboden huisvesting is conform artikel 12b van de Waadi; i) De onderneming overlegt een afschrift van de huurovereenkomst tussen de arbeidskracht en (uiteindelijke) verhuurder en de schriftelijke volmacht; *<u>Inhoudingen voor kosten voor de zorgverzekeringspremie</u>* j) De inhouding van de zorgverzekeringspremie is gemaximeerd tot het jaarlijks door de Minister van VWS vastgestelde raming van de nominale premie zorgverzekering van dat jaar; k) Zorgverzekeringspremie, d.w.z.: 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; l) De arbeidskracht is verzekeringnemer van de verzekering; m) 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; n) De onderneming toont aan dat de zorgverzekeringspremie ook daadwerkelijk namens de arbeidskracht aan de verzekeraar wordt betaald. *Bijzonderheid: verrekeningen* De onderneming moet waarborgen dat indien er verrekeningen zijn met het minimumuurloon, deze verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving. Deze verrekening mag plaatsvinden met een ontvangen voorschot op het loon van de arbeidskracht, indien dit vooraf schriftelijk met de desbetreffende arbeidskracht is overeengekomen. In het geval de verrekening met het voorschot leidt tot betaling onder het minimumuurloon, dient dit voorschot ook giraal te zijn voldaan. Verrekening zijn verder alleen mogelijk met het loon wat hoger is dan het (netto equivalent van het) minimumuurloon. De toegestane verrekeningen zijn opgenomen in artikel 7:632 BW. Het is wel toegestaan om teveel betaald loon te verrekenen, indien wordt voldaan aan de volgende vereisten: - Er wordt niet meer verrekend dan 10% van het minimumuurloon van de desbetreffende betaalperiode; - De arbeidskracht is op de hoogte van de verrekening; - De verrekening van het teveel betaalde loon heeft geen betrekking op loon van	Indien er verrekeningen zijn met het minimumloon, voldoen deze aan de vereisten gesteld in wet- en regelgeving?	De inspecteur toetst of voldaan wordt aan de vereisten.

een periode langer dan 6 maanden geleden voor de verrekening. Teveel betaald loon, d.w.z. loon waar de werknemer geen recht op heeft op basis van contractuele afspraken. De definitie van loon in artikel 6 Wml is leidend. Een onterecht uitbetaalde netto vergoeding voor bijvoorbeeld reiskosten wordt niet gezien als te veel betaald loon. *Verrekening en inhouding bij einde dienstverband* Bij uitdiensttreding van een arbeidskracht mogen op de laatste loonbetaling inhoudingen en verrekeningen plaatsvinden tot het minimumuurloon. Alle looncomponenten die niet tot het minimumuurloon behoren, kan de onderneming gebruiken voor verrekening van de opeisbare vorderingen.		
Bijzonderheid: vakantiebijslag	Is op het moment van het uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108% van het geldende minimumloon? Voorafgaande periode, d.w.z. de periode tussen de huidige uitbetaling van de vakantiebijslag en de voorafgaande uitbetaling van de vakantiebijslag.	Indien de onderneming vakantiebijslag reserveert, toetst de inspecteur bij iedere volledige inspectie of de uitbetaling van de vakantiebijslag plaatsvindt.

Bijzonderheid: vakantiebijslag bij einde dienstverband	Is de opgebouwde vakantiebijslag bij einde dienstverband aantoonbaar uitbetaald?	De inspecteur vraagt voor de toetsing hierop de laatste twee loonstroken van de desbetreffende arbeidskracht op. de inspecteur toetst 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 arbeidskracht. Indien er geen arbeidskrachten uitdienst zijn gegaan, wordt dit normonderdeel als 'niet van toepassing' (n.v.t.) geregistreerd. Vergoedingen voor noodzakelijke kosten vanwege detachering, zoals reiskosten, verblijfkosten en kosten voor voeding, kwalificeren niet als (minimum)loon (artikel 6, eerste lid, onderdeel e, WML). De bewijslast of een vergoeding wordt gegeven in het kader van de terbeschikkingstelling naar Nederland ligt bij de onderneming. De inspecteur kan aannemen dat een vergoeding te maken heeft met de terbeschikkingstelling naar Nederland, tenzij de onderneming kan aantonen dat dit niet het geval is. Als de onderneming dit niet kan aantonen, mag de inspecteur de vergoedingen niet meenemen bij de bepaling of voldaan is aan de uitbetaling van ten minste het minimumuurloon. Verder dienen alle vergoedingen duidelijk gespecificeerd te zijn op de loonstrook van het land van herkomst. De inspecteur kijkt naar bewijsstukken waaruit de bijdrage voor socialezekerheidsregelingen blijken, zoals de A1-verklaring.

Bijzonderheid: arbeidskrachten die in het buitenland sociaal verzekerd zijn		
5.6 Verbandlegging uren Bijzonderheid: jaarurenmodellen	Zijn de gewerkte uren, verloonde uren en gefactureerde uren, waarbij onderscheid wordt gemaakt met verlofuren, ziekte-uren, compensatie-uren en leegloopuren, met elkaar in overeenstemming?	De inspecteur legt vast of de gewerkte uren, verloonde uren, gefactureerde en uitbetaalde uren met elkaar in overeenstemming zijn. Bij jaarurenmodellen is het aantal te werken uren per jaar vastgelegd. Arbeidskrachten werken meer uren als het druk is en minder uren in tijden dat het minder druk is. Hierdoor kunnen fluctuaties ontstaan in het aantal gewerkte uren per week. Indien de uitlener gebruik maakt van jaarurenmodellen, moet de uitlener dit kunnen onderbouwen indien bij de controle op de normeis verbandlegging uren de gewerkte uren, verloonde uren, gefactureerde en uitbetaalde uren niet met elkaar in overeenstemming zijn door deze fluctuaties. Als de uitlener dit niet sluitend kan onderbouwen, is de eis non-conform. In het geval het jaarurenmodel afloopt, dient de uitlener aan te tonen dat bij het de eerst volgende loonbetalingsmoment aantoonbaar alle gewerkte uren over de periode waar het jaarurenmodel van toepassing was, zijn uitbetaald.
5.7 Het in- en doorlenen van personeel	Is er aansluiting tussen inkoop en verkoop van uren? Zijn de opgevraagde arbeidsvoorwaarden doorgestuurd aan de uitlener?	De inspecteur vraagt de benodigde procedure op. Bij de opvraag van ontvangen facturen door de onderneming, vraagt de inspecteur ook de verkoopfactuur op. De inspecteur kijkt in ieder geval naar het volgende:

	Bestaat er een organische band tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en arbeidskracht?	• ligt de verantwoordelijkheid inzake de aanwerving bij de in het buitenland gevestigde werkgever? • ligt de bevoegdheid om de arbeidsovereenkomst aan te passen en te beëindigen uitsluitend bij de in het buitenland gevestigde werkgever en arbeidskracht ? • berust de verplichting ten aanzien van het loon van de arbeidskracht bij de in het buitenland gevestigde werkgever, onverminderd eventuele overeenkomsten tussen deze werkgever en de in- of doorlener in het land van tewerkstelling over de manier waarop de betalingen aan de arbeidskracht worden voldaan? • zijn de in het buitenland gevestigde werkgever en arbeidskracht overeengekomen waar de arbeidskracht gaat werken en is de in het buitenland gevestigde werkgever daartoe een (inleen)overeenkomst aangegaan met de uiteindelijke inlener in Nederland?

Bijlage A Checklists voor te toetsen normeisen en steekproefgrootte bij een volledige inspectie

Tabel A.1 — Checklist indicatie te toetsen eisen

	Vragen	**Aanpassing te toetsen modules en/of eisen**
1	Heeft de onderneming personeel in dienst dat op basis van TBA te werk wordt gesteld?	Indien nee (in- en doorlenen zonder eigen personeel), vallen de normeisen onder 5.1, 5.2 / 5.3 / 5.4 / 5.5 af.
2	Wordt de identiteitsvaststelling van de arbeidskrachten door een derde gedaan?	Indien nee, dan vallen de normeisen onder 5.1.c af.
3	Zijn er arbeidskrachten werkzaam die onderdaan zijn van een lidstaat buiten de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland?	Indien nee, dan vallen normeisen 5.1.a2 / 5.1.b af.
4	Heeft de onderneming een g-rekening?	Indien nee, dan valt normeis 4.6 af.
5	De onderneming voorziet of doet voorzien in huisvesting	Indien nee, dan valt normeis 5.4 af.
6	Is er sprake van in-en doorlenen van personeel van onderneming(en)	Indien nee, dan valt normeis 5.7 af.

Tabel A.2. — Checklist steekproefgrootte bij een volledige inspectie

	Vragen	**Ja /nee**
1	Voorziet of doet de onderneming voorzien in huisvesting?	
2	Is er sprake van een verloop van 20 % of meer in het personeelsbestand (saldo in- en uitdienst op basis van verzamelloonstaat)?	
3	Ligt het brutoloon op of maximaal 15 % boven het WML?	
4	Vinden er inhoudingen op het loon plaats in het kader van huisvesting?	
5	Vinden er inhoudingen op het loon plaats in het kader van de zorgverzekering?	
6	Wordt de ET-regeling toegepast bij minimaal één arbeidskracht?	

7	Zijn er arbeidskrachten in dienst die onderdaan zijn van een lidstaat van buiten de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland?	
8	Zijn de inleners werkzaam in één of meerdere van de volgende sectoren: Land- en tuinbouw, Metaal & industrie, Horeca, Detailhandel, Schoonmaak, Bouw, Rail, Vlees, Transport?	
9	Is de onderneming in het bezit van een voorlopige toelating of heeft de onderneming de afgelopen 12 maanden een voorlopige toelating gehad?	
10	Worden de urenadministratie en de loonadministratie bijgehouden via niet aan elkaar gekoppelde systemen (ingrijpen/ aanpassen is dan mogelijk)?	

Indien het een onderneming betreft die in het buitenland is gevestigd, dan worden de vragen 6 en 10 uit bovenstaande tabel A.2 vervangen door onderstaande vragen.

6	Worden er onbelaste vergoedingen verstrekt (waaronder ET-regeling, home-leavevergoeding)?	
10	Worden arbeidskrachten die niet in Nederland sociaal verzekerd zijn in Nederland tewerkgesteld?	

Mocht uit de steekproef en/of inspectie blijken dat bovenstaande vragen in werkelijkheid afwijken van het gegeven antwoord, dan wordt de inspecteur geacht de steekproefgrootte overeenkomstig aan te passen.

- 0 t/m 5 vragen met het antwoord ja, > aantal dossiers: 10
- 6 t/m 10 vragen met het antwoord ja, > aantal dossiers: 15

Tabel A.3 — Verdeling loonstroken naar steekproefgrootte

Steekproefgrootte met aantal dossiers 10	**Steekproegrootte met aantal dossiers 15**
2 loonstroken met uitbetaling van reserveringen bij uitdiensttreding	3 loonstroken met uitbetaling van reserveringen bij uitdiensttreding
2 loonstroken met uitbetaling vakantiebijslag	3 loonstroken met uitbetaling vakantiebijslag
6 reguliere loonstroken (gelijkmatig verdeeld over de inspectieperiode)	9 reguliere loonstroken (gelijkmatig verdeeld over de inspectieperiode)

Tabel A.4 — Steekproef in- en doorlenen van personeel

Controle van aspecten	**Steekproef**
Is er sprake van het in- en doorlenen van arbeidskrachten, naast het inlenen van arbeidskrachten voor de eigen onderneming en/of naast het ter beschikking stellen van arbeidskrachten in eigen dienst	Conform steekproef en als dit niet voldoende is in aantallen, dan vanuit de kolommenbalans en/of het grootboek: < 10 → 3 ondernemingen (3 werknemers per onderneming) ≥ 10 < 20 → 5 ondernemingen (2 werknemers per onderneming) ≥ 20 → 7 ondernemingen (2 werknemers per onderneming)
Is er sprake van enkel in- en doorlenen van arbeidskrachten (zonder eigen personeel)	Conform steekproef en als dit niet voldoende is in aantallen, dan vanuit de kolommenbalans en/of het grootboek: < 10 → 3 ondernemingen (4 werknemers

	per onderneming) ≥ 10 < 20 → 5 ondernemingen (3 werknemers per onderneming) ≥ 20 → 7 ondernemingen (3 werknemers per onderneming)

Tabel A.5 — Vaststelling procedures in opzet en bestaan

	Opzet en bestaan aanwezig: ja/nee/n.v.t.
Personeelsadministratie	
Identiteitsvaststelling (door een derde) en procedure opbouw personeelsdossier	
Inhoudingen en/of verrekeningen waaronder huisvesting en/of zorgverzekering	
(Digitale) ondertekening documenten personeelsdossier	
Loonadministratie	
Vaststelling brutoloon	
Vaststelling vakantie- en verlofrechten	
Doorvoeren loonsverhoging	
Urenverwerking/registratie	
Financiële administratie	
Scheiding activiteiten van de onderneming, zowel aan de inkoop- als verkoopzijde	
Huisvesting	
Huisvesting van een gecertificeerde verhuurder of woningcorporatie.	

Tabel A.6 — Vaststelling werking procedures

Procedure	**Werkt de procedure?**
Identiteitsvaststelling (door een derde) en procedure opbouw personeelsdossier	ja/nee/n.v.t.
Inhoudingen en/of verrekeningen waaronder huisvesting	ja/nee/n.v.t.
(Digitale) ondertekening documenten personeelsdossier	ja/nee/n.v.t.
Vaststelling brutoloon	ja/nee

Vaststelling vakantie- en verlofrechten	ja/nee
Doorvoeren loonsverhoging	ja/nee
Urenverwerking/registratie	ja/nee.
Scheiding activiteiten van de onderneming	ja/nee/n.v.t.
Verwerking van de financiële administratie	ja/nee
Opstellen, verzenden en betalen van btw-aangiftes en loonaangiftes	ja/nee/n.v.t.
Huisvesting van een gecertificeerde verhuurder of woningcorporatie.	ja/nee/n.v.t.

Bijlage B Vervolginspectie

Tabel B.1 — Schema vervolginspectie

Optie	Zijn er non-conformiteit(en) bij de volledige inspectie	Zijn er procedures opzet, bestaan en goed werkend	Steekproefgrootte bij volledige inspectie	Vervolginspectie
A	Nee	Nee	10	Hoofdstuk 4, Algemeen
B	Nee	Nee	15	Hoofdstuk 4, Algemeen + controle op risicogebieden binnen de onderneming[7]
C	Nee	Ja	10	Hoofdstuk 4, Algemeen
D	Nee	Ja	15	Hoofdstuk 4, Algemeen
E	Ja	Nee	10	Hoofdstuk 4, Algemeen + controle op vastgestelde non-conformiteiten
F	Ja	Nee	15	Hoofdstuk 4, Algemeen + controle op risicogebieden onderneming + controle op vastgestelde non-conformiteiten
G	Ja	Ja	10	Hoofdstuk 4, Algemeen + controle op vastgestelde non-conformiteiten
H	Ja	Ja	15	Hoofdstuk 4, Algemeen + controle op vastgestelde non-conformiteiten

[7] De risicogebieden onderneming, d.w.z., de normeisen die betrekking hebben op de onderdelen uit tabel A.2. waar de uitkomst ''ja'' is.

Toelichting

Na inwerkingtreding van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) zullen uitsluitend uitleners die hiertoe toegelaten of ontheven zijn, arbeidskrachten ter beschikking mogen stellen. Een uitlener verkrijgt een toelating indien hij voldoet aan de daartoe gestelde wettelijke eisen en het normenkader dat met deze regeling wordt vastgesteld. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de minister) besluit over aanvragen tot toelating.

1. Normenkader

Om toelating te verkrijgen en een toelating of voorlopige toelating te behouden, moeten uitleners het normenkader naleven en dit kunnen onderbouwen. Het startpunt van dit normenkader vormen de elementen die zijn opgenomen in de NEN-4400 norm, waarop het certificaat van Stichting Normering Arbeid is gebaseerd, en de aanvullende eisen die zijn aanbevolen door het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten onder leiding van de heer Emile Roemer.[8] De eisen in het normenkader zijn grotendeels gebaseerd op bestaande wettelijke en arbeidsvoorwaardelijke verplichtingen. De aanvrager onderscheidenlijk de toegelaten uitlener onderbouwt met een inspectierapport in het kader van een aanvraag tot toelating dan wel in het kader van de periodieke controle dat hij aan het normenkader voldoet. Een uitlener leeft het normenkader niet na in het geval sprake is van een ernstige overtreding (*major*) dan wel van een minder ernstige overtreding (*minor*). In het normenkader wordt aangegeven wanneer er sprake is van deze *majors* en *minors*. Sommige normelementen zijn in beginsel een ernstige overtreding (*major*), maar kunnen worden afgeschaald naar een minder ernstige overtreding (*minor*) indien de normeis niet structureel en niet substantieel wordt overtreden. De inspectie-instelling dient, als hij een normeis afschaalt van major naar minor, te beargumenteren of sprake is van een niet-substantiële en niet-structurele overtreding. De minister zal uiteindelijk besluiten over de classificatie van deze normelementen. In de praktijk betekent dit dat de onderbouwing van de inspectie-instelling gewogen zal worden op juistheid en betrouwbaarheid. Bij de uiteindelijke beoordeling kan de minister meegaan in het oordeel van de inspectie-instelling of daarvan afwijken. In beide gevallen bestaat de mogelijkheid voor de aanvrager om bezwaar aan te tekenen als hij het oneens is met het besluit.

Indien een reeds toegelaten uitlener het normenkader niet naleeft en hij bij het verstrekken van het inspectierapport aan de minister de overtredingen niet heeft hersteld, wordt hij tijdens de zogenoemde zienswijzetermijn door de minister in de gelegenheid gesteld de overtredingen te herstellen voordat de minister overgaat tot schorsing van de toelating.

In het geval een minor is geconstateerd zal de minister bij het voornemen tot schorsen de uitlener ten minste vier maanden de tijd geven een zienswijze in te

[8] Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan (30 oktober 2020). Kamerstukken II 2020/21, 29861, nr. 53, bijlage nr. 953505.

dienen. Ook in het geval van een major zal de minister bij het voornemen tot schorsen die uitlener in de gelegenheid stellen een zienswijze in te dienen. Deze zienswijze zal echter korter zijn dan bij een minor. In de onderhavige regeling wordt in het geval van een major geen minimale zienswijze vastgesteld.

Als de zienswijzetermijn is verstreken en er geen herstel is aangetoond, zal de minister overgaan tot schorsing. Het schorsingsbesluit wordt dan aan de uitlener bekendgemaakt en wordt openbaar via het openbare register. Als een overtreding van het normenkader na de inwerkingtreding van het besluit tot schorsing niet tijdig is hersteld, wordt de toelating ingetrokken. Ook dit wordt zichtbaar in het openbaar register. In bijzondere gevallen wordt het noodzakelijk geacht een toelating direct in te trekken, zonder voorafgaande schorsing. In dergelijke gevallen ligt herstel van de situatie niet in de rede. Verwezen wordt naar paragraaf 4.3.4 van de memorie van toelichting bij de Wtta. Ook in geval van een voorgenomen intrekking zal de uitlener eerst in de gelegenheid worden gesteld een zienswijze naar voren te brengen (op grond van artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht).

Uit de wet en AMvB volgt uit welke eisen het normenkader bestaat. Het normenkader bestaat voor een belangrijk deel uit wet- en regelgeving waarop publiek toezicht plaatsvindt door toezichthouders. Voorbeelden daarvan zijn de loonheffingen en omzetbelasting (met de Belastingdienst als toezichthouder) en de arbeidswetten (met de Arbeidsinspectie als toezichthouder). Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat een oordeel van een inspectie-instelling of de minister over naleving van het normenkader geen gevolgen heeft voor dat publiekrechtelijke toezicht. Uitleners of andere betrokkenen, zoals inleners, kunnen in dat verband geen enkel recht ontlenen aan een positief oordeel van een inspectie-instelling of de toelatende instantie. Als een publieke toezichthouder een overtreding vaststelt bij een toegelaten uitlener, kan de uitlener zich daar niet tegen verweren door zich te beroepen op een oordeel van de inspectie-instelling of de toelatende instantie.

Er is, in de fase voorafgaand aan de inwerkingtreding van deze regeling, nog niet gekozen om de normenkader-elementen landstaal en veiligheid op de werkplek, genoemd in de AMvB, op te nemen in het normenkader. In een later stadium kan deze afweging opnieuw worden gemaakt en kunnen deze elementen worden uitgewerkt in specifieke normeisen, onder voorwaarde dat deze effectief bijdragen aan de doelen van het toelatingsstelsel, uitvoerbaar zijn voor uitleners en controleerbaar voor inspecteurs. Daarnaast is van belang dat het stelstel voldoende operationeel is om een uitbreiding van het normenkader effectief te laten zijn.

2. Inspectieschema

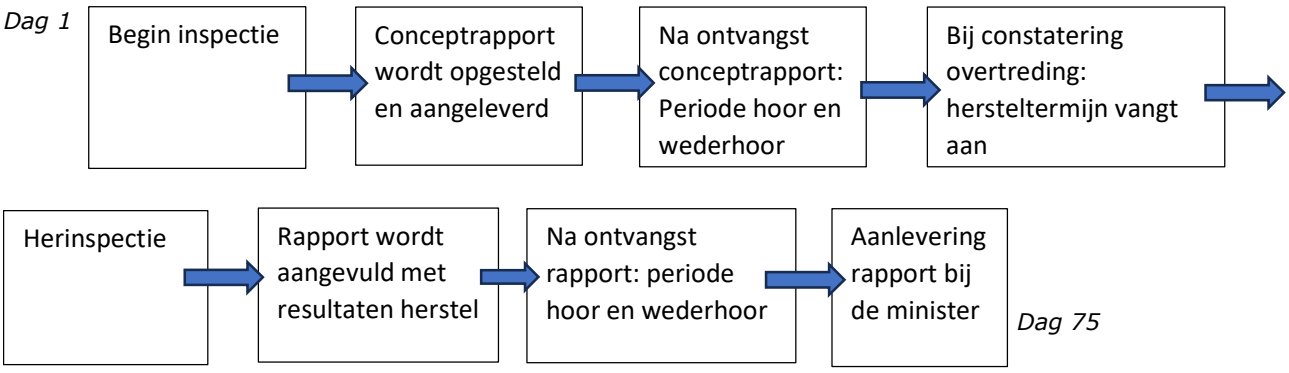
De controles of een uitlener aan het normenkader voldoet, zullen worden uitgevoerd door aangewezen private inspectie-instellingen. De wijze waarop zij deze controles moeten uitvoeren en de eisen aan de inhoud en de totstandkoming van het inspectierapport zijn opgenomen in het inspectieschema dat met deze regeling wordt vastgesteld.

De uitlener is ervoor verantwoordelijk dat uiterlijk 75 werkdagen na de inspectie (geteld vanaf het begin van de inspectie) het inspectierapport namens hem door

de inspectie-instelling wordt verstrekt aan de minister. Aangezien de inspectie-instelling ook aan deze termijn moet voldoen, is deze eis ook opgenomen in het inspectieschema. Deze 75 werkdagen dagen zijn onder andere gebaseerd op het uitgangspunt dat de uitlener een redelijke termijn moet krijgen om een overtreding te kunnen herstellen. De uitlener krijgt hiervoor minimaal dertig werkdagen. In het geval tijdens een inspectie een overtreding van een eis uit het normenkader wordt geconstateerd, zal binnen de 75 werkdagen dus niet alleen de inspectie moeten plaatsvinden, maar ook de periode voor hoor en wederhoor op het conceptrapport, het herstel binnen dertig werkdagen en de herstelinspectie waarbij de inspectie-instelling inspecteert of de overtreding hersteld is. In het geval van interpretatievraagstukken behoudt de uitlener een minimumherstelperiode van dertig werkdagen.

De processtappen die dienen te vallen binnen de termijn van 75 werkdagen zullen in de praktijk ongeveer tot het volgende (voorbeeld)proces leiden: nadat de initiële inspectie heeft plaatsgevonden ontvangt de uitlener het eerste concept-inspectierapport van de inspectie-instelling, de termijn voor de oplevering van het concept-rapport is te bepalen in overleg tussen de uitlener en inspectie-instelling. Als er minor of major non-conformiteiten zijn geconstateerd, volgt na de ontvangst van het concept-inspectierapport door de uitlener een periode van hoor en wederhoor waarin de uitlener een zienswijze kan indienen bij de inspectie-instelling. Deze termijn wordt gesteld door de inspectie-instelling en zou bijvoorbeeld tien dagen kunnen zijn. Nadat de periode van hoor en wederhoor is afgelopen en het eerste inspectierapport is vastgesteld, gaat een hersteltermijn van minimaal dertigwerkdagen lopen waarin de uitlener non-conformiteiten moet herstellen. Na de herstelinspectie ontvangt de uitlener een tweede concept-inspectierapport. Daarna volgt nogmaals een door de inspectie-instelling te bepalen periode van hoor en wederhoor, gevolgd door vaststelling van het tweede inspectierapport. Hierna zal het definitieve rapport (bestaande uit het eerste inspectierapport en het tweede inspectierapport)worden opgemaakt en door de inspectie-instelling, namens de uitlener, aan de minister worden verstrekt.

Schematisch zou dat proces als volgt eruit kunnen zien bij een overtreding:



Voor de termijn van ten hoogste 75 werkdagen is een balans gezocht tussen het kunnen verwezenlijken van herstel met inachtneming van de bedrijfsvoering van de uitlener en de inspectie-instelling en het bieden van bescherming aan (kwetsbare) arbeidskrachten. Bij de evaluatie van de wet zal bezien worden of verkorting van de periode van 75 werkdagen in de rede ligt.

In het geval van onvoldoende herstel van een overtreding gaat de toelatende instantie over tot een voornemen tot schorsing. Het voornemen biedt de uitlener een termijn om een zienswijze in te dienen en de overtreding te herstellen. In het geval van een minor is deze termijn minimaal vier maanden. In onderhavige regeling wordt geen minimale zienswijzetermijn vastgesteld in het geval van een major. Bij onvoldoende herstel gaat de minister over tot schorsing. Het schorsingsbesluit treedt uiterlijk vier weken na bekendmaking in werking. Na bekendmaking van het schorsingsbesluit mag een uitlener geen nieuwe arbeidskrachten ter beschikking stellen. Na inwerkingtreding van het schorsingsbesluit mag de uitlener helemaal geen arbeidskrachten meer ter beschikking stellen. Indien de uitlener de overtreding tijdens de schorsingstermijn niet herstelt, zal de minister de toelating intrekken. Ook een besluit tot intrekking wordt niet genomen alvorens de uitlener de mogelijkheid heeft gehad zijn zienswijze te geven.

3. De inspectiefrequentie

Algemene inspectiefrequentie (artikel 3d, tweede lid)

Onderhavige regeling stelt de inspectiefrequentie vast. Het uitgangspunt voor de inspectiefrequentie is twee keer per jaar, conform de werkwijze van het vrijwillige SNA-keurmerk. De inspectiefrequentie is evenwel afhankelijk van de inspectiecapaciteit bij inspectie-instellingen. De gewenste inspectiecapaciteit van twee keer per jaar zal in de beginfase van het toelatingsstelsel nog niet gehaald kunnen worden. Daarom wordt de inspectiefrequentie met deze regeling aanvankelijk op lager dan twee keer per jaar vastgesteld. In de beginfase zal de inspectiecapaciteit moeten worden opgeschaald. Zodra de inspectiecapaciteit op peil is, zal de inspectiefrequentie opnieuw worden vastgesteld per wijziging van deze ministeriële regeling. Ook daarna kan de inspectiecapaciteit en dus de inspectiefrequentie fluctueren om verschillende redenen, zoals de krappe arbeidsmarkt. Ook wanneer de aanwijzing van een inspectie-instelling geschorst of ingetrokken wordt, omdat zij zich niet aan de voorwaarden voor een aanwijzing houdt, heeft dat tot gevolg dat de beschikbare inspectiecapaciteit (tijdelijk) afneemt. Tevens kunnen wezenlijke aanpassingen van het normenkader invloed hebben op de inspectiecapaciteit. Het is dus mogelijk en gewenst dat de inspectiefrequentie naar aanleiding van nieuwe ontwikkelingen bijgesteld wordt.

Verplichting tot aanvullend tussentijds inspectierapport (artikel 3d, derde lid)

Het is niet te voorspellen hoe de beschikbare inspectiecapaciteit in de toekomst fluctueert. Aangezien deze regeling de inspectiefrequentie in de beginfase van het toelatingsstelsel noodgedwongen lager vaststelt, ontstaat het risico dat de minister minder frequent zicht heeft op de naleving van het normenkader door uitleners via een inspectierapport. De periodieke gegevensuitwisseling met de publieke toezichthouders zoals de Nederlandse Arbeidsinspectie en de Belastingdienst over de naleving door uitleners van relevante wet- en regelgeving in het normenkader (bijvoorbeeld de arbeidswetten en fiscale wet- en regelgeving) helpt echter de minister om op een andere wijze zicht te krijgen op de naleving van het normenkader.

Om te voorkomen dat toegelaten uitleners zich tussentijds niet aan het normenkader houden en om effectief toezicht uit te oefenen in periodes waarin de inspectiefrequentie minder dan twee keer per jaar is, is het noodzakelijk dat de minister op enig moment een individuele toegelaten uitlener kan verplichten om – in afwachting van een volgende periodieke controle – een tussentijds inspectierapport te overhandigen. Het gaat daarbij om uitleners bij wie door de minister, op basis van geconstateerde overtredingen door publieke toezichthouders, op enig moment gedurende de toelating één of meerdere overtredingen van het normenkader zijn geconstateerd, zonder dat dit heeft geleid tot een intrekking van de toelating. Dit tussentijds inspectierapport is aanvullend op het aanleveren van een inspectierapport binnen de vastgestelde inspectiefrequentie. Deze vastgestelde inspectiefrequentie blijft bestaan. De uitlener kan in bezwaar en beroep tegen het besluit van de minister om een tussentijds inspectierapport te verstrekken. Het tussentijds inspectierapport kan zien op een deel van het normenkader of op het geheel.

De mogelijkheid om op enig moment een toegelaten uitlener te verplichten een tussentijds rapport te doen verstrekken, is nodig als aanvulling op de mogelijkheid in de wet voor een adviesaanvraag door de minister bij een door de minister aangewezen inspectie-instelling. De mogelijkheid tot adviesaanvraag gebruikt de minister in gevallen, waarin het noodzakelijk kan zijn om naast het door de uitlener overlegde inspectierapport een contra-expertise (second opinion) te vragen om vast te stellen dat aan de eisen van het normenkader wordt voldaan. Dit rapport wordt niet aangeleverd door de uitlener, maar wordt op verzoek van de minister vastgesteld met het oog op de uitvoering van haar bevoegdheden. Het doen verstrekken van een tussentijds inspectierapport is echter een verplichting voor de uitlener, namelijk als onderbouwing richting de minister dat de uitlener het normenkader naleeft.

Hierboven is al toegelicht dat de inspectiefrequentie naar boven of beneden kan worden bijgesteld door wijziging van deze ministeriële regeling. Indien de inspectiecapaciteit op peil is en de gewenste inspectiefrequentie van twee keer per jaar kan worden gehaald, zal de bevoegdheid van de minister om de uitlener te verplichten een tussentijds rapport te doen verstrekken niet meer nodig zijn. Bij de wijziging van de Regeling Waadi zal de bevoegdheid daarom worden herzien.

Gevallen waarin de verplichting tot tussentijds inspectierapport kan worden opgelegd

In beginsel geldt voor alle uitleners de standaard inspectiefrequentie, bedoeld in het tweede lid, ook voor uitleners bij wie een overtreding van het normenkader geconstateerd en hersteld is. De minister kan een uitlener verplichten tot het doen verstrekken van een tussentijds inspectierapport, indien sprake is van een overtreding van het normenkader. Deze overtreding kan worden geconstateerd door signalen van publieke toezichthouders.

Omstandigheden die een rol kunnen spelen bij een besluit van de minister voor een tussentijds rapport, zijn onder andere de ernst of omvang van de overtreding, de adequaatheid van het herstel dat een toegelaten uitlener heeft aangetoond, en het geschatte risico dat de uitlener het normenkader opnieuw zal overtreden. Het

wordt niet proportioneel geacht om elke toegelaten uitlener die het normenkader overtreedt een tussentijds inspectierapport te doen laten overleggen.

De omstandigheden zijn op voorhand niet precies en uitputtend te omschrijven. Het is wenselijk dat op basis van de uitvoeringspraktijk, in overleg met inspectie-instellingen en publieke toezichthouders als de Belastingdienst en Nederlandse Arbeidsinspectie, beleid wordt ontwikkeld en onderhouden voor het inzetten van deze bevoegdheid door de minister. Dit beleid zal worden vastgelegd in beleidsregels.

Voor het bepalen van de termijn van zes maanden waarbinnen het tussentijds inspectierapport overlegd moet worden is een balans gezocht tussen een redelijk termijn voor de uitlener en inspectie-instelling om zich voor te bereiden én het zo klein mogelijk houden van de risico's van niet naleving van het normenkader. De termijn van 75 werkdagen vanaf het begin van de inspectie tot aan het aanleveren van het inspectierapport zijn ook onderdeel van het vastgestelde termijn van 6 maanden.

Indien de toegelaten uitlener niet tijdig aan de verplichting voldoet een tussentijds inspectierapport te doen verstrekken, wordt de toelating geschorst op grond van artikel 12l, tweede lid aanhef en onder a, van de wet.

Het kunnen verplichten van een toegelaten uitlener om op enig moment een tussentijds inspectierapport te verstrekken, is een belangrijke waarborg voor de effectiviteit van het toelatingsstelsel omdat wordt voorkomen dat toegelaten uitleners ongemerkt het normenkader overtreden. Deze regeling stimuleert toegelaten uitleners om het normenkader na te blijven leven, ook bij een lagere inspectiefrequentie dan tweemaal per jaar. Ook voor inleners is het van belang om de waarborg te hebben dat zij samenwerken met toegelaten uitleners die het normenkader naleven. Immers, het samenwerken met een toegelaten uitlener is één van de voorwaarden voor de vrijwaring op de inlenersaansprakelijkheid.

Deze bevoegdheid van de minister zal geëvalueerd worden.

4. Overige wijzigingen

Het vervallen van artikel 1a hangt samen met een kennelijke fout. Met een eerdere wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) zijn de onderdelen van artikel 1, eerste lid, Waadi, verletterd. De regeling Waadi is abusievelijk niet aangepast. Artikel 1a verwees naar de normen opgenomen in artikel 1, eerste lid, onderdeel f, Waadi, terwijl hier verwezen had moeten worden naar artikel 1, eerste lid, onderdeel g, Waadi. Artikel 1, eerste lid, onderdeel g, Waadi, is met de inwerkingtreding van de Wtta gewijzigd, waardoor artikel 1a kan vervallen.

Daarnaast is artikel 2 komen te vervallen. De verwijzing naar de Stichting Normering Arbeid als verwerker van gegevens aan certificerende instellingen die vrijwillige certificaten voor het certificaten voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten verstrekken is niet meer relevant, nu in de Waadi de versterking van zelfregulering zal worden vervangen door een publiekrechtelijk

toelatingsstelsel. De noodzaak voor het aanwijzen van een verwerker, als bedoeld in artikel 2, is hiermee komen te vervallen.

5. Regeldruk

De regeling betreft een verdere uitwerking van wat bij wet en algemene maatregel van Bestuur (AMvB) is geregeld. De maximale regeldruk van deze regeling is onderdeel van de totale regeldruk die voortvloeit uit regels die bij de wet en de AMvB zijn vastgesteld. In de memorie van toelichting bij de wet is toegelicht dat wordt uitgegaan van een totale incidentele regeldruk van €11.257.500 en een totale structurele regeldruk van €143.215.320.[9] Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij de wet en de nota van toelichting bij de AMvB.

In de nota van toelichting bij de AMvB is toegelicht dat in de regeldruk bij de wet de regeldruk voor inspectie-instellingen is meegenomen in de hogere kosten voor de inspecties. Inspectie-instellingen voeren namelijk een private dienst uit voor uitleners en berekenen de kosten door aan de uitlener. De structurele en incidentele regeldruk voor uitleners is berekend bij de wet. Er zijn op dit moment geen aanwijzingen dat de aannames voor de berekening van de maximale regeldruk bij de wet bijgesteld dienen te worden. Ook de resultaten van de proefinspecties geven daar geen aanleiding toe.

6. Consultatie, advisering en toetsing

Een concept van deze regeling is in openbare internetconsultatie geweest van 15 maart 2024 tot en met 12 april 2024. Op de internetconsultatie zijn 22 openbare en enkele niet-openbare reacties binnengekomen. Het overgrote deel van de reacties zag op (onderdelen van) de wet of AMvB. Die reacties hebben dan ook niet geleid tot een wijziging van deze regeling en worden hier niet verder behandeld. De reacties die zagen op de inhoud van de regeling worden besproken in paragraaf 5.1.

De Raad voor Accreditatie (RvA) is in maart 2024 gevraagd om commentaar te leveren op de conceptversie van het inspectieschema. In april 2024 heeft de RvA haar commentaar gedeeld. Naar aanleiding van het commentaar van de RvA is de opbouw van het inspectieschema aangepast. Daarnaast heeft de Raad voor Accreditatie detailopmerkingen geplaatst. Deze zijn meegenomen in de verdere uitwerking van het inspectieschema. In oktober 2024 is de RvA gevraagd voor een formele beoordeling van het inspectieschema. In PM is de beoordeling ontvangen. Daaruit blijkt dat PM.

Ook hebben van augustus 2023 tot en met januari 2024 proefinspecties plaatsgevonden op een eerdere conceptversie van het normenkader. Via een aanbestedingstraject hebben vier inspectie-instellingen, die ervaring hebben met controles op de NEN4400 voor het SNA-keurmerk, de opdracht gegund gekregen. In totaal zijn 28 proefinspecties uitgevoerd, waarvan 27 volledig afgerond zijn. De inspecties bestonden uit inspecties bij ondernemingen die in het bezit zijn van het

[9] Voor de berekening van de regeldruk is uitgegaan van het Handboek Meting Regeldrukkosten van het Ministerie van Economische Zaken en Klimaat.

SNA-keurmerk, buitenlandse ondernemingen, ondernemingen die terbeschikkingstelling als nevenactiviteit hebben en ondernemingen die voor het eerst een inspectie hebben. Het doel van de proefinspecties was om een betrouwbaar beeld te krijgen van de controleerbaarheid en uitvoerbaarheid van de eisen die toegevoegd zijn ten opzichte van het vrijwillige SNA-keurmerk.
Uit de proefinspecties blijkt de controleerbaarheid van het normenkader, mits een aantal aanpassingen doorgevoerd worden. Daarnaast zijn verduidelijkende vragen gesteld door deelnemende inspecteurs. Bij het verder uitwerken van het normenkader en inspectieschema zijn deze opmerkingen meegenomen.

Tot slot hebben de proefinspecties inzicht gegeven in hoeveel tijd een gemiddelde inspectie kost. De tijdsbesteding is een indicatie voor de te verwachte kosten. De tijdsbesteding ligt in de verwachte bandbreedte zoals omschreven in de memorie van toelichting bij de wet. Daarvan is uitgegaan van een verdubbeling tot verdrievoudiging van de kosten ten opzichte van SNA. Wel wordt daarbij de kanttekening geplaatst dat de indicatie van de tijdsbesteding van een inspectie erg afhankelijk is van verschillende factoren, zoals de bereidheid van de onderneming om mee te werken, voorbereidingen die de uitlener treft en kennis van bestaande wet- en regelgeving.

Op basis van de resultaten van de proefinspecties, de consultatiereacties (zie paragraaf 6.1) en de toets van de Raad voor Accreditatie zijn de afweging voor het opnemen van een aantal (elementen van) normeisen bezien.
Interpretatievraagstukken kunnen – naast onzekerheid voor marktpartijen – leiden tot veel bezwaar- en beroepszaken voor de toelatende instantie. Zulke zaken gaan ten koste van de capaciteit om aanvragen en inspectierapporten te beoordelen en kwaadwillende uitleners effectief uit het stelsel te weren. Het is noodzakelijk om het aantal interpretatievraagstukken in de beginfase van het stelsel beheersbaar te houden. Dit heeft ertoe geleid dat enkele (elementen van) normeisen geschrapt zijn. Daarnaast heeft het ook geleid tot aanscherpingen en verduidelijkingen in het normenkader en inspectieschema.

Tot slot heeft de Adviescollege Toetsing Regeldruk advies uitgebracht op een concept van deze regeling. In paragraaf 6.2 is de reactie op het advies opgenomen.

6.1 Internetconsultatie

De reacties op de regeling zijn zorgvuldig bezien en gewogen. Waar een reactie aanleiding gaf tot een andere beleidsmatige keuze is dat in deze paragraaf vermeld. Dat geldt ook voor reacties die noopten tot verduidelijking, aanscherping of verdieping van de toelichting op de regeling, evenals de bijlagen bij deze regeling. Reacties die na weging geen aanleiding vormen voor een andere beleidsmatige keuze, zijn hieronder eveneens weergegeven. Daarbij is vermeld op grond van welke overwegingen het commentaar niet is overgenomen. De reacties zijn hieronder – waar mogelijk – gecombineerd en samengevat. De paragraaf is thematisch ingedeeld. Daar waar de reacties zeer technisch en gedetailleerd waren, zijn deze omwille van de navolgbaarheid van de paragraaf niet hierin opgenomen. Uiteraard zijn deze wel meegenomen bij de verdere uitwerking van de regeling.

6.1.1 Het normenkader

Verduidelijking van terminologie
In meerdere reacties wordt verzocht om termen te verduidelijken. Zo wordt verwezen naar het gebruik van de termen ‘’juist’’, ‘’tijdig’’ ‘’structureel’’ en ‘’substantieel’’. Daarbij wordt aangegeven dat het hanteren van zulke termen leidt tot interpretatieverschillen. Aan de andere kant benoemen de inspectie-instellingen Normec VRO en Bureau Cicero in hun gezamenlijke reactie dat verduidelijking wel gewenst is, maar vragen zij ook om ruimte voor *professional judgement* voor inspecteurs om op basis van feitelijke omstandigheden een non-conformiteit wel of niet vast te stellen waarbij rekening kan worden gehouden met disproportionele effecten van een non-conformiteit. Voor wat betreft de arbitraire termen, heeft de minister bij de verdere uitwerking van het normenkader en inspectieschema deze verduidelijkt.

Ook verzoekt The Auditing Company om te verduidelijken of een mondelinge procedure ook valt onder ‘procedure’. De minister concludeert dat een mondelinge procedure niet geldt als een procedure in de zin van het normenkader. Het hebben van een mondelinge procedure wordt niet als aantoonbaar geacht. Om de continuïteit van processen te kunnen waarborgen, zal een onderneming dus een procedure moeten hebben die schriftelijk of elektronisch zijn vastgesteld. Dit komt overeen met de systematiek bij SNA. In de normeisen waarvoor een procedure wordt opgevraagd, is opgenomen waar de procedure uit dient te bestaan.

Voor wat betreft de ruimte voor *professional judgement* geldt dat er geen interpretatieruimte kan zijn voor het wel of niet vaststellen van een non-conformiteit, maar dat inspectie-instellingen wel op andere manieren gebruik kunnen maken van hun expertise om rekening te houden met feitelijke omstandigheden. De inspecteurs van de inspectie-instellingen toetsen de personeels-, loon- en financiële administratie van ondernemingen op conformiteit met het normenkader. Binnen het stelsel geldt vervolgens dat de minister beoordeelt of een uitlener het normenkader naleeft. Dit doet de minister op basis van signalen van publieke toezichthouders en het inspectierapport. Inspecteurs krijgen binnen het stelsel dan ook geen beoordelingsruimte toegekend om te bepalen of een non-conformiteit wel of niet in het inspectierapport opgenomen moet worden.

Desalniettemin is na de registratie van een non-conformiteit wel ruimte voor de inspecteur om feitelijke omstandigheden mee te laten wegen. De inspecteur kan, en wordt geacht, om dergelijke omstandigheden te beschrijven, zeker wanneer deze omstandigheden een indicatie zijn dat de non-conformiteit is gebaseerd op een marginale fout. Ook bij de invulling en beoordeling van het herstel met betrekking tot de non-conformiteit heeft de inspecteur ruimte om omstandigheden mee te laten wegen in het oordeel. Wanneer er sprake is van een non-conformiteit die is gebaseerd op een marginale fout ligt het voor de hand om het proces omtrent herstel laagdrempeliger in te richten en te beoordelen dan wanneer er sprake is van bijvoorbeeld een terugkerende fout.

Deze vorm van professional judgement bij herstelinspecties sluit aan op de te volgen 4-O systematiek zoals beschreven in het inspectieschema. Via het beschrijven van de oorzaak, de omvang en de oplossing van de non-conformiteit,

kan een inspectie-instelling externe factoren mee laten wegen in de appreciatie van de geconstateerde non-conformiteit en het bijbehorende herstel. Op basis daarvan kan worden bepaald wat er benodigd is om de operationalisatie van de oplossing voldoende te kunnen inspecteren.

Normeis gelijke kansen bij werving en selectie
In een eerdere versie was een normeis over gelijke kansen bij werving en selectie opgenomen in het normenkader. In hoofdstuk 11 van de memorie van toelichting bij de wet is toegelicht hoe de verplichtingen die voortvloeien uit het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie zich verhouden tot de toelatingsplicht. Het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie was destijds in behandeling bij de Eerste Kamer. Op 26 maart 2024 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel verworpen. Voorts is, vanwege de samenloop met dat wetsvoorstel, de normeis gelijke kansen bij werving en selectie uit het normenkader geschrapt.

Normeis verstrekken van inlichtingen en documenten
In enkele reacties wordt verzocht om de vereisten met betrekking tot de jaarrekening te verduidelijken. De jaarrekening is een essentiële bron van informatie voor wat betreft de financiële verantwoording. Deze wordt gebruikt in relatie tot de normeisen die zien op de toetsing van de financiële administratie.

Normec VRO en Bureau Cicero doen in hun reactie een voorstel om de periode waarover de jaarrekening beschikbaar moet zijn te verduidelijken voor inspecteurs. Deze suggestie is overgenomen.

Zelda People BV stelt voor om inleners te verplichten dat zij bij de controle door een accountant op de jaarrekening aan moeten tonen dat ze samenwerken met toegelaten uitleners. In reactie daarop geldt dat deze vereiste buiten de reikwijdte van deze ministeriële regeling valt. Voor wat betreft de verplichtingen aan inleners wordt verwezen naar de wet en bijbehorende memorie van toelichting.

Normeis identificatie arbeidskracht
Incentive advies vraagt om verduidelijking van deze normeis en vraagt in hoeverre rekening gehouden is met de Essent-arrest van het Hof van Justitie (ECLI:EU:C:2014:2206).
In reactie daarop geldt dat met het Essent-arrest door het Hof van Justitie is aangegeven dat wanneer sprake is van vrij verrichten van diensten, een ontvangende lidstaat zoals Nederland niet nogmaals een tewerkstellingsvergunning mag eisen. In normeis 5.1 is opgenomen dat het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland wordt vastgesteld aan de hand van een geldig aan hem afgegeven authentiek identificatiedocument en een voor hem afgegeven werkvergunning. Hier wordt niet enkel gedoeld op een door Nederland afgegeven vergunning. De definitie van werkvergunning is hierom aangepast. Niet-EU-onderdanen die legaal werkzaam zijn in EU-lidstaten, hebben dus vrij toegang tot Nederland voor het vrij verrichten van diensten. Met deze normeis wordt dus geen dubbele verplichting in het leven geroepen.

Normeisen betrouwbare vertaling en veiligheid op de werkplek
Bij enkele normeisen zijn door verschillende partijen twijfels geplaatst over de doeltreffendheid en controleerbaarheid van eisen die in de consultatieversie

onderdeel uitmaakten van het normenkader. Het gaat daarbij om de eis dat de arbeidsovereenkomst en bijbehorende documenten in geval van een arbeidsmigrant in de landstaal verstrekt moeten worden en dat een betrouwbare vertaling gewaarborgd is, bijvoorbeeld via een beëdigde vertaler. In de consultatieversie was ook de normeis veiligheid op de werkplek opgenomen. Bij deze normeis werd gecontroleerd of uitleners een procedure hebben ingericht waarbij zij veiligheids- en gezondheidsrisico's opvragen bij de inlener en deze doorgeleiden naar de arbeidskracht. Daarbij werd niet van de inspectie-instelling verwacht inhoudelijke te controleren op veiligheids- en gezondheidsrisico's, omdat zij daartoe niet geëquipeerd is. Immers, van inspectie-instellingen kan niet verwacht worden dat zij als veiligheidsdeskundigen opereren.

Deze normeisen hebben bij de proefinspecties tot veel interpretatievraagstukken geleid. Verwacht wordt dat bij de inwerkingtreding van de wet nog meer interpretatievraagstukken zullen komen, waar de toelatende instantie direct op moet acteren. Vanuit de risicobeheersing van het stelsel voor de toelatende instantie zijn deze normeisen dan ook geschrapt uit het normenkader. Desalniettemin wordt het belang dat arbeidskrachten in gezonde en veilige arbeidsomstandigheden werken en de taal van hun arbeidsovereenkomst begrijpen onderstreept. Er wordt welwillend gestaan tegenover een normeis die dit in de toekomst op een effectieve en proportionele wijze kan waarborgen.

Normeis eisen m.b.t. het loonverhoudingsvoorschrift
Stichting PayOK geeft aan dat het kennis hebben van vele cao's complex is voor inspecteurs. Zij stellen voor dat inspectie-instellingen beschikbare data vergelijken met data van de Belastingdienst. Daarnaast benoemen zij dat de normeis niet hetzelfde is als het loonverhoudingsvoorschrift volgens de Waadi en dat payrollers feitelijk weer onder het uitzendregime vallen. Tot slot benoemt de ABU dat bij de controle op het loonverhoudingsvoorschrift het van belang is dat een inlener de informatie correct, tijdig en volledig verstrekken. En indien dat niet het geval is, ondanks dat een uitlener middels een zorgvuldig proces hiervoor een uitvraag heeft gedaan, dat niet kan leiden tot een non-conformiteit bij een inspectie. Daarbij benoemt de ABU dat veel arbeidsvoorwaarden in cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen niet eenvoudig of eenduidig uitlegbaar zijn en dit tot interpretatieverschillen kan leiden.

In reactie daarop geldt dat een incorrecte, ontijdige of onvolledige verstrekking van informatie naar de werking van de wet zal leiden tot een registreerde non-conformiteit. Uiteraard geldt dat een uitvraag middels een zorgvuldig proces een indicatie is dat de uitlener welwillend is om correct, tijdig en volledig informatie te verstrekken. Deze welwillendheid zal door de inspecteur worden gezien en geregistreerd, en zal aan de hand van de 4-O systematiek, zoals beschreven in de reactie met betrekking tot *professional judgement*, worden meegenomen in het daaropvolgende hersteltraject.

Er worden meerdere acties ondernomen om het risico op interpretatieverschillen te verkleinen. Allereerst wordt het risico ondervangen door termen en definities uit het normenkader in de verdere uitwerking van het normenkader en inspectieschema verder te verduidelijken. Daarnaast zullen tussen de inspectie-instellingen harmonisatieoverleggen plaatsvinden om onvoorziene risico's op interpretatieverschillen snel in beeld te krijgen en tegen te gaan. Tot slot zal in dit

kader ook een beroep moeten worden gedaan op de professionaliteit en deskundigheid van de inspecteur.

Normeis huisvesting
Zelda People BV stelt in hun reactie voor om SNF te verplichten. De VNG benoemt dat het kader van de Wet goed verhuurderschap (Wgv) ontbreekt. De VNG stelt voor dat de werkgever zich dient te vergewissen dat de huisvesting voldoet aan de eisen die zijn gesteld in de Wgv, aangevuld met eventueel plaatselijke vereisten. Waarbij de uitkomsten daarvan laagdrempelig gedeeld kunnen worden met de gemeente waar de huisvesting plaatshad.

In reactie daarop geldt dat in de wet nadere eisen worden gesteld aan de huisvesting die door uitleners ter beschikking wordt gesteld. De wet regelt dat indien de uitlener voorziet of doet voorzien in huisvesting aan de terbeschikkinggestelde arbeidskracht, de verhuurder van de aangeboden huisvesting een toegelaten instelling is of gecertificeerd is volgens bij cao vastgestelde normen over de kwaliteit van huisvesting van arbeidskrachten (zie artikel 12b van de wet en bijbehorende artikelsgewijze toelichting). Voor de beleidsmatige onderbouwing wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij de wet. Het verplichten van een specifieke huisvestingskeurmerk gaat dan ook buiten de reikwijdte van deze regeling.

In de consultatieversie was de normeis over huisvesting specifiek gericht op het voorzien of doen voorzien van huisvesting aan arbeidsmigranten. Daarbij was de definitie van arbeidsmigranten, zoals opgenomen in de Wgv opgenomen. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) geeft in hun reactie aan dat de opgenomen definitie van arbeidsmigranten te smal is, waardoor een grote groep mensen buiten de werkingssfeer van de regeling valt. Daarbij benoemt de VNG dat een arbeidsmigrant lang niet altijd de beschikking heeft over een hoofdverblijf in land van herkomst. Daarentegen benoemt Stichting PayOK dat de definitie te breed is, waardoor uitzendkrachten uit het hogere loonsegment er ook onder vallen.

Naar aanleiding van de consultatie en de proefinspecties is de normeis aangepast, zodat het toetsbaar is voor inspectie-instellingen. Gezien de problematiek rondom huisvesting, wordt de huisvestingseis niet gecontroleerd als de arbeidskracht minimaal 1,5 keer het bruto wettelijk minimumuurloon verdient. Dit is toetsbaar voor inspectie-instellingen, omdat zij ook de loonadministratie toetsen. De informatie over het bruto wettelijk minimumuurloon hoeft de inspecteur dus niet aanvullend op te vragen, maar heeft hij al tot zijn beschikking. Daarbij wordt opgemerkt dat de huisvestingseis die volgt uit de wet niet van toepassing is als de huisvesting niet ten behoeve van de terbeschikkingstelling in Nederland wordt aangeboden. Zie in dat verband de artikelsgewijze toelichting bij artikel 12b Wtta.

A1-verklaring
Incentive Advies geeft in zijn reactie aan dat normeis 4.1.b.4 de mogelijkheid tot het afgeven van een A1-verklaring door een lidstaat op grond van artikel 13 en artikel 16 van Verordening 883/04 miskent. Daarnaast veronderstelt volgens Incentive Advies het opleggen van een major bij het beschikken over een A1-verklaring dat er bevoegdheid is van de ontvangende lidstaat. Incentive Advies

merkt hierbij op dat Nederland bij twijfel over een juist afgegeven A1-verklaring contact moet opnemen met de afgevende lidstaat.

Hoewel aan de toepassing van artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/04 inderdaad de voorwaarde is verbonden dat de detacherende onderneming actief moet zijn in de uitzendende staat en dat het hierbij moet gaan om substantiële werkzaamheden, is de bedoeling van normeis 4.1.b.4 niet dat een inspectie-instelling moet beoordelen of de verklaring op grond van artikel 12 van Verordening (EG) nr. 883/2004 afgegeven had mogen worden. Het is aan de sociale zekerheidsautoriteiten van het land van afgifte van de A1-verklaring om, alvorens een dergelijke verklaring af te geven, onderzoek te doen naar de feiten en omstandigheden, ten einde te kunnen beoordelen of een dergelijke verklaring kan worden verstrekt. Er is bewust voor gekozen deze normeis te plaatsen onder 'identificatie van de onderneming'. Op grond van deze normeis wordt dus enkel geïnspecteerd of de onderneming in het land van vestiging daadwerkelijk substantiële activiteiten uitvoert. Zo kan worden vastgesteld of A1-verklaringen worden verstrekt aan bedrijven, waarbij geen sprake is van serieus werkgeverschap, zoals postbusondernemingen met weinig omzet in het land van vestiging.

Over normeis 5.2.6 merkt Incentive Advies op dat het niet verboden zou moeten zijn dat arbeidskrachten die beschikking hebben over een A1-verklaring worden doorgeleend. Het enige gevolg van deze situatie is dat de verklaring niet per definitie geldig is en dit door Nederland of de zendende lidstaat opnieuw moet worden bezien. De minister onderkent dat dit verbod niet expliciet volgt uit Verordening (EG) nr. 883/04 en heeft daarom deze normeis geschrapt. Het is daarentegen wel zo dat op grond van deze verordening voor de toepassing van artikel 12, en dus het van toepassing blijven van de wetgeving van de uitzendstaat, een directe band tussen de uitzendende werkgever en de gedetacheerde werknemer moet blijven bestaan. Het voortbestaan van de directe band kan niet langer worden gegarandeerd wanneer de gedetacheerde werknemer ter beschikking wordt gesteld van een derde onderneming. Artikel 12 is dan niet langer van toepassing, waardoor de A1-verklaring ook niet langer geldig is.
Er moet worden voorkomen dat de uitlener arbeidskrachten inleent van ondernemingen, waarbij geen sprake is van serieus werkgeverschrap. Daarom is in het normenkader de eis opgenomen dat wanneer de uitlener arbeidskrachten in- of doorleent aan wie een A1-verklaring is afgegeven, hij zorg moet dragen dat de organische band met de werkgever in het buitenland niet verbroken wordt.

Tot slot merkt Incentive Advies op dat in het normenkader het al dan niet in bezit hebben van een A1-verklaring als alles bepalend wordt gezien. In reactie daarop geldt dat het hebben van een A1-verklaring inderdaad geen constitutief vereiste is om onderworpen te zijn aan een socialezekerheidswetgeving. Ook zonder een A1-verklaring kunnen er andere feiten en omstandigheden zijn op grond waarvan zal moeten worden vastgesteld welk sociaal verzekeringsstelsel van toepassing is. Met het oog hierop is normeis 5.6.gewijzigd. Indien arbeidskrachten in Nederland worden ingezet die niet in het buitenland sociaal verzekerd zijn, moet worden voldaan aan de verplichtingen met betrekking tot de sociale verzekeringspremies van de werknemersverzekeringen. De inspecteur zal bij de inspectie wel moeten weten welke socialezekerheidswetgeving op de arbeidskracht van toepassing is.

Dit zal in de praktijk vaak door middel van een al dan niet afgegeven A1-verklaring mogelijk zijn.

Normeis voeren van een adequate loonadministratie
In de consultatieversie was opgenomen dat de inspecteur toetst of geen all-in-loon wordt toegepast door de onderneming. Naar aanleiding van het advies van Incentive Advies is de normeis anders geformuleerd: *Indien all-in-loon wordt toegepast, wordt dit gespecificeerd op de Nederlandse loonstrook.*

Over de methode van urenregistratie benoemt de ABU dat dit tot administratieve lasten leidt. Zij geven aan dat bekende tijdsregistratiesystemen vooral gericht zijn op aankomst en vertrektijden en niet op precieze werk en pauzetijden. Zij geven ook aan dat veel werkgevers geen specifieke werktijden bijhouden, maar alleen de gewerkte uren. Normec VRO en Bureau Cicero stellen voor om de normeisen aan te vullen, omdat een controle op basis van alleen begin- en eindtijd zeer tijdsintensief is voor inspectie-instellingen en tot afbreuk kan leiden van het borgen van de juistheid van beloning en kwaliteit van onderzoek.
In reactie daarop geldt dat de methode van urenregistratie inderdaad een extra administratieve last is voor werkgevers die geen pauzetijden noteren of werkgevers die begin- en eindtijden helemaal niet noteren, maar alleen uitgaan van gewerkte uren.

Het noteren van de begin- en eindtijden is bedoeld om mogelijk te maken dat inspectie-instellingen op efficiënte wijze kunnen controleren of de arbeidskracht juist beloond is. Dit is vooral bedoeld voor arbeidskrachten bij wie de uren fluctueren. Het klopt dat dit tot extra administratieve lasten zal leiden voor uitleners die dat nog niet op die manier hebben ingericht. Conform de reactie van Normec VRO en Bureau Cicero en naar aanleiding van de proefinspecties is de normeis aangevuld met het maken van onderscheid tussen de normale, verlof, ziekte, toeslag- en/of overwerkuren omwille van de toetsing van de normeis.

Onderkend wordt dat het vereisen van het opgeven van begin- en eindtijden, waarbij arbeidskrachten een vaste arbeidspatroon (bijvoorbeeld kantoormedewerkers) hebben, niet proportioneel is. Om die reden is in de normeis een bepaling opgenomen waarin gesteld wordt dat het opgeven van begin- en eindtijden niet noodzakelijk geacht wordt indien sprake is van een voorspelbaar arbeidspatroon, een vaste maandbetaling en verloond wordt volgens minimaal 1,5 keer het bruto wettelijk minimumuurloon.

Andere normeisen
Tot slot benoemt de VNG dat de actieve zorgplicht voor registratie van arbeidsmigranten niet is opgenomen in het normenkader. In reactie daarop geldt dat in het normenkader alleen normeisen zijn opgenomen, waarvan in de wet en bijbehorende AMvB zijn vastgesteld dat ze onderdeel uitmaken van het normenkader. De actieve zorgplicht maakt daar geen onderdeel van uit. Het opnemen van een nieuwe normeis valt dan ook buiten de reikwijdte van deze ministeriële regeling.

6.1.2 Het inspectieschema

Kwalificatie inspecteurs

In enkele reacties wordt gesteld dat er weinig tot geen aandacht is voor de kwalificatie van inspecteurs. Ook wordt gesteld dat een gedegen opleiding een minimale vereiste zou zijn. In reactie daarop geldt het volgende. De minister onderkent het belang van de kwalificatie van inspecteurs. De kwalificatie van inspecteurs is een onderdeel van de aanwijzingsprocedure van en het kwaliteitstoezicht op inspectie-instellingen door de toelatende instantie. In dat verband bestaat het voornemen om in beleidsregels vast te leggen wanneer sprake is van voldoende kennis en deskundigheid om de inspecties te kunnen uitvoeren. Uiteraard zal de toelatende instantie daarbij de bestaande kwalificatieprofielen voor het vrijwillige SNA-keurmerk als startpunt gebruiken.

Termijn tussen inspectie en aanleveren rapport bij de minister
Met betrekking tot de termijn van ten hoogste 75 werkdagen voor het aanleveren van het rapport bij de minister (gerekend vanaf eerste dag inspectie) wordt in een reactie gesteld dat het niet reëel is om de verantwoordelijkheid hiervoor bij de uitlener te leggen.

Vanaf de eerste dag van de inspectie tot aan het aanleveren van het inspectierapport bij de minister mag maximaal 75 werkdagen zitten. Voor het halen van deze termijn is zowel de uitlener als inspectie-instelling verantwoordelijk. Voor het kunnen halen van de termijn van ten hoogste 75 werkdagen is de uitlener afhankelijk van de medewerking van inspectie-instellingen op het gebied van de planning en het tijdig afwikkelen van het inspectierapport. Tegelijkertijd is de inspectie-instelling afhankelijk van de medewerking van de uitlener op het gebied van het tijdig aanleveren van de nodige stukken voor de (afwikkeling van) inspectie.

Zelda People B.V. stelt in een reactie dat de gebruikelijke 90 dagen die door de Stichting Normering Arbeid gehanteerd wordt voor herstel van minors is verkort naar 75 werkdagen.

De minister constateert dat Zelda People B.V. ervan uit gaat dat de 75 werkdagen voor herstel is bedoeld. De termijn van 75 werkdagen is echter niet volledig bedoeld voor herstel. Het aantonen van herstel is hier wel onderdeel van (minimaal dertig werkdagen herstel). Indien in de 75 dagen geen herstel is aangetoond, zal het rapport met non-conformiteiten aan de minister worden verstrekt. Bij de bekendmaking van het schorsingsbesluit stelt de minister de uitlener in de gelegenheid een zienswijze neer te leggen. Deze zienswijzetermijn kan de uitlener gebruiken voor het aantonen van herstel. Bij een minor non-conformiteit is de zienswijzetermijn ten minste vier maanden. De uitlener heeft dus binnen de termijn van 75 werkdagen ruimte om herstel aan te tonen aan de inspectie-instelling, en vervolgens, indien er geen herstel is aangetoond, nogmaals binnen de zienswijzetermijn. Pas hierna zal het schorsingsbesluit in werking treden. De minimale zienswijzetermijn bij major non-conformiteiten is niet vastgelegd, maar zal veel korter zijn in de praktijk.

In de toelichting van deze regeling is aangegeven dat voor de termijn van ten hoogste 75 werkdagen een balans is gezocht tussen het kunnen verwezenlijken van herstel met inachtneming van de bedrijfsvoering van de uitlener en de inspectie-instelling en het bieden van bescherming aan (kwetsbare)

arbeidskrachten. Bij de evaluatie van de wet zal bezien worden of verkorting van de periode van 75 werkdagen in de rede ligt.

Minor en major non-conformiteiten
De ABU stelt in zijn reactie dat situaties voorkomen dienen te worden waarin relatief beperkte administratieve omissies tot een major non-conformiteit leiden. . Deze reactie sluit aan bij het verzoek van de inspectie-instellingen Normec en Bureau Cicero voor 'professional judgement' en het mee kunnen wegen van feiten en omstandigheden bij geconstateerde overtredingen, waar eerder in deze paragraaf op in is gegaan. De minister onderschrijft het punt van de ABU, Normec en Bureau Cicero en heeft voor een select aantal normeisen de mogelijkheid gecreëerd om de classificatie 'major' af te schalen naar 'minor', indien voldoende onderbouwd. Bij onderbouwing dient de inspecteur na te gaan of de overtreding van de normeis niet structureel en niet substantieel is. De normeisen waar deze mogelijkheid voor geldt zijn gelijk aan de normeisen met op-/afschalingsmogelijkheid uit de NEN-4400 norm, waarop het certificaat van Stichting Normering Arbeid is gebaseerd. In het normenkader zijn de desbetreffende normen aangemerkt als 'major/minor'.

Inspectiefrequentie
In de consultatieversie was de inspectiefrequentie nog niet opgenomen. Normec VRO en Bureau Cicero stellen in hun reactie dat de verschillende inspectiefrequenties, zoals bij SNA, los zijn gelaten en verzoeken dit op te nemen. Ook stellen zij dat het verlagen van de inspectiefrequentie risico's met zich meebrengen, omdat uitleners minder vaak gecontroleerd worden op de naleving van het normenkader.

Bij SNA kunnen ondernemingen op basis van de aard van de non-conformiteit of juist afwezigheid van non-conformiteiten een aangepaste inspectiefrequentie krijgen (korter of langer). Binnen de Wtta zou een gedifferentieerde inspectiefrequentie een beschikking zijn van de minister, waar bezwaar en beroep tegen open zou staan. Deze doorlooptermijnen zouden juist tot onduidelijkheid leiden voor uitleners én inspectie-instellingen.

Het klopt dat een lager inspectiefrequentie risico's met zich meebrengen, omdat uitleners minder vaak gecontroleerd worden. Het vaststellen van de inspectiefrequentie is afhankelijk van de beschikbare inspectiecapaciteit. Het risico wordt echter gemitigeerd met de mogelijkheid om een toegelaten uitlener, indien een hij niet langer voldoet aan het normenkader, op enig moment te vragen om een tussentijds inspectierapport binnen zes maanden aan te leveren. Zie in dat verband hoofdstuk 3 van deze toelichting. Daarnaast is binnen het stelsel ook intensieve ketensamenwerking met stelselpartijen en gegevensdeling met onder andere de Nederlandse Arbeidsinspectie en Belastingdienst op basis waarvan de minister kan acteren.

Overige opmerkingen ten aanzien van het inspectieschema
Normec VRO en Bureau Cicero verzoeken om overeenkomstig met SNA in tabel A.2. op te nemen 'Is de onderneming in de afgelopen zes maanden opgericht of is de onderneming pas in de afgelopen zes maanden actief geworden als uitzender en/of aannemer van werk?'

Deze suggestie wordt niet overgenomen om de volgende redenen. De vragen uit tabel A.2. zijn bedoeld voor de inspecteur om de grootte van de steekproef vast te stellen. Een onderneming kan niet starten met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zonder eerst een voorlopige toelating aangevraagd te hebben. Immers is arbeidskrachten ter beschikking stellen zonder een (voorlopige) toelating een overtreding van de Wtta. Het stellen van die vraag heeft dan ook geen toegevoegde waarde. In tabel A.2. is wel opgenomen ‘’Is de onderneming in het bezit van een voorlopige toelating of heeft de onderneming de afgelopen 12 maanden een voorlopige toelating gehad?’’

Normec VRO en Bureau Cicero stellen voor om van de eerste twee inspecties twee volledige inspecties te maken, zodat het aansluit bij de systematiek van het huidige SNA-keurmerk, waarin een grondige toetsing van nieuwe toetreders essentieel wordt geacht voor het afdekken van onderkende risico’s.

In het inspectieschema is de tekst aangescherpt. In het inspectieschema is opgenomen dat de inspecteur bij de eerste toelatingsaanvraag een volledige inspectie uitvoert. De eerste daarop volgende inspectie is eveneens een volledige.

The Auditing Company suggereert in zijn reactie dat het aan de onderneming zelf is om een onderscheid te maken tussen verschillende bedrijfsactiviteiten en dat de inspectie alleen op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten plaatsvindt. geven aan dat dit niet tot een betrouwbaar inspectieresultaat leidt, in het geval de onderneming het zelf onjuist classificeert.

In reactie daarop geldt dat ondernemingen op grond van artikel 12c, derde lid, de verplichting hebben om in de eigen administratie te registreren welke arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld. De inspecteur trekt dan ook daar een steekproef uit. De Arbeidsinspectie houdt toezicht op deze verplichting en kan handhavend optreden in het geval de uitlener onjuist registreert. Dit valt dan ook buiten de verantwoordelijkheid van de private inspectie-instellingen.

Normec VRO en Bureau Cicero stellen voor om in tabel A.3. op te nemen om loonstroken op feestdagen te controleren, omdat in de uitzendsector met regelmaat voorkomt dat een doorbetaling op een feestdag niet op een juiste wijze plaatsvindt. Dit voorstel is niet overgenomen, omdat de tabel niet slechts van toepassing is op de uitzendsector, maar op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Of de uitbetaling van een feestdag correct is uitgevoerd, wordt meegenomen via de controle op de loonstroken. Er hoeft daar in de verdeling van het aantal dossiers uit tabel A.3. dan niet specifiek loonstroken opgevraagd te worden met uitbetaling van feestdagen.

6.2 Adviescollege Toetsing Regeldruk

Op 20 maart 2024 is aan Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) een conceptversie van onderhavige regeling voorgelegd ter advies. Op 17 april 2024 heeft de ATR het advies gedeeld (dictum 4). ATR beoordeelt de regeldrukgevolgen aan de hand van nut en noodzaak, minder belastende alternatieven, werkbaarheid en gevolgen van de regeldruk.

De ATR adviseert om inzichtelijk te maken welke meerwaarde het opnemen van elk van de afzonderlijke onderdelen en eisen van het normenkader heeft. Daarbij benoemt de ATR dat de normeisen al grotendeels in de bestaande arbeids-, sociale zekerheids- en belastingwetgeving zijn opgenomen. Daarnaast adviseert het college om de opname van een onderdeel of eis in het normenkader af te zien als dit onderdeel al in wetgeving is vastgelegd en onderdeel uitmaakt van toezicht door bestaande instanties.

In reactie daarop geldt dat de onderdelen waaruit het normenkader bestaat, voortvloeien uit bepalingen in de wet en de AMvB. Het normenkader bestaat uit een selectie van bestaande (wettelijke) verplichtingen. Uit oogpunt van proportionaliteit is gekozen voor verplichtingen die dermate van belang zijn voor de bescherming van (kwetsbare) arbeidskrachten en een gelijk speelveld in de uitleenbranche, dat het wenselijk is om doorlopend op de naleving van die verplichtingen te controleren.

Zo is in de wet opgenomen dat het normenkader bestaat uit eisen die betrekking hebben op de arbeidswetten, sociale verzekeringswetten en fiscale wetten. In dat verband verwijst de minister naar artikel 12q van de wet, bijbehorende artikelsgewijze toelichting en de memorie van toelichting voor de beleidsmatige onderbouwing van de regering. De dwingende bepaling stelt dat in ieder geval eisen opgenomen worden over de voldoening of afdracht van de omzetbelasting, de loonbelasting, de premie voor de volksverzekeringen, de premies voor de werknemersverzekeringen en enkele andere wetten, zoals de Wet minimumloon, Wet arbeid vreemdelingen, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie en artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het is dus niet mogelijk om het advies van de ATR over te nemen. Daarnaast is in de nota van toelichting bij de AMvB onderbouwd waarom krachtens AMvB aanvullende eisen gesteld worden.

Ten aanzien van minder belastende alternatieven adviseert de ATR om het opvragen van gegevens bij publieke instanties te beleggen bij de inspectie-instellingen en niet bij de uitlener. Dit adviespunt gaat buiten de reikwijdte van deze regeling. Het is niet mogelijk om dit advies over te nemen om de volgende redenen. Ten eerste is in de wet geen delegatiebepaling opgenomen voor de gegevensuitwisseling tussen inspectie-instellingen en publieke instanties. De regering heeft in de memorie van toelichting bij de wet het publiek-private stelsel en de rol van inspectie-instellingen binnen het stelsel beleidsmatig onderbouwd. Zie in dat verband de memorie van toelichting bij de wet. Voor de invulling van de bepalingen ten aanzien van gegevensuitwisseling verwijst de minister naar de nota van toelichting en bijbehorende artikelsgewijze toelichting van het ontwerpbesluit.

Tot slot is de controle door inspectie-instellingen op het normenkader niet hetzelfde als het toezicht die publieke instanties uitvoeren. Publieke instanties doen veelal risicogericht onderzoek, ander type onderzoek, gebruiken andere instrumenten om te handhaven en naleving af te dwingen. Er is geen sprake van een toezicht relatie tussen een private inspectie-instelling en een te inspecteren onderneming. Inspectie-instellingen controleren op het normenkader, en stellen een inspectierapport op, maar beoordelen als private instantie niet de naleving ervan. De beoordeling ervan is binnen het toelatingsstelsel belegd bij de Minister

van SZW. Ook is de wijze van onderzoek door een inspectie-instelling bij een doorlopende controle wat intensiteit betreft niet gelijk te stellen aan het risicogerichte toezicht door toezichthouders op de naleving van regeling achteraf.

Daarnaast adviseert de ATR om inzichtelijk te maken of en in hoeverre het voor kleine uitzendbureaus mogelijk is om een vrijstelling te krijgen dan wel onder een verlicht regime te worden geplaatst. In reactie daarop geldt dat de reikwijdte van deze ministeriële regeling is ingegeven door de reikwijdte van de wet. De wet regelt dat het naleven van het normenkader van toepassing is in het geval van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Voor de beleidsmatige onderbouwing van de reikwijdte wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij de wet. Tevens ziet het normenkader voor een groot deel op bestaande regelgeving. Ook kleine ondernemingen hebben zich aan deze regels te houden, zoals de naleving van de wet minimumloon en juist belonen o.g.v. het loonverhoudingsvoorschrift.

Ten aanzien van de werkbaarheid adviseert de ATR om in de toelichting de werkbaarheid van normenkader en inspectieschema voor uitleners te onderbouwen en daarbij aandacht te hebben voor kleine ondernemingen en ondernemingen voor wie uitlenen een nevenactiviteit is en inspectie-instellingen.

Zoals toegelicht aan het begin van de consultatieparagraaf zijn proefinspecties uitgevoerd op een eerdere conceptversie van het normenkader. De uitvoerbaarheid van het normenkader is daarin meegenomen voor verschillende uitleners. De uitkomsten daarvan zijn meegenomen bij de verdere uitwerking van het normenkader en inspectieschema. Tevens wordt er op gewezen dat het normenkader voor een heel groot deel bestaat uit bestaande wet- en regelgeving (zoals eerder aangegeven), waar ook kleine ondernemingen én bedrijven voor wie uitlenen een nevenactiviteit is zich aan horen te houden, zoals het naleven van de wet minimumloon en het juist belonen op grond van het loonverhoudingsvoorschrift. Tevens is een conceptversie van het normenkader en inspectieschema aangeboden voor internetconsultatie, waar een ieder in de gelegenheid is gesteld om te reageren. Ook inspectie-instellingen hebben erop gereageerd. In dat verband verwijst de minister naar de consultatieparagraaf. Ook voert het Ministerie van SZW verschillende overleggen en sessies met inspectie-instellingen, waar onder andere de uitvoerbaarheid ter sprake komt. Ook zal het ministerie van SZW doorlopend uitvoeringsvraagstukken monitoren.

Tot slot adviseert de ATR om de toelichting op de regeling aan te vullen met een beschrijving en berekening van de regeldruk voor de inspectie-instellingen. De regeldrukparagraaf in de regeling is hierop aangevuld.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum