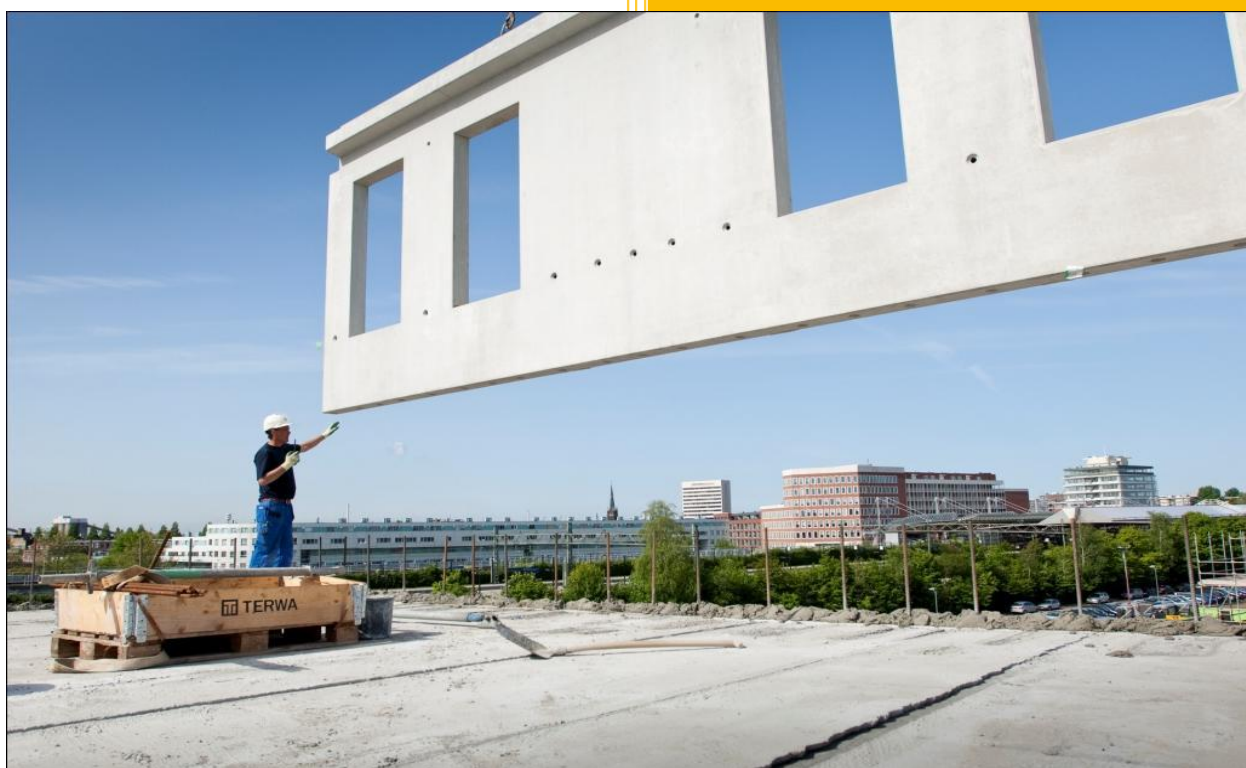


Stichting Normering
Arbeid



Dé Norm voor
betrouwbaarheid

Handboek Normen



Stichting Normering Arbeid

Handboek Normen

SNA-011

Versie: 20.01

Stichting Normering Arbeid

Postbus 4076

5004 JB Tilburg

e-mail info@normeringarbeid.nl

website www.normeringarbeid.nl

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

Revisiegeschiedenis

11.01	1 september 2011	Eerste versie van het handboek Normen
12.01	2 februari 2012	Tweede versie van het handboek Normen
12.02	20 juni 2012	Derde versie van het handboek Normen
12.03	20 augustus 2012	Vierde versie van het Handboek Normen
12.04	28 september 2012	Vijfde versie van het Handboek Normen
12.05	7 december 2012	Zesde versie van het Handboek Normen
13.01	16 april 2013	Zevende versie van het Handboek Normen
13.02	1 mei 2013	Achtste versie van het Handboek Normen
13.03	1 juli 2013	Negende versie van het Handboek Normen
13.04	1 oktober 2013	Tiende versie van het Handboek Normen
14.01	1 februari 2014	Elfde versie van het Handboek Normen
14.02	1 juli 2014	Twaalfde versie van het Handboek Normen
15.01	1 januari 2015	Dertiende versie van het Handboek Normen
15.02	15 april 2015	Veertiende versie van het Handboek Normen
15.03	1 juli 2015	Vijftiende versie van het Handboek Normen
16.01	1 januari 2016	Zestiende versie van het Handboek Normen
16.02	1 mei 2016	Zeventiende versie van het Handboek Normen
16.03	1 oktober 2016	Achttiende versie van het Handboek Normen
17.01	1 april 2017	Negentiende versie van het Handboek Normen
17.02	1 april 2018	Twintigste versie van het Handboek Normen
18.01	1 april 2019	Eenentwintigste versie van het Handboek Normen
19.01	1 augustus 2019	Tweeëntwintigste versie van het Handboek Normen
20.01	1 januari 2020	Drieëntwintigste versie van het Handboek Normen

INHOUD

Inleiding	6
1. Normen	7
2. Onderhoud SNA-schema	8
2.1 Normcommissie 400 177	8
2.2 Centraal College van Deskundigen	9
2.3 Harmonisatieoverleg	9
3. Inspectie-instellingen en inspectiepersoneel	10
4. Klachten, bezwaar en beroep	10
4.1 Klachten	10
4.2 Bezwaar	11
4.3 Beroep	11
5. Aanpassingsrapporten	12
5.1 NEN 4400-1	12
5.2 NEN 4400-2	34
6. Interpretatierapporten	50
6.1 NEN 4400-1	50
6.2 NEN 4400-2	90
Bijlagen	108
Bijlage 1 Wijzigingsblad normenset	109

Inleiding

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

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

1. Normen

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

Thans zijn van toepassing:

NEN 4400-1: 2017 (ICS 03.040 / november 2017)

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

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

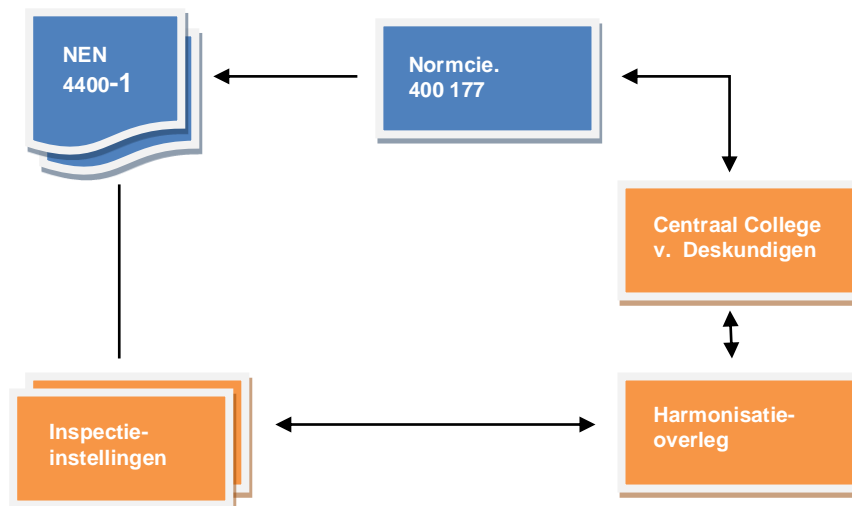
Uitleners en (onder)aannemers – Eisen aan en beoordeling van verplichtingen uit arbeid – Deel 2: Eisen aan in het buitenland gevestigde ondernemingen (natuurlijke en rechtspersonen)

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

2. Onderhoud SNA-schema

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

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



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

2.1 Normcommissie 400 177

De normen NEN 4400-1 en NEN 4400-2 worden opgesteld door de normcommissie 400 177 "Verplichtingen uit arbeid". De commissie is ingesteld en

opereert onder verantwoordelijkheid van het Nederlands Normalisatie Instituut (NEN).

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

2.2 Centraal College van Deskundigen

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

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

Reglement Centraal College van Deskundigen

SNA-003

2.3 Harmonisatieoverleg

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

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

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

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

3. Inspectie-instellingen en inspectiepersoneel

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

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

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

4. Klachten, bezwaar en beroep

4.1 Klachten

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

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

4.2 Bezwaar

De inhoudelijke beoordeling of een onderneming voldoet aan de norm voor het SNA-keurmerk behoort tot het taakgebied van de inspectie-instelling. Als een onderneming het niet eens is met het oordeel van de inspecteur kan de onderneming bezwaar aantekenen bij de inspectie-instelling. Iedere inspectie-instelling waarmee SNA samenwerkt dient een bezwaarprocedure te onderhouden. Tevens kan door belanghebbenden bezwaar bij het bestuur SNA worden aangetekend als men van mening is dat de procedure om het SNA-schema aan te passen niet correct is geweest.

Reglement College van Beroep

SNA-005

4.3 Beroep

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

Reglement College van Beroep

SNA-005

5. Aanpassingsrapporten

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

5.1 NEN 4400-1

Aanpassingsrapport 2018-227 / Vastgesteld: 20 september 2018

4.2.5.3 Uitbesteden of opdracht verstrekken aan een zzp'er

Situatieschets

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

Aanpassing

Artikel 4.2.5.3 lid 2 wordt aangepast:

(..)

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

artikel 4.2.5.3 lid 3 wordt aangepast:

(..)

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

(..)

Aan artikel 4.2.5.3 lid 7 wordt het volgende toegevoegd:

(..)

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

— Over de periode tot 1 mei 2016:

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

— Over de periode vanaf 1 mei 2016:

- a) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
- b) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen;
Bij overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2019 gelden tevens onderstaande eisen:
- c) een uittreksel van de Kamer van Koophandel van de zzp'er, maximaal drie maanden oud, gerekend vanaf de datum van ondertekening van de overeenkomst;
- d) het soort identiteitsbewijs van de zzp'er welke is gecontroleerd, het nummer en de geldigheidsduur ervan.

(..)

Aanpassingsrapport 2018-231 / Vastgesteld: 20 september 2018

4.2.5.6 Verstrekken van inlichtingen en documenten

Situatieschets

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

Aanpassing

Normelement 4.2.5.6 lid 5 wordt aangepast:

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

(..)

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

(..)

Aanpassingsrapport 2018-236 / Vastgesteld: 8 november 2018

Hoofdstuk 3 Termen en definities

Situatieschets

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

Toevoeging

3. Termen en Definities

(..)

3.7) duur van de overeenkomst
de looptijd van de overeenkomst.

3.78) franchisegever

FG

onderneming die tegen vergoeding andere ondernemingen toestaat te handelen onder haar naam en gebruik te maken van haar commerciële instrumenten

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.13) initiële loonsverhoging

een structurele algemene loonsverhoging door cao-partijen afgesproken

3.134 inlener

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

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.21) normale arbeidsduur

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

3.242) onderneming

uitlener en/ of (onder)aannemer

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.24) overeengekomen (gebruikelijke) arbeidsduur

de omvang van de arbeid die werkgever en werknemer hebben afgesproken

3.245) register

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

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

Aanpassingsrapport 2018-237 / Vastgesteld: 8 november 2018

4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets

Toetsing van eisen aan de loonstroken komt nu op drie verschillende plaatsen in de norm terug: (4.2.2.1 sub 5, 4.2.3.1 sub 7 en 4.3.2.5 sub 1b). Het is wenselijk e.e.a. samen te voegen en duidelijker te definiëren. De toetsing van de eisen aan de loonstroken zal onder paragraaf 4.2.2.1 weggehaald worden. De overeengekomen arbeidsduur zal opgenomen worden bij de toetsing van de arbeidsovereenkomst.

Aanpassing

4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor waarborgen dat:

(..)

sub 3) met alle werknemers die voor de onderneming arbeid verrichten/hebben verricht:

a) aantoonbaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan;

- b) afspraken betreffende de functie, duur van de overeenkomst (indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten), salariëring en overeengekomen arbeidsduur als omschreven in artikel 7:655 lid 1 sub c, e, h en i BW, worden vastgelegd en ondertekend;

sub 4) bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een opgaafe gegevens voor de loonheffingen heeft plaatsgevonden.

~~sub 5) er wordt voldaan aan de verplichtingen met betrekking tot de loonstrook~~
~~———— (artikel 7:626 lid 2, lid 3, lid 4 en lid 5 BW).~~

(..)

De huidige sub 6,7 en 8 krijgen de nummers 5, 6 en 7.

Aanpassing

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

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

(..)

- ~~eis 4.2.2.1 sub 5)~~
- eis 4.2.3.1 sub 2), 3), 5), 7), 8), 10), 11), 13)
- eis 4.2.4.3 sub 1)

(..)

Aanpassingsrapport 2018-238 / Vastgesteld: 8 november 2018

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

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets

De titel van paragraaf 4.3.2 kan voor verwarring zorgen. Tevens is vastgesteld dat in de NEN 4400-2 een andere titel wordt gebruikt.

Aanpassing

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

Situatieschets

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

Aanpassing

4.3.2.4 Initiële loonsverhoging

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

Situatieschets

4.3.2.5 Arbeidsovereenkomst en loonstrook

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

Aanpassing

4.3.2.5 ~~Arbeidsovereenkomst en loonstrook~~

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

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

- a) ~~het vastleggen van afspraken met betrekking tot functie, duur van de overeenkomst en salariering.~~
- b) de voorwaarden aan de loonstrook, aanvullend op 4.2.3.1 sub 7.

Aanpassing

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

(..)

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

(..)

- eis 4.3.2.4
- eis 4.3.2.5 ~~sub b)~~
- eis 4.3.3.3 sub 2)

(..)

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

Aanpassingsrapport 2018-230 / Vastgesteld: 8 november 2018

4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming

Situatieschets

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

Het is op dit moment niet altijd uit de financiële administratie op te maken of een onderneming medewerkers ter beschikking stelt of bijvoorbeeld aan aanneming van werk doet. Tevens is het wenselijk om inzichtelijk te hebben of er sprake is van

inhuur van SNA, niet-SNA gecertificeerde ondernemingen en de inhuur van ZZP-ers.

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

Aanpassing

4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming

2) Voorts moet de onderneming:

(..)

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

(..)

Aanpassingsrapport 2019-244 / Vastgesteld: 4 april 2019

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

Situatieschets

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

Aanpassing

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

(..)

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

(..)

7) 8) de onderneming van de zzp'er, tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de

laatste facturatie plaatsvond, een papieren en/of elektronisch dossier beschikbaar heeft dat minimaal omvat:

— Over de periode tot 1 mei 2016:

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

— Over de periode vanaf 1 mei 2016:

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

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

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

(..)

Aanpassing

Als gevolg van de bovenstaande doornummering wordt onderstaande toegevoegd:

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

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

(..)

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

(..)

Aanpassingsrapport 2019-246 / Vastgesteld: 13 juni 2019

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

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

Aanpassing

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

4.2.3.1 Het voeren van een adequate administratie

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

(..)

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

OPMERKING 4 Indien bij de steekproefpersonen (tabel C.1) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/of ziekte-uren dienen deze uren ook volgens het geldende wettelijk minimumloon te worden uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.

OPMERKING 4 5 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog resterende vakantiebijslag ~~en niet opgenomen vakantiedagen~~ bij uitdiensttreding.

(..)

OPMERKING 5 6 Indien langdurig wordt gewerkt op basis van vast overeengekomen uren, zijn werkbriefjes niet noodzakelijk. Er kan dan worden volstaan met aan te tonen wat contractueel is overeengekomen.

(..)

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

OPMERKING 7 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog niet opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding.

(..)

Aanpassing

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

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

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

(..)

eis 4.2.3.1 sub 2), 3), 5), 7), 8), 9), 10), 11), 13)

(..)

Moeten binnen drie maanden correctiemaatregelen worden doorgevoerd.

(..)

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

(..)

eis 4.2.3.1 sub 4a), 4b), 4c), 4d), 4e), 9), 14)

(..)

Aanpassingsrapport 2019-247 / Vastgesteld: 13 juni 2019

Onderwerp: Bijlage E (Normatief)

Protocol afwijking beoordelingssystematiek

Situatieschets

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

Aanpassing

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

Bijlage E (normatief)

Protocol afwijking beoordelingssystematiek

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

(..)

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

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

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

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

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

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

- In de backoffice worden indicaties gevonden die erop wijzen dat in een of meer frontofficevestigingen werkwijzen worden gehanteerd die niet stroken met de eisen van NEN 4400-1.

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

(..)

Aanpassingsrapport 2019-250 / Vastgesteld: 13 juni 2019
Onderwerp: Uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen

Situatieschets

Gebleken is dat er ongewenst een verschil zit tussen de NEN 4400-1 en de NEN 4400-2 in de toetsing van normelementen betreffende het uitbesteden van werk aan en in- en doorlenen van, op basis van NEN 4400-1 of NEN 4400-2 geïnspecteerde ondernemingen. Door middel van deze aanpassing wordt de NEN 4400-1 norm gelijkgetrokken met de NEN 4400-2 norm ten aanzien van het schriftelijk vastleggen.

Aanpassing

Aan normelement 4.2.5.1 wordt een nieuw lid 2) toegevoegd. Het huidige lid 2) wordt doorgenummerd.

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

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

(..)

2) Het inlenen of uitbesteden van werk wordt schriftelijk vastgelegd.

2)3) 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 iedere inlenende onderneming, iedere onderneming die werk uitbesteedt dan wel iedere opdrachtgever:

(..)

Aanpassing

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

(..)

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

(..)

— eis 4.2.5.1 sub 1), 23a), 23b) *De afwijking moet structureel en/of substantieel zijn*

(..)

Aanpassingsrapport 2019-251 / Vastgesteld: 13 juni 2019

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

Situatieschets

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

Aanpassing

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

(..)

- 4) Ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten omdat zij niet in de gelegenheid zijn dit zelf te doen, moeten ~~aan iedere derde contractueel een aantal specifieke eisen stellen dit contractueel vastleggen met de derde:~~
 - 1) In dit contract dient minimaal te zijn vastgelegd dat:
 - a) ~~De derde moet bewerkstelligen dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling doet een goed leesbare kopie van het identificatiedocument van de medewerker krijgt en, indien van toepassing, van de werkvergunning verstrekt;~~
 - b) ~~De kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, van de werkvergunning moet vergezeld gaan van~~ De derde een getekende verklaring verstrekt waaruit blijkt dat en door wie de identiteit, ook op het aspect van persoonsverwisseling, is gecontroleerd. Deze verklaring moet ook door de desbetreffende in dienst tredende medewerker ~~mede~~ worden ondertekend.
 - c) De derde ~~moet~~ toestaat dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.

- ~~d) De derde moet toestaan dat ook de inspectie-instelling van de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.~~
- d) e) De derde, ~~moet~~, indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgen dat deze ook toegankelijk is voor de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht ~~en voor haar inspectie-instelling.~~
- 2) ~~De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door de derde laat verrichten moet ook zelf een gedegen controle uitvoeren op de kopieën van de identificatiedocumenten en, indien van toepassing op de werkvergunningen.~~
- 3) ~~De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door de derde laat verrichten, moet naleving van de procedure van identiteitscontrole door de derde steekproefsgewijze controleren.~~
- 2) De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laat verrichten, aantoonbaar de verklaring beschreven in 4.2.2.2.1 b) in de personeelsadministratie heeft opgenomen.
- (..)

Aanpassingsrapport 2019-255 / Vastgesteld: 19 november 2019
Onderwerp: Bijlage D trekkingsmethodiek

Situatieschets

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

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

Aanpassing

D.1 Trekkingsmethode X – Steekproef uit de financiële administratie

(..)

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

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

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

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

Voorbeeld:

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

Steekproefmethode 1

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

Steekproefmethode 2

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

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

Voorbeeld:

*Ter beschikking stellen van arbeid 30%
Aanneming van werk 70%*

*Aantal op basis van de uitkomst risicoanalyse (n0) is 7
7 verkoopfacturen enkel aanneming van werk*

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

Steekproefmethode 3

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

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

Voorbeeld:

Ter beschikking stellen van arbeid 20%

Aanneming van werk 80%

Risicoanalyse

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

7 verkoopfacturen enkel aanneming van werk

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

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

Voor de PAI geldt dat net als in de huidige situatie de personeelsdossiers gekozen worden op basis van de getrokken verkoopfacturen. In situatie 2 en 3 zullen dus ook personeelsdossiers gezien worden van werknemers die ter beschikking gesteld worden als ook voor werknemers die op basis van aanneming van werk werken. In situatie 1 is het niet nodig om 2 steekproeven voor de PAI te nemen maar moeten de verschillende personeelsdossiers representatief zijn voor de activiteiten.

(..)

Aanpassingsrapport 2019-256 / Vastgesteld: 19 november 2019
Onderwerp: 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie en 5.2.3.8 Beoordelen ondernemingen die zelf geen ter beschikking te stellen arbeidskrachten in dienst hebben

Situatieschets

Op 28 mei 2019 heeft de Eerste Kamer het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) aangenomen. Deze wet wijzigt het arbeidsrecht en de Waadi vanaf 1

januari 2020. Het grootste deel van deze wijzigingen gaat vanaf 1 januari 2020 in. Dit betekent onder andere dat de werkgever duidelijk vast moet hebben gelegd wat voor soort arbeidsovereenkomst een werknemer heeft. Daarnaast komt er een wettelijke definitie voor payrollrolling.

Aanpassing

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

- 2) alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens juist zijn ingevoerd in de loonadministratie;

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

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

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

(..)

- 7) de loonstrook minimaal is voorzien van de volgende gegevens:
 - a) bruto loonbedrag;
 - b) samenstelling loon in gespecificeerde bedragen;
 - c) inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd; de inhouding is aantoonbaar schriftelijk met werknemer overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving;
 - d) wettelijk minimum(jeugd)loon en de minimumvakantiebijslag;
 - e) naam van de werkgever en de werknemer;
 - f) termijn waarop de betaling betrekking heeft.
 - g) of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan en of dat er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.

(..)

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

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

5.2 NEN 4400-2

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

4.2.5.6 Verstrekken van inlichtingen en documenten

Situatieschets

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

Aanpassing

Normelement 4.2.5.6 lid 5 wordt aangepast:

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

(..)

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

(..)

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

Hoofdstuk 3 termen en definities

Situatieschets

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

Toevoeging

3. Termen en Definities

(..)

3.9) duur van de overeenkomst
de looptijd van de overeenkomst

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

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.19 initiële loonsverhoging
een structurele algemene loonsverhoging door cao-partijen afgesproken

3.19-20 inlener
degene aan wie de werknemer ter beschikking is gesteld om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.30 normale arbeidsduur

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

3.2831 onderneming

uitlener en/ of (onder)aannemer

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.34) overeengekomen (gebruikelijke) arbeidsduur

de omvang van de arbeid die werkgever en werknemer hebben afgesproken

3.345) register

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

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

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

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

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets

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

Aanpassing

4.3.2.2 Initiële loonsverhoging

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

Situatieschets

4.3.2.3 Arbeidsovereenkomst en specificatie loonbetaling

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

Aanpassing

4.3.2.3 Arbeidsovereenkomst en Specificatie loonbetaling

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

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

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

Aanpassing

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

(..)

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

(..)

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

(..)

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

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

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

Situatieschets

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

Aanpassing

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

(..)

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

(..)

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

- Over de periode tot 1 mei 2016:
 - a) een kopie van de VAR;
 - b) een kopie van het identificatiedocument;
 - c) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
 - d) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen.

- Over de periode vanaf 1 mei 2016:
 - a) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
 - b) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen;

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

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

(..)

Aanpassing

Als gevolg van de bovenstaande doornummering wordt onderstaande toegevoegd:

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

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

(..)

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

(..)

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

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

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

Aanpassing

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

4.2.3.1 Het voeren van een adequate administratie

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

(..)

- 4) ~~ten minste volgens de Wet minimumloon, minimumvakantiebijslag (Wml) en het Nederlands wettelijk vastgesteld minimumaantal vakantiedagen wordt betaald en bij het einde dienstverband de eventuele reserveringen en niet-opgenomen vakantie-rechten worden uitgekeerd;~~
 - a) ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumloon wordt uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur;
 - b) de betaling van het verschuldigde wettelijk minimumloon door girale betaling geschiedt;

c) indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving;

d) op het moment van uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108% van het geldende wettelijk minimumloon bedraagt;

e) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de eventuele reserveringen volledig zijn uitbetaald aan de werknemer.

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

OPMERKING 5 6 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog resterende vakantiebijslag ~~en niet opgenomen vakantiedagen~~ bij uitdiensttreding.

(..)

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

(..)

8) de uitbetaling conform de loonstrook plaatsvindt door middel van bank of kas (met inachtneming van het onder 4b) genoemde);

9) ~~de betaling van het verschuldigde wettelijk minimumloon door girale betaling geschiedt~~

ten minste het Nederlands wettelijk vastgesteld minimumaantal vakantiedagen wordt betaald en bij einde dienstverband de nog niet opgenomen vakantierechten aantoonbaar worden uitgekeerd;

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

(..)

Aanpassing

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

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

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

(..)

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

(..)

Moeten binnen drie maanden correctiemaatregelen worden doorgevoerd.

(..)

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

(..)

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

(..)

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

Situatieschets

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

Aanpassing

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

Bijlage E (normatief)
Protocol afwijking beoordelingssystematiek

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

(..)

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

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

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

In een dergelijk geval zal de onderneming moeten aantonen wat de contractueel overeengekomen arbeidsduur is en of er sprake is van een loondoorbetalingsverplichting. De opgegeven informatie zal door de inspectie-instelling getoetst worden aan de hand van beschikbare documenten (urenbriefjes, contracten, enz). Alle contractueel overeengekomen uren, indien er sprake is van loondoorbetalingsverplichting, en ziekte-uren dienen minimaal volgens het geldende wettelijke minimumloon, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur, te worden betaald. Geen of onvoldoende bewijsvoering door de gecontroleerde onderneming leidt tot een negatief advies.

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

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

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

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

(..)

Aanpassingsrapport 2019-254-2 / Vastgesteld 13 juni 2019:
Onderwerp: 4.2.2.2 Specifieke eisen te stellen aan de personeelsadministratie van ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten

Situatieschets

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

Aanpassing

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

(..)

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

(..)

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

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

Situatieschets

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

Aanpassing

artikel 4.2.5.3 lid 2 wordt aangepast

(..)

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

artikel 4.2.5.3 lid 3 wordt aangepast

(..)

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

(..)

Aan artikel 4.2.5.3 lid 7 wordt het volgende toegevoegd:

(..)

- 7) de onderneming van de zzp'er, tot zeven jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de laatste facturatie plaatsvond, een papieren en/of elektronisch dossier beschikbaar heeft dat minimaal omvat:
- Over de periode tot 1 mei 2016:
 - a) een kopie van de VAR;
 - b) een kopie van het identificatiedocument;
 - c) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
 - d) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen.

 - Over de periode vanaf 1 mei 2016:
 - a) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
 - b) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen;
Bij overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2019 gelden tevens onderstaande eisen:
 - c) een uittreksel van de Kamer van Koophandel van de zzp'er, maximaal drie maanden oud, gerekend vanaf de datum van ondertekening van de overeenkomst (of een geldig gelijkwaardig document);
 - d) het soort identiteitsbewijs van de zzp'er welke is gecontroleerd, het nummer en de geldigheidsduur ervan.
- (..)

Aanpassingsrapport 2018-241-2a / Vastgesteld: 12 september 2019
4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming

Situatieschets

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

Het is op dit moment niet altijd uit de financiële administratie op te maken of een onderneming medewerkers ter beschikking stelt of bijvoorbeeld aan aanneming van werk doet. Tevens is het wenselijk om inzichtelijk te hebben of er sprake is

van inhuur van SNA, niet-SNA gecertificeerde ondernemingen en de inhuur van ZZP-ers.

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

Aanpassing

4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming

2) Voorts moet de onderneming:

(..)

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

(..)

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

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

Situatieschets

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

Aanpassing

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

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

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

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

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

(..)

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

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

(..)

6. Interpretatierapporten

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

6.1 NEN 4400-1

Interpretatierapport 2017-188 / Vastgesteld: 21 september 2017 Een facturerende eenheid in kader van omzetbelasting

Situatieschets

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

Daarbij valt aan de volgende vormen te denken:

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

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

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

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

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

Interpretatie

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

- a) Er wordt inzicht gegeven in de administratieve structuur;
- b) Binnen de facturerende eenheid zijn de verschillende activiteiten te onderscheiden;
- c) Wanneer voor meerdere ondernemingen wordt gefactureerd, zal uit de factuur moeten blijken welke werkmaatschappij de gefactureerde werkzaamheden heeft uitgevoerd;
- d) Een controle op eis 4.2.3.1 (het voeren van een adequate omzetadministratie) wordt mogelijk gemaakt door de betrokken ondernemingen (te weten de facturerende eenheid en de gecertificeerde onderneming). Dat wil zeggen dat zij alle medewerking verlenen om een juiste, volledige en tijdige afdracht van de omzetbelasting in de administratie(s) van de gecertificeerde, te certificeren of facturerende onderneming vast te kunnen stellen. De facturerende eenheid kan in dat geval beschouwd worden als een backoffice, waar zaken gecontroleerd kunnen worden;
- e) Eveneens wordt een controle op de eisen 4.2.3.2 (verbandlegging uren) en 4.2.3.3 (verplichtingen inzake de loonheffingen) ter vaststelling van een juiste, volledige en tijdige afdracht van loonheffingen door de betrokken ondernemingen mogelijk gemaakt;
- f) De inspectie-instelling hanteert de trekkingsmethode Y (gebruikelijke methode).

Interpretatierapport 2017-189 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 8.2. 1 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm

Situatieschets

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

Interpretatie

Om, na de constatering dat niet voldaan wordt aan een steekproef waarvan de uitkomst leidt tot een of meerdere major non-conformiteiten, in het register

ingeschreven te blijven en de schorsing ongedaan te maken dient de desbetreffende onderneming het gehele bestand op de geconstateerde afwijkingen te controleren en zonedig te corrigeren (inclusief oorzaakanalyse). Na herstel dient de betrouwbaarheid hiervan door de inspectie-instelling te worden vastgesteld middels een gerichte nieuwe steekproef.

Interpretatierapport 2017-190 / Vastgesteld: 21 september 2017
Norm 5.2.3.2 Personeelsadministratie – Consequenties gevonden afwijkingen binnen steekproef

Situatieschets

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

Interpretatie

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

Opmerking 1:

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

Interpretatierapport 2017-191 / Vastgesteld: 21 september 2017
Norm 8.2. 1 Herstel van major non-conformiteiten m.b.t. onjuiste identiteit en niet-gerechtigd zijn tot arbeid

Situatieschets

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

Interpretatie

In alle gevallen moeten belastingen en indien van toepassing premies alsnog op de juiste wijze worden afgerekend. In concreto betekent dit veelal dat het

anoniementarif van toepassing is. Voorts moet, wanneer er nog een dienstverband bestaat en de vereiste papieren niet in orde zijn te krijgen, alles in het werk worden gesteld om het dienstverband te verbreken.

Interpretatierapport 2017-192 / Vastgesteld: 21 september 2017

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

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

Norm

4.2.5.1 Uitbesteding van werk aan en in- en doorlenen van, volgens NEN 4400-1 of NEN 4400-2 gecertificeerde ondernemingen

In- en doorlenen van werknemers en het uitbesteden van werk is, indien dit gebeurt van respectievelijk aan ondernemingen die staan ingeschreven in het register Normering Arbeid dan wel die kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan waarborgen die het register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk, toegestaan. Wanneer werknemers die niet de Nederlandse nationaliteit hebben worden ingezet, is het alleen toegestaan indien: (.....)

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

Interpretatie

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

De interpretatie is ook van toepassing op 4.2.5.2.

Interpretatierapport 2017-194 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.1.1 Eisen aan de identificatie van de onderneming

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

Norm

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

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

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

Interpretatie

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

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

Interpretatierapport 2017-195 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Uitgelicht: De controle op de identiteit van de werknemers

Norm

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

Interpretatie

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

Interpretatierapport 2017-196 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

- Omschrijving Kamer van Koophandel
 - SBI-code
 - Aansluiting bij welk Pensioenfonds
 - Type overeenkomst dat is aangegaan met de werknemer.
- Deze trigger telt mee wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat:

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

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

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

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

Wanneer minimaal twee triggers van toepassing zijn (trigger arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is van toepassing wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat) bestaat er aanleiding om verder te gaan met stap C.

De trigger met betrekking tot overeenkomsten met uitzendbeding geeft al aanleiding voor doorgang naar stap C wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat. Op grond van voornoemde triggers kan de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid worden vastgesteld.

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

Interpretatierapport 2017-197 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

Artikel 4.2.3.1.sub 4 geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat tenminste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald en bij einde dienstverband de vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

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

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

Definities

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

Onder arbeidsduurverkorting wordt in dit kader verstaan:

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

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

Interpretatie

Bij de beoordeling van de arbeidsduur zal de inspecteur gebruik maken van het overzicht “cao en arbeidsduur” zolang er geen duidelijkheid is verschaft door

verantwoordelijke sociale partners of de door de sociale partners gemandateerde partijen die werkingssfeer onderzoeken uitvoert. Dit overzicht “cao en arbeidsduur” wordt gepubliceerd op de website van SNA en wordt bij wijzigingen geactualiseerd.

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

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

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

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

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

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

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

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

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

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

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

Voorbeelden:

Stel

WML weekloon 350 euro.

Arbeitsduur: 38 uur.

Loonstrook 1 geeft aan 350 euro bij 40 werkuren.

Bij toepassing arbeidsduur 38:

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

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

Overuren tellen niet mee voor de berekening van het Wml.

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

Interpretatierapport 2017-198 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 8.2.2.2 Interne beheersingsmaatregelen

Situatieschets

Artikel 8.2.2.2 beschrijft de interne beheersmaatregelen waaraan een onderneming moet voldoen om voor frequentieverlaging in aanmerking te komen. In sub 4) wordt een onderneming die deel uitmaakt van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting uitgesloten van frequentieverlaging.

Er zijn gecertificeerde ondernemingen waarvan de aandelen in bezit zijn van een holding, die samen met de gecertificeerde onderneming(en) een fiscale eenheid voor de omzetbelasting vormt. Binnen deze holding worden geen activiteiten ontplooid en wordt slechts een managementvergoeding bij de gecertificeerde werkmaatschappij(en) in rekening gebracht.

Interpretatie

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

Interpretatierapport 2017-200 / Vastgesteld: 21 september 2017

4.2.3.1.13. Onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en – beleidsregels, dan wel in overeenstemming met onderneming specifieke afspraken met de Belastingdienst

Situatieschets

De werkkostenregeling vervangt de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen en is vanaf 1 januari 2015 verplicht voor elke werkgever.

Binnen deze regeling kan de onderneming in 2015 maximaal 1,2% van haar totale fiscale loon (de 'vrije ruimte') besteden aan onbelaste vergoedingen en verstrekkingen voor haar werknemers. Over het bedrag boven de vrije ruimte betaalt de onderneming loonbelasting in de vorm van een eindheffing van 80%. Daarnaast kan de onderneming bepaalde zaken onbelast blijven vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen door gebruik te maken van de zogenoemde gerichte vrijstellingen.

De onderneming mag 1 keer per jaar toetsen of ze boven de vrije ruimte uitkomt, in plaats van per aangiftetijdvak. Aan het einde van het kalenderjaar berekent de onderneming dan het totale fiscale loon van haar werknemers over het lopende jaar. Op basis van het fiscale loon berekent de onderneming de vrije ruimte en toetst de onderneming of de vrije ruimte is overschreden. Als de onderneming eindheffing moet betalen, dan doet de onderneming dit uiterlijk bij haar aangifte over het 1e tijdvak van het volgende kalenderjaar. De onderneming mag de eindheffing ook eerder aangeven en betalen, bijvoorbeeld per aangiftetijdvak.

Zowel het moment van verantwoorden van onbelaste vergoedingen als de inhoud van deze regelingen zijn gewijzigd.

Gedachtegang:

In eerste instantie gedacht aan een aanpassingsrapport, maar al pratende is het helder dat de huidige normtekst in principe volstaat. De onbelaste vergoedingen en verstrekkingen dienen te zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en – beleidsregels, dan wel in overeenstemming met specifieke afspraken met de belastingdienst. Het wijzigen of toevoegen van de term werkkostenregeling is niet bestendig. Deze term wordt nu gebruikt aangezien het een wijziging is, maar het blijft gewoonweg belastingwetgeving- en beleidsregels. Echter gezien de werkkostenregeling natuurlijk wel vanaf 1 januari 2015 voor iedere onderneming van toepassing is, een interpretatierapport opgesteld. Deze zal wellicht een tijdelijk karakter kennen.

Interpretatie

4.2.3.1.13. Onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels, dan wel in overeenstemming met onderneming specifieke afspraken met de Belastingdienst.

De onderneming moet over een procedure beschikken waaruit blijkt dat de benodigde stappen zijn genomen ter vaststelling van de verstrekkingen en

vergoedingen. Denk bijvoorbeeld aan een procedure conform het tien stappenplan vanuit de Belastingdienst.

Aan de hand van de procedure kan vastgesteld worden of en zo ja hoe de onderneming per 1 januari 2015 de werkkostenregeling heeft geïmplementeerd. Bij afwezigheid is er sprake van een non-conformiteit met een inspectiefrequentie van drie maanden omdat de lopende verplichtingen jegens fiscus niet juist, tijdig of volledig zijn vastgesteld en op basis van interne controlemaatregelen en administratieve organisatie onvoldoende en niet tijdige beheersmaatregelen zijn getroffen.

Interpretatierapport 2017-201 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm: 4.2.3.1.4. De onderneming moet waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald en bij einde dienstverband de vakantiebijslag en niet opgenomen vakantiedagen worden uitgekeerd.

Situatieschets

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

Interpretatierapport 2017-202a (vervangt 2017-202) / Vastgesteld 20 september 2018

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

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

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

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

Interpretatie

De handhaving in het kader van de wet DBA door de overheid is in ieder geval opgeschort tot 1 januari 2020. SNA is van mening dat helderheid in de contractuele verhoudingen tussen opdrachtgever, zelfstandige en, mogelijk, tussenkommende partij belangrijk is. Tevens zijn er op dit moment voldoende door de Belastingdienst positief beoordeelde overeenkomsten beschikbaar welke door ondernemingen gebruikt kunnen worden. Dit betekent dat voor het SNA-keurmerk het interpretatierapport 2017-202 wordt vervangen door dit interpretatierapport 2018-202a. De onderneming zal vanaf 01-01-2019 moeten aantonen dat de overeenkomst is gesloten conform een door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst.

Ten aanzien van normelement 4.2.5.3.3 was in interpretatierapport 2017-202 vastgesteld dat totdat er duidelijkheid is over wat de uitkomst van de herijking van het criterium 'gezagsverhouding' en wat de belastingdienst onder passende beheersmaatregelen verstaat, dit buiten werking werd gesteld. Er vond dus tot nader order geen conformiteitsbeoordeling plaats.

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

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

Interpretatierapport 2017-203 / Vastgesteld 21 september 2017

Onderwerp: In- en doorlenen met A1 verklaring

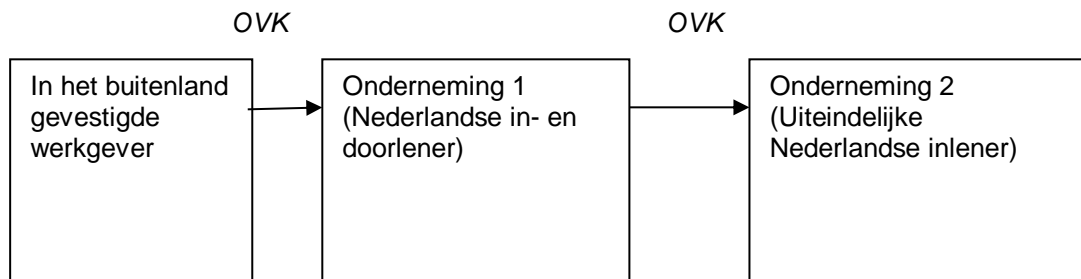
Situatieschets

Het verbod op in- en doorlenen met A1 verklaringen is verwijderd per editie 2017 en aan de norm zijn elementen toegevoegd waarop gecontroleerd dient te worden om vast te stellen of er sprake is van in- en doorlenen met A1 verklaringen. Daarbij is vastgelegd dat in- en doorlenen met A1 alleen is toegestaan indien er sprake is

van een 'organische band' tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en de werknemer. Dit heeft geresulteerd in wijzigingen in de normelementen 4.2.5.1 en 4.2.5.2 en de toevoeging van de term 'organische band' aan de termen en definities.

Interpretatie

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



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

Interpretatierapport 2018-225 / Vastgesteld 17 mei 2018

Onderwerp: 4.2.4.4 Het voeren van een adequate kasadministratie; risicobeperking bij ondernemingen die medewerkers contant betalen

Interpretatie

In de norm is een specifiek controle onderdeel opgenomen inzake het voeren van een adequate kasadministratie (4.2.4.4). Aanvullend hierop geldt voor loonbetalingen per kas de volgende interpretatie:

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

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

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

Interpretatierapport 2018-228 / Vastgesteld 20 september 2018

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

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

In het vastgestelde interpretatierapport 2018-202a (aanpassingen ten opzichte van oud interpretatierapport 2017-202) is opgenomen dat de onderneming vanaf 01-01-2019 moet aantonen dat de overeenkomst met de ZZP'er is gesloten conform een door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst.

Interpretatie

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

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

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

Interpretatierapport 2018-229 (vervangt 2017-199) / Vastgesteld 20 september 2018

Onderwerp: 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

De sectoraansluiting van een onderneming bepaalt de hoogte van de sectorpremie. Deze sectorpremie (WA-premie) is een onderdeel van de WW-premie die een werkgever is verschuldigd. De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico dat wordt toegekend aan de betreffende bedrijfs- of beroepstak. Hoe hoger het werkloosheidsrisico, hoe hoger de sectorpremie.

De volgende sectoren hebben een hoger werkloosheidsrisico dan andere sectoren:

- Agrarisch bedrijf
- Bouwbedrijf
- Culturele instellingen
- Horeca algemeen
- Schildersbedrijf

Wanneer een onderneming is ingedeeld in één van de bovenstaande sectoren, gelden er aangaande de sectorpremie twee premiepercentages; een hoog en een laag percentage. Standaard geldt het hoge percentage. Alleen in een beperkt aantal gevallen kan van het lage percentage gebruik worden gemaakt. Het toepassen van een onjuist premiepercentage (hoog / laag) leidt tot een risico op naheffingen en onterecht concurrentievoordeel. Derhalve moeten inspecteurs bij

een inspectie eenduidig kunnen vaststellen of door de onderneming het juiste premiepercentage wordt toegepast.

Interpretatie

De norm stelt op dit moment in artikel 4.2.3.1.2 het volgende:

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

2) alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens juist zijn ingevoerd in de loonadministratie.

Dit interpretatierapport, welke de vorm heeft van een beslisboom (stroomschema), is de leidraad voor de inspecteur bij het eenduidig vaststellen van de van toepassing zijnde risicopremiegroep. De beslisboom (stroomschema) is gebaseerd op het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst.

De inspecteur dient, op basis van het stroomschema, per werknemer vast te stellen of het hoge of lage percentage moet worden toegepast. Indien het lage percentage wordt toegepast, dient de ondernemer aan te tonen dat het lagere percentage terecht wordt toegepast. Indien de ondernemer dit niet aan kan tonen, dan geldt het hogere premiepercentage.

Hieronder worden twee situaties beschreven en wordt aangegeven hoe de inspecteur met deze specifieke situaties om moet gaan:

Voorbeeld 1:

Een overeenkomst heeft tot doel om de intenties van partijen getrouw weer te geven. Dat geldt ook voor het aantal uren of tijdvakken dat wordt gewerkt. Van die getrouwe weergave is geen sprake als in de arbeidsovereenkomst staat dat er 4 uur per week wordt gewerkt, terwijl in werkelijkheid meer en variabel wordt gewerkt. Bij bijvoorbeeld oogstwerkzaamheden kan het handig zijn om een minimum aantal uren af te spreken, terwijl de echte bedoeling is om volop te werken als de oogstwerkzaamheden plaats dienen te vinden. Dan is de 4 uur per week geen getrouwe weergave van de werkelijke bedoeling van contractanten.

Een arbeidsrelatie is echter ook een dynamische relatie. Op basis van nadere afspraken tussen werknemer en werkgever kan de arbeidsomvang in uren en de tijdvakken waarin wordt gewerkt zowel toe- als afnemen. Van een toename kan bijvoorbeeld sprake zijn als de werkgever tevreden is over de kwaliteit van het

geleverde werk en werkgever de werknemer verzoekt om meer uren te maken. Dan is de overeengekomen arbeidstijd en de werkelijk gewerkte tijd wel een getrouwe weergave van bedoelingen van partijen.

In deze gevallen zal de inspecteur zijn oordeel moeten baseren op het arbeidspatroon dat uit de feitelijke gegevens over een langere periode blijkt, waarbij aantekeningen in het personeelsdossier en de loongegevens in ogenschouw moeten worden genomen. De werkgever dient deze gegevens te verstrekken.

Voorbeeld 2:

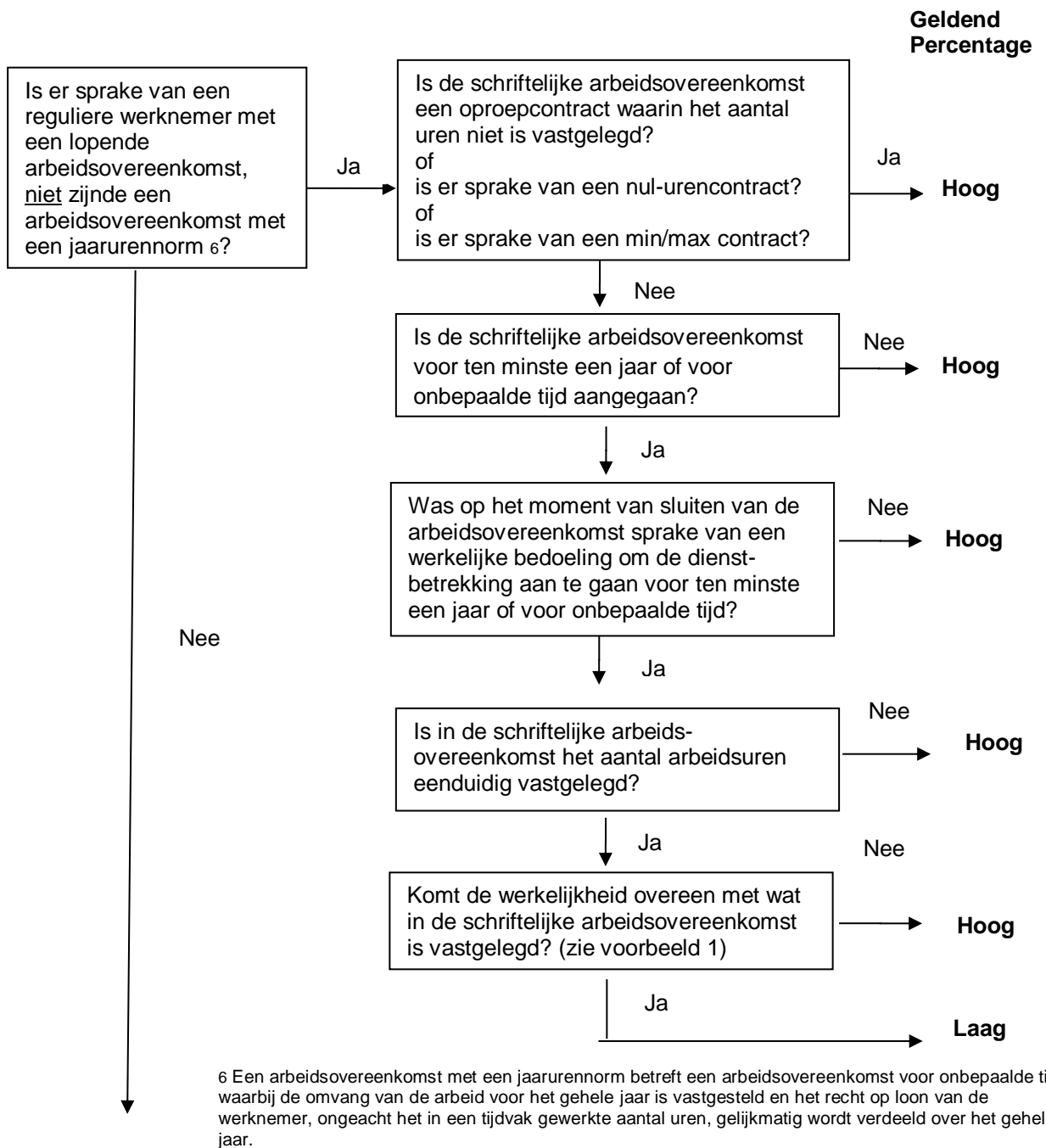
Eén van de voorwaarden voor een werknemer om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering is dat de werknemer minimaal 26 weken heeft gewerkt in de 36 weken voordat hij/zij werkloos werd.

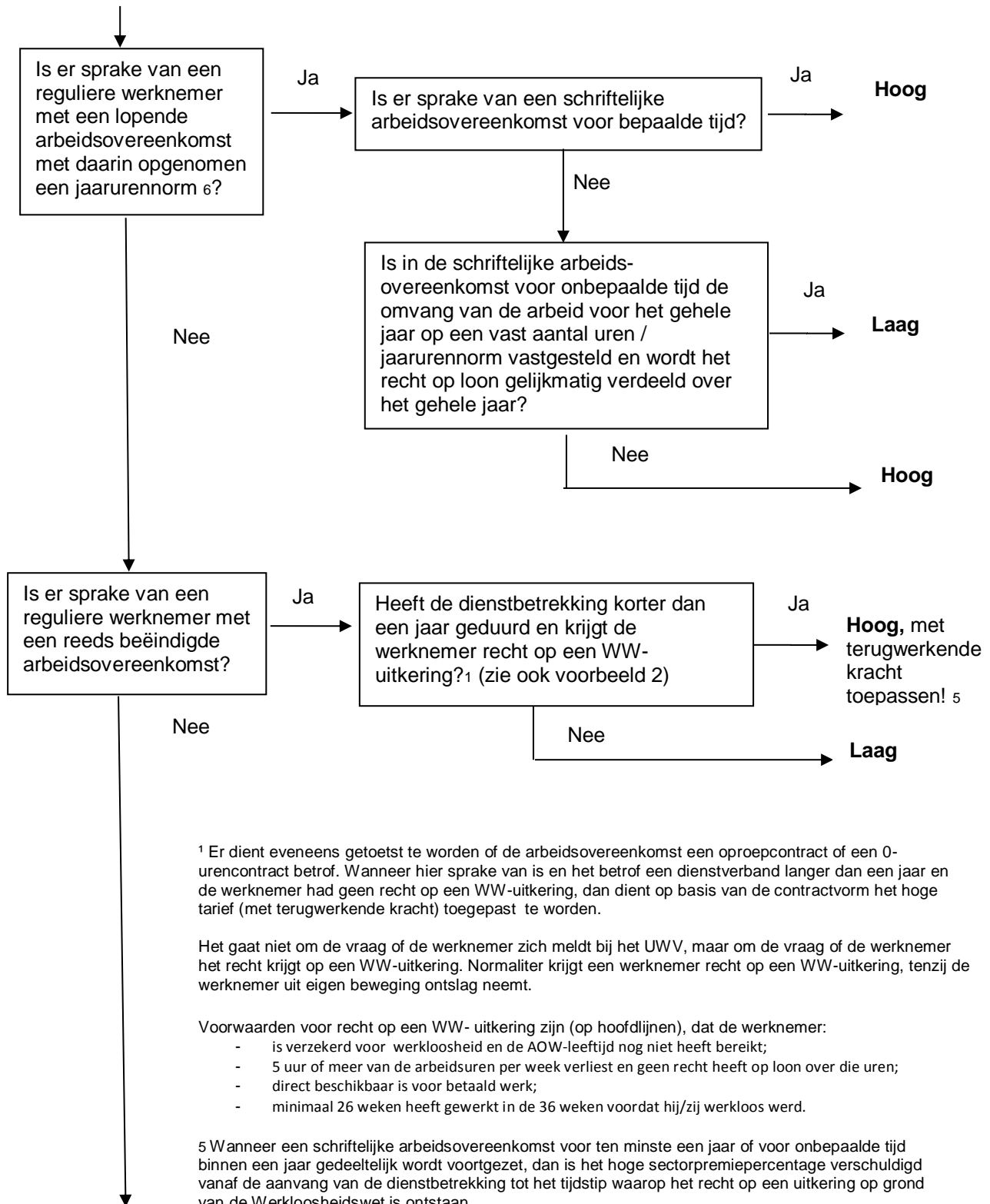
Als de werkgever een werknemer met een arbeidsovereenkomst van een jaar of langer, deze werknemer binnen het jaar ontslaat, dan dient de werkgever wanneer hij het lage risicopercentage wenst toe te passen, aan te tonen dat er geen recht ontstaat op een WW-uitkering. Duidelijk zal dan moeten zijn dat de werknemer geen recht heeft op een WW-uitkering omdat de werknemer in de periode van 36 weken voorafgaande aan het ontslag minder dan 26 weken heeft gewerkt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij een buitenlandse werknemer, als de werkgever met behulp van een wervingslijst aantoont dat deze werknemer voor aanvang van de dienstbetrekking in het land van vestiging verbleef. Bij het aantonen dat de werknemer minder dan 26 weken heeft gewerkt in de 36 weken voorafgaande aan het ontslag, zal ook rekening moeten worden gehouden met de voorwaarde dat de werknemer ook geen andere werkgever heeft gehad in de voorgaande periode van 36 weken. Let op: bij een overeenkomst voor bepaalde tijd is tussentijds ontslag in principe niet mogelijk. Dit is alleen aan de orde als een tussentijds opzegbeding in de overeenkomst is opgenomen, ontslag tijdens een proeftijd of bij ontslag op staande voet.

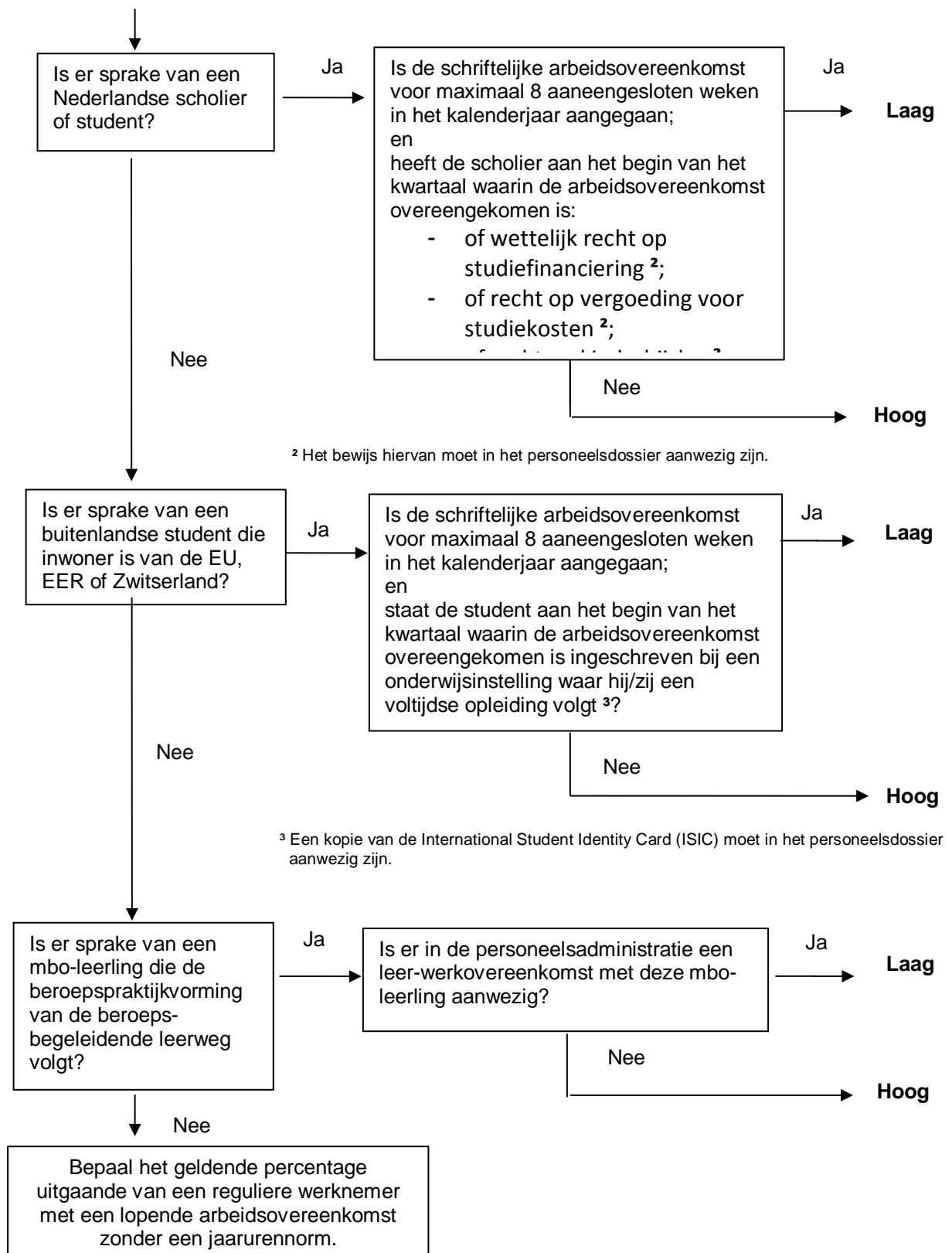
Om vast te stellen dat de juiste percentages ten aanzien van de sectorpremie (hoog / laag) zijn ingevoerd, moet door de inspecteur het stroomschema op de volgende pagina's worden gevolgd:

Indien door de inspecteur vastgesteld wordt dat er een onjuiste sectorpremie (hoog / laag) is ingevoerd, dient dit door de onderneming met terugwerkende kracht hersteld te worden. Hierbij geldt voor een initiële inspectie dat de herstelperiode

bestaat uit de volledige onderzoeksperiode van de initiële inspectie. Voor een reguliere inspectie geldt dat herstel moet worden doorgevoerd vanaf de datum laatste inspectie tot de vorige volledige inspectie.







Interpretatierapport 2017-222a (vervangt 2017-222) / Vastgesteld 13 juni 2019
Onderwerp: 4.2.3 Deel B.2: Eisen aan de loonadministratie

Norm: 4.2.3.1.4 sub c)

De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige loonadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving.

Situatieschets

Binnen het SNA-keurmerk wordt getoetst of een onderneming ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) betaalt en bij einde dienstverband de vakantiebijslag wordt uitgekeerd (Normelement 4.2.3.1.4). Per 1 januari 2017 geldt er een verbod op verrekeningen (conform artikel 7:632 BW) en inhoudingen (conform artikel 7:631 BW) met/op het Wml. Hierop zijn op 24 oktober 2016 door de wetgever enkele uitzonderingen gemaakt.

Algemeen

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

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

Opmerking 2: Als in de volmacht een duidelijk bedrag is opgenomen en de mogelijkheid van (jaarlijkse) indexatie van dit bedrag benoemd wordt, is dit transparant en toegestaan (de onderneming behoeft dan niet periodiek de volmacht aan te passen. Er moet wel aan de werknemer duidelijk gemaakt zijn wat bedoeld wordt met indexatie en de gevolgen daarvan of wat het nieuw in te houden bedrag is).

Huisvestingskosten

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

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

Kosten voor de zorgverzekeringspremie

- k) De inhouding van de zorgverzekeringspremie is gemaximeerd tot het jaarlijks door de Minister van VWS vastgestelde raming van de nominale premie zorgverzekering van dat jaar;
- l) Onder zorgverzekeringspremie wordt verstaan: de verschuldigde premie voor een zorgverzekering zoals omschreven in de Zorgverzekeringswet, als de verschuldigde premie ter afdekking van het verplicht eigen risico, bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Zorgverzekeringswet;
- m) De werknemer is verzekeringnemer van de verzekering;
- n) De onderneming toont door middel van afschriften van de zorgpolis en (indien van toepassing) de polis van de herverzekering van het eigen risico aan dat de inhouding overeenkomt met de polis;

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

- o) De onderneming toont aan dat de zorgverzekeringspremie ook daadwerkelijk namens de werknemer aan de verzekeraar wordt betaald.

Werkwijze in verband met het verbod van verrekeningen:

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

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

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

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

Werkwijze bij verrekeningen en inhoudingen bij einde dienstverband:

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

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

Bij een geconstateerde afwijking dient de onderneming in ieder geval het gedeelte dat te veel of onterecht is ingehouden/verrekend op het Wml giraal te voldoen aan de desbetreffende werknemer(s). Herstel dient doorgevoerd te worden vanaf het moment dat de inhouding/verrekening niet (meer) aan de eisen voldoet en tot het moment dat de inhouding/verrekening weer aan de eisen voldoet. Bij initiële inspecties is de periode waarover herstel moet plaatsvinden het huidige en voorafgaande boekjaar.

Interpretatierapport 2019-248 / Vastgesteld 13 juni 2019

Onderwerp: 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Norm

In de norm is onder 4.2.3.1 opgenomen dat de onderneming een juiste, volledige en tijdige loonadministratie moet voeren. Daarbij moet de onderneming onder andere waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald.

Situatieschets

Om dit te toetsen zijn in de norm onder 4.2.3.1.4 vijf punten opgenomen waaruit naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) zou moeten blijken.

Opgenomen als **sub d** is dat **op het moment van uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108% van het geldende wettelijk minimumloon bedraagt**; Bij de controle van dit normonderdeel wordt door de inspectie-instelling beoordeeld of de opbouw minimaal voldoet aan bovenstaande eisen.

Interpretatie

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

Vakantiebijslag wordt over het algemeen iedere betaalperiode gereserveerd en kan onder bepaalde voorwaarden periodiek worden uitbetaald. Indien hier sprake van is en uit steekproef C.1. blijkt dat de som van het loon en de vakantiebijslag niet tenminste 108% van het geldende wettelijk minimumloon bedraagt, dient de onderneming aan te tonen dat zij een (schriftelijke) procedure heeft die waarborgt dat – in de maand juni daaropvolgend (bij publiekrechtelijke regeling of schriftelijke overeenkomst kan van dit tijdstip worden afgeweken met dien verstande dat het tenminste eenmaal per kalenderjaar geschiedt) - de som van het door de medewerkers ontvangen loon en vakantiebijslag minimaal voldoet aan de 108% eis over alle uren. De inspectie-instelling dient de procedure eenmalig door middel van een gerichte steekproef te toetsen. Bij de opvolgende inspecties zal het (voortdurende) bestaan van de procedure moeten blijken uit de resultaten uit de steekproef.

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

Interpretatierapport 2019-249 / Vastgesteld 13 juni 2019

Onderwerp: 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Norm

In de norm is onder 4.2.3.1 opgenomen dat de onderneming een juiste, volledige en tijdige loonadministratie moet voeren. Daarbij moet de onderneming onder andere waarborgen dat ten minste volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) wordt betaald.

Situatieschets

Om dit te toetsen zijn in de norm onder 4.2.3.1.4 vijf punten opgenomen waaruit naleving van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml) zou moeten blijken.

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

Interpretatie

Bij de controle van dit normonderdeel worden de laatste twee loonstroken opgevraagd en wordt beoordeeld of in de eindafrekening het bedrag wat op de één na laatste loonstrook als opgebouwd bedrag staat vermeld, bij de eindafrekening is overgemaakt aan de werknemer. Dit gebeurt door middel van een gerichte steekproef waarbij er minimaal 3 uit dienst getreden werknemers worden beoordeeld, tenzij er in de beoordeelde periode minder of geen werknemers uit dienst zijn gegaan. Indien er geen werknemers uitdienst zijn gegaan, wordt dit normonderdeel als niet van toepassing (nvt) geregistreerd.

Interpretatierapport 2017-223b / Vastgesteld 12 september 2019

Onderwerp: 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Norm

In de norm is onder 4.2.3.3 opgenomen dat de onderneming de verplichtingen inzake loonheffingen juist, volledig en tijdig moet aangeven. De onderneming moet hiervoor (onder andere) waarborgen dat de aangiften loonheffingen aansluiten volgens wet- en regelgeving en juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen.

Situatieschets

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

uitruilen. Het niet juist toepassen van de voorwaarden voor uitruil kan leiden tot meerdere non-conformiteiten.

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

Interpretatie

1. Tijdelijk verblijf en woonplaats

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

1. De uitzendkracht is geworven door een buitenlands wervingsbureau of een buitenlandse vestiging van de in Nederland gevestigde uitzendonderneming, dat is gevestigd in (de landenregio van) zijn land van herkomst en de uitzendkracht staat vermeld op de wervingslijst; en
2. De Nederlandse uitzendonderneming met de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit met uitzendbeding, van bepaalde tijd of, direct aansluitend op een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding of van bepaalde tijd, van onbepaalde tijd, en waarop het Nederlandse recht van toepassing is. Op de arbeidsovereenkomst wordt het buitenlandse woonadres vermeld. De uitzendkracht heeft een buitenlands woonadres dat ligt in de landenregio van werving en heeft tevens de nationaliteit van een land in de regio van werving; en
3. Met de uitzendkracht zijn arbeidsvoorwaarden afgesproken op grond van artikel 64 en 65 van de ABU cao of artikel 36 en/of 36A van de NBBU cao. Dit wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst; en
4. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak een Nederlandse ziektekostenverzekering ten behoeve van de werknemer aangeboden. Dit blijkt uit een mantelovereenkomst tussen de uitzendorganisatie met een ziektekostenverzekeraar en - daarnaast - de personeelsvoorwaarden van de uitzendonderneming, waarin de werknemer op de mogelijkheid van dit aanbod gewezen is; en één van de voorwaarden:
5. A. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak de huisvesting georganiseerd. Dit blijkt uit een *bewonerslijst*; of

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

B. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak vervoer van en naar het land van herkomst georganiseerd. Dit blijkt uit een vervoersregistratie.

Op grond van de vrije bewijsleer mag een onderneming ook op andere manieren aantonen dat het voldoende aannemelijk is dat sprake is van tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst voor het verrichten van werkzaamheden in Nederland en woonplaats in het land van herkomst. Aan voorwaarde 1 wordt namelijk ook voldaan als een uitzendkracht na een overeenkomst van bepaalde tijd voor een korte periode terugkeert naar het land van herkomst. Bij een korte periode gaat het om een onderbreking van de werkzaamheden met de bedoeling de werkzaamheden na de korte onderbreking (bijvoorbeeld vanwege vakantie of familiebezoek) weer te hervatten. Na die onderbreking kan de uitzendkracht zich direct voegen bij de Nederlandse uitzendonderneming om uitzendarbeid te verrichten. De uitzendkracht wordt in dat geval niet opnieuw in het buitenland geworven, maar het uitzendwerk vloeit wel voort uit die eerdere werving. Bovendien staat de uitzendkracht nog op de oorspronkelijke wervingslijst en voldoet de situatie aan alle overige voorwaarden. Indien een onderneming kan aantonen dat het wel een ET werknemer betreft die tijdelijk hier verblijft dan hoeft de werknemer niet op een eigen wervingslijst te staan. Indien de werknemer bijvoorbeeld is geworven door uitzendbureau A en gaat daarna werken voor uitzendbureau B. Uitzendbureau B heeft hem niet geworven. Op grond van de vrije bewijsleer kan uitzendbureau B echter wel aan gaan tonen dat het een ET werknemer is die hier tijdelijk verblijft. Bijvoorbeeld door de huurovereenkomst van de werknemer te overleggen uit het land van herkomst en er kan gekeken worden naar de persoonlijke omstandigheden die de tijdelijkheid aannemelijk maken (de arbeidsmigrant heeft bijvoorbeeld vrouw en kinderen in het land van herkomst wonen, dan ligt daar zijn centrum van levensbelangen)

2. Vrije vergoedingen/verstrekkingen extraterritoriale kosten

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

Voorbeelden van vrije verstrekkingen/vergoedingen zijn:

Dubbele huisvesting

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

Vervoer

Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden van en naar de woonplaats in het land van herkomst alsmede van en naar de inlener is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. De kosten van reizen naar het land van herkomst, voor bijvoorbeeld familiebezoek of gezinshereniging, zijn aan te merken als vrij vergoedbare kosten. Indien per taxi, luchtvaartuig of schip wordt gereisd, dan kunnen de werkelijke gemaakte kosten vrij worden vergoed. Wordt geen vervoer vanwege de werkgever geregeld en vindt het vervoer evenmin plaats per taxi, luchtvaartuig of schip, dan zijn de kosten gelimiteerd op 19 cent per kilometer. De vergoeding dient dan plaats te vinden op basis van een door de uitzendkracht getekende declaratie, waarbij hij de door hem afgelegde reiskilometers tussen zijn woonplaats in het land van herkomst en de Nederlandse plaats van huisvesting expliciet vermeldt c.q. voornoemde plaats van huisvesting naar de werkplek (vica versa expliciet vermeldt).

Levensonderhoud

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

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

3. In redelijkheid

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

4. Wet- en regelgeving

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

5. Arbeidsovereenkomst/Loonstrook

De uitruil van uitruil van loon tegen een vergoeding of een verstrekking in natura in verband met extraterritoriale kosten moet transparant zijn. Op de loonstrook dient traceerbaar te zijn wat uitgeruild wordt. Het toepassen van ET-kosten en de looncomponenten van uitruil worden vermeld in de arbeidsovereenkomst of addendum. De loonstrook dient uiteraard in lijn te zijn met de afspraken in de arbeidsovereenkomst. De uitruil van brutoloon dient duidelijk benoemd te worden op de loonstrook!

6. Uitruil van Loon

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

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

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

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

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

7. Herstel van afwijkingen met betrekking tot NEN 4400-1:2017

Het niet juist toepassen van de ET-regeling kan leiden tot afwijkingen van de norm voor andere normelementen dan de normelementen opgenomen in paragraaf 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen.

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

8. Verklarende woordenlijst

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

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

Interpretatierapport 2019-257 / Vastgesteld: 19 november 2019

Norm 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

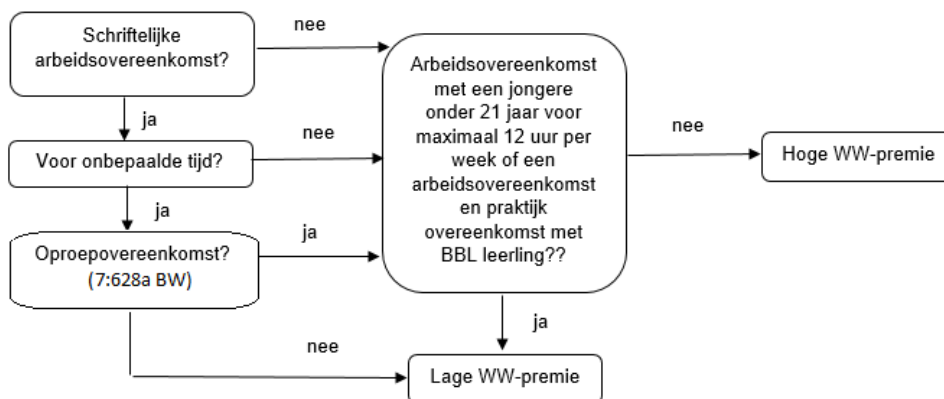
Situatieschets

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

Interpretatie

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

Premiedifferentiatie WW stroomschema



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

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

Interpretatierapport 2019-258 / Vastgesteld: 19 november 2019

Norm 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

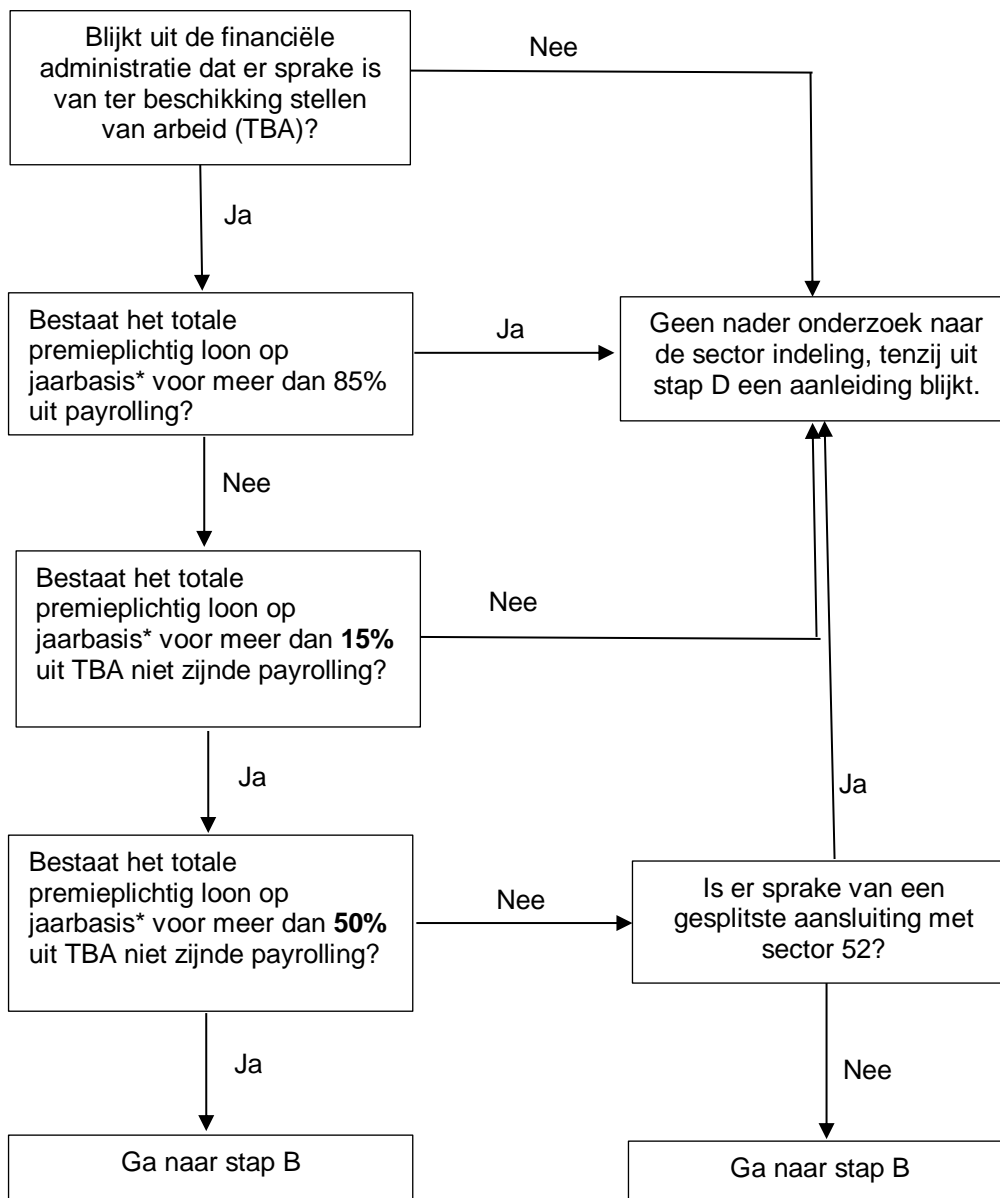
Situatieschets

Artikel 4.2.3.3 sub 1 geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In verband met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is voor de hoogte van de WW-premie vanaf 1 januari 2020 het soort overeenkomst welke gesloten is tussen werkgever en werknemer van belang en niet de sectorindeling van de werkgever. Echter voor de hoogte van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is de sectorindeling nog wel van belang. De gedifferentieerde premie Whk is opgebouwd uit twee premiecomponenten: WGA voor alle dienstbetrekkingen (WGA) en ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex). In de praktijk betekent een verkeerde indeling dat er een risico voor de inlener ontstaat (inlenersaansprakelijkheid). Het interpretatierapport 2017-196 (welke middels dit rapport uiteindelijk wordt vervangen) blijft van toepassing op het deel van de inspectie dat betrekking heeft op de periode tot 1-1-2020.

Interpretatie

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

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



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

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

6.2 NEN 4400-2

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

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

Situatieschets:

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

Interpretatie:

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

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

Norm 5.2.3.2 Personeelsadministratie

Consequenties gevonden afwijkingen binnen steekproef

Situatieschets:

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

Interpretatie:

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

Opmerking:

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

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

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

Situatieschets:

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

Interpretatie:

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

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

Norm 4.2.5.1 / 4.2.5.2

In- en doorlenen van volgens NEN 4400 gecertificeerde ondernemingen

Situatieschets:

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

Norm:

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

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

(..)

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

Interpretatie

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

De interpretatie is ook van toepassing op 4.2.5.2.

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

Norm 4.1 Eisen aan de identificatie van de onderneming

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

Norm

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

Norm 4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Uitgelicht: De controle op de identiteit van de werknemer

Norm

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

Interpretatie

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

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

Norm 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Uitgelicht: Toepassing van de juiste sectorindeling

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

- Omschrijving Kamer van Koophandel
- SBI-code
- Aansluiting bij welk Pensioenfonds
- Type overeenkomst dat is aangegaan met de werknemer.
Deze trigger telt mee wanneer 20% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat:

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

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

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

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

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

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

Interpretatierapport 2017-212-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

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

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

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

Definities

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

Onder arbeidsduurverkorting wordt in dit kader verstaan:

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

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

Interpretatie

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

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

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

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

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

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

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

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

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

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

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

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

Voorbeelden:

Stel

WML weekloon 350 euro.

Arbeitsduur: 38 uur

Loonstrook 1 geeft aan 350 euro bij 40 werkuren.

Bij toepassing arbeidsduur 38:

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

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

Overuren tellen niet mee voor de berekening van het Wml.

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

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

Norm 4.2.2 Deel B.1: Eisen aan de personeelsadministratie

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

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

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

Interpretatierapport 2017-214-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.3.1 het voeren van een adequate loonadministratie

Uitgelicht: Bepaling hoogte bruto loon voor Wet minimumloon

Situatieschets

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

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

Interpretatie

De Detachingsrichtlijn³ zegt iets over specifieke fiscaalvriendelijke vergoedingen:

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

Bepalend hierbij is dat als de loonstrook, de CAO of arbeidsovereenkomst van werknemer niet vermeldt dat de onkostenvergoeding een vergoeding is voor gemaakte kosten vanwege detachering, maar een onbestemd karakter hebben (niet gespecificeerd zijn), het volgens artikel 6 lid 1 sub f Wml gekwalificeerd wordt als (minimum)loon:

Artikel 6

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

f. vergoedingen voor zover zij geacht kunnen worden te strekken tot bestrijding van noodzakelijke kosten, die de werknemer in verband met zijn dienstbetrekking heeft te maken;

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

³ Richtlijn 96/71/EG

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

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

Indien dit niet aangetoond kan worden, dan mogen de vergoedingen niet meegenomen worden bij de bepaling of voldaan wordt aan normeis 4.2.3.1 sub 4.

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

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

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

Situatieschets

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

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

Interpretatierapport 2019-260-2 / Vastgesteld: 19 november 2019
Onderwerp: 4.2.3 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen

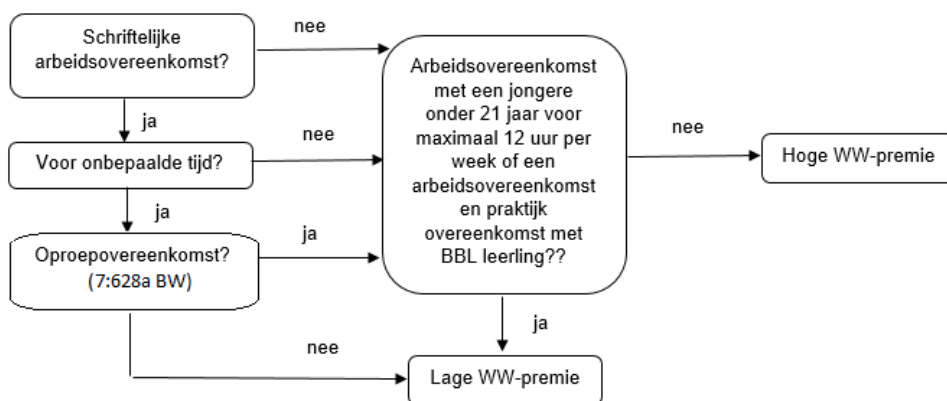
Situatieschets

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

Interpretatie

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

Premiedifferentiatie WW stroomschema



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

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

Interpretatierapport 2019-261-2 / Vastgesteld: 19 november 2019

Onderwerp: 4.2.3 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen

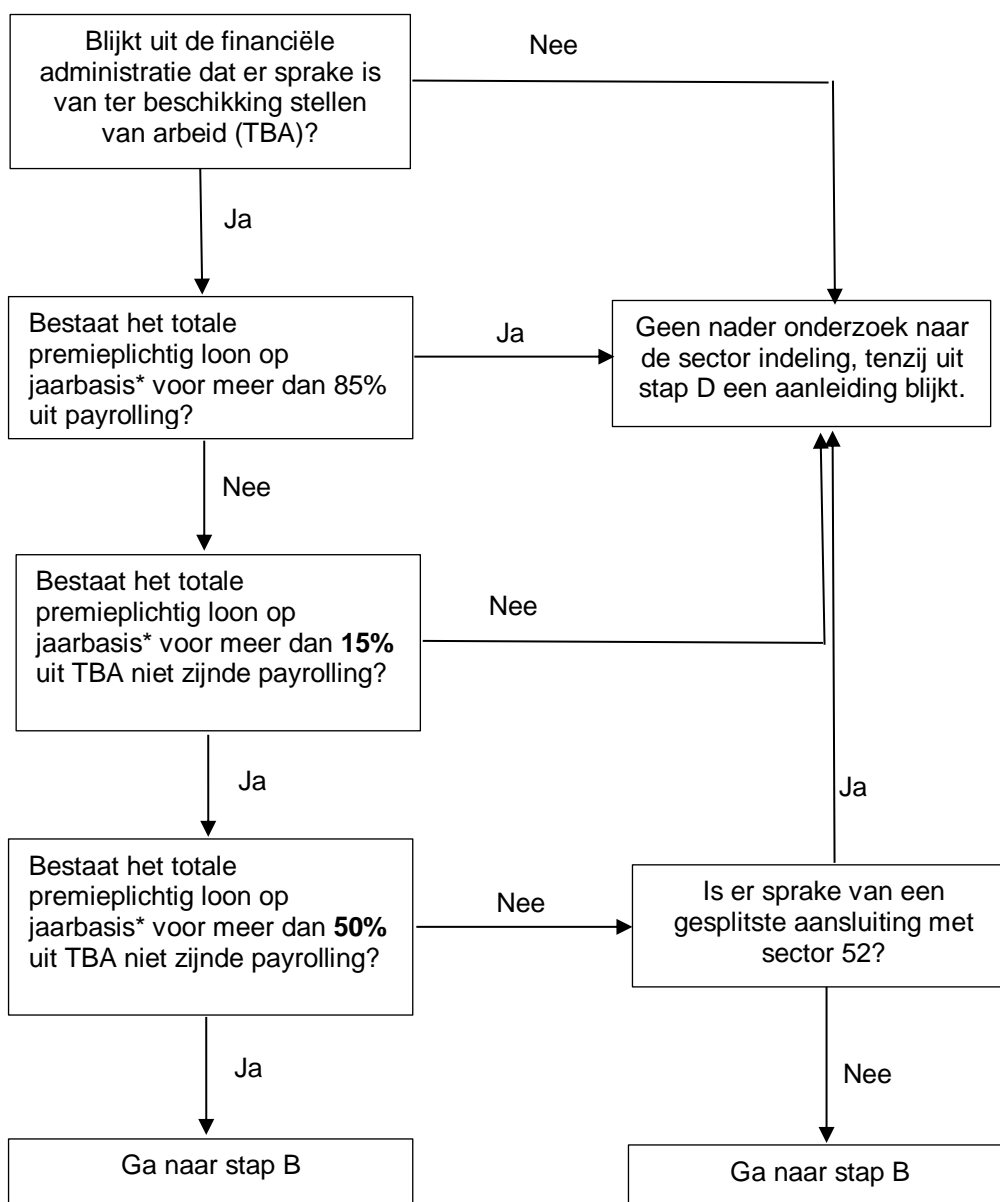
Situatieschets

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

Interpretatie

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

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



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

- B. De inspectie-instelling informeert de onderneming over de conclusie van het onderzoek naar de sectorindeling. Indien de conclusie is dat de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid kan worden vastgesteld, vindt eerst een overleg plaats tussen de onderneming en de inspectie-instelling. Daarbij wordt de onderneming in de gelegenheid gesteld om middels het overleggen van nadere informatie of argumenten aannemelijk te maken dat de sectorindeling juist is. Wanneer die juiste indeling niet aannemelijk is gemaakt, wordt overgegaan naar stap C.

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

BIJLAGEN

- Wijzigingsblad normenset

Wijzigingsblad normenset

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

**NEN 4400-1
(nl)**

1 januari 2020

Voorwoord

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

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

In dit aanvullingsblad zijn alle door het CCvD vastgestelde aanvullingen en wijzigingen ten opzichte van NEN 4400-1:2017 beschreven, die relevant zijn voor het SNA-keurmerk.

Wijzigingen

1 Onderwerp en toepassingsgebied

(...)

2 Normatieve wijzigingen

(...)

3 Termen en definities

P10

Toevoeging Hoofdstuk 3: Termen en Definities

2018-236

(..)

3.7) duur van de overeenkomst: de looptijd van de overeenkomst.

3.78) franchisegever
FG

onderneming die tegen vergoeding andere ondernemingen toestaat te handelen onder haar naam en gebruik te maken van haar commerciële instrumenten

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.13 initiële loonsverhoging
een structurele algemene loonsverhoging door cao-partijen afgesproken

~~3.13-4~~ inlener

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

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

3.21 normale arbeidsduur: de arbeidsduur (zoals geldend bij de inlener) op basis van een volledige dienstbetrekking.

3.242) onderneming
uitlener en/ of (onder)aannemer

(..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

(..)

- 3.24) overeengekomen (gebruikelijke) arbeidsduur: de omvang van de arbeid die werkgever en werknemer hebben afgesproken
- 3.245) register
Register Normering Arbeid onder beheer van de Stichting Normering Arbeid waarin ondernemingen zijn opgenomen die voldoen aan de eisen van deze norm en de overige voorwaarden van de Stichting Normering Arbeid.
- (..)

De overige definities worden in nummering aangepast.

4 Eisen

P15

Aanpassing 2018-230

- 4.1 Deel A: Eisen aan de identificatie van de onderneming
2) Voorts moet de onderneming:

(..)

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

(..)

P16

Aanpassing 2018-237

4.2.2.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor waarborgen dat:

(..)

sub 3) met alle werknemers die voor de onderneming arbeid verrichten/hebben verricht:

- a) aantoonbaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- b) afspraken betreffende de functie, duur van de overeenkomst (indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten), salariëring en overeengekomen arbeidsduur als omschreven in artikel 7:655 lid 1 sub c, e, h en i BW, worden vastgelegd en ondertekend;

sub 4) bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een opgaaf gegevens voor de loonheffingen heeft plaatsgevonden.

~~sub 5) er wordt voldaan aan de verplichtingen met betrekking tot de loonstrook (artikel 7:626 lid 2, lid 3, lid 4 en lid 5 BW).~~

(..)

De huidige sub 6,7 en 8 krijgen de nummers 5, 6 en 7.

P19

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

2019-251

(..)

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

1) In dit contract dient minimaal te zijn vastgelegd dat:

- a) ~~De derde moet bewerkstelligen dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling doet een goed leesbare kopie van het identificatiedocument van de medewerker krijgt~~ en, indien van toepassing, van de werkvergunning verstrekt;
- b) ~~De kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, van de werkvergunning moet vergezeld gaan van~~ De derde een getekende verklaring verstrekt waaruit blijkt dat en door wie de identiteit, ook op het aspect van persoonsverwisseling, is gecontroleerd. Deze verklaring moet ook door de desbetreffende in dienst tredende medewerker ~~mede~~ worden ondertekend.
- c) De derde ~~moet~~ toestaant dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.
 - d) ~~De derde moet toestaan dat ook de inspectie-instelling van de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert.~~
 - e) De derde, ~~moet~~, indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgt(en) dat deze ook toegankelijk is voor de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht ~~en voor haar inspectie-instelling.~~

~~2) De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door de derde laat verrichten moet ook zelf een gedegen controle uitvoeren op de kopieën van de identificatiedocumenten en, indien van toepassing op de werkvergunningen.~~

~~De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door de derde laat verrichten, moet naleving van de procedure van identiteitscontrole door de derde steekproefsgewijze controleren.~~

2) De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laat verrichten, aantoonbaar de verklaring beschreven in 4.2.2.2.1 b) in de personeelsadministratie heeft opgenomen.

(..)

P19/20

4.2.3.1 Het voeren van een adequate loonadministratie

2019-256

(..)

2) alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens juist zijn ingevoerd in de loonadministratie;

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

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

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

(..)

artikel 4.2.3.1.4 wordt opgesplitst in een aantal sub-elementen, huidig artikel 2019-246
4.2.3.1.9 wordt één van deze subelementen en de controle op uitbetaling van de niet opgenomen vakantiedagen bij einde dienstverband wordt als afzonderlijk normelement opgenomen onder 4.2.3.1.9.

4.2.3.1 Het voeren van een adequate administratie

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

(..)

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

OPMERKING 4 Indien bij de steekproefpersonen (tabel C.1) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/of ziekte-uren dienen deze uren ook volgens het geldende wettelijk minimumloon te worden uitbetaald, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.

OPMERKING 4 5 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog resterende vakantiebijslag ~~en niet opgenomen vakantiedagen~~ bij uitdiensttreding.

(..)

OPMERKING 5 6 Indien langdurig wordt gewerkt op basis van vast overeengekomen uren, zijn werkbijfjes niet noodzakelijk. Er kan dan worden volstaan met aan te tonen wat contractueel is overeengekomen.

- 7) de loonstrook minimaal is voorzien van de volgende gegevens: 2019-256
- a) bruto loonbedrag;
 - b) samenstelling loon in gespecificeerde bedragen;
 - c) inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd; de inhouding is aantoonbaar schriftelijk met werknemer overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving;
 - d) wettelijk minimum(jeugd)loon en de minimumvakantiebijslag;
 - e) naam van de werkgever en de werknemer;
 - f) termijn waarop de betaling betrekking heeft.
 - g) of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan en of dat er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 en 10 BW.

(..)

- 9) ~~de betaling van het verschuldigde wettelijk minimumloon door girale betaling geschiedt~~ bij einde dienstverband de nog niet opgenomen vakantiedagen aantoonbaar worden uitgekeerd;

OPMERKING 7 In de van toepassing zijnde cao kunnen nadere afspraken zijn opgenomen over het moment van uitbetaling van de nog niet opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding.

(..)

P22

Aan normelement 4.2.5.1 wordt een nieuw lid 2) toegevoegd. Het huidige lid 2) 2019-250
wordt doorgenummerd.

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

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

Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten of aanneming van werk, toegestaan indien aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan.

(..)

2) Het inlenen of uitbesteden van werk wordt schriftelijk vastgelegd.

2)3) 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 iedere inlenende onderneming, iedere onderneming die werk uitbesteedt dan wel iedere opdrachtgever:

(..)

P23

artikel 4.2.5.3 lid 2 wordt aangepast

2018-227

(..)

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

aan artikel 4.2.5.3 wordt een nieuw lid 2 toegevoegd en de rest wordt doorgenummerd.

2019-244

2) indien er kosten in rekening gebracht worden voor het gebruik van hulpmiddelen, materialen, e.d. dienen deze kosten schriftelijk overeengekomen te zijn;

artikel 4.2.5.3 lid 3 wordt aangepast

(..)

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

(..)

Aan artikel 4.2.5.3 lid 7 (8) wordt het volgende toegevoegd
aan (nieuw) lid 4.2.5.3.8 wordt een zinsnede toegevoegd

2019-244

(..)

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

— Over de periode tot 1 mei 2016:

- a) een kopie van de VAR;
- b) een kopie van het identificatiedocument;

- c) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
 - d) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen.
 - Over de periode vanaf 1 mei 2016:
 - a) voor zover vereist een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot arbeid als zelfstandige in Nederland blijkt;
 - b) een kopie van de overeenkomst van uitbesteden van werk en/of opdracht nemen; Bij overeenkomsten aangegaan vanaf 1 januari 2019 gelden tevens onderstaande eisen:
 - c) een uittreksel van de Kamer van Koophandel van de zzp'er, maximaal drie maanden oud, gerekend vanaf de datum van ondertekening van de eerste overeenkomst en bij vervolg overeenkomsten niet ouder dan 1 jaar vanaf de datum van ondertekening van die overeenkomst;
 - d) het soort identiteitsbewijs van de zzp'er welke is gecontroleerd, het nummer en de geldigheidsduur ervan.
- (..)

P25

Normelement 4.2.5.6 lid 5 wordt aangepast:

2018-231

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

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

(..)

P26

4.3.2 Deel C.1: Eisen aan ondernemingen die dienen te voldoen aan de ABU-, 2018-238 NBBU- of AVV-cao voor Uitzendkrachten toepassen

Aanpassing

4.3.2.4 Initiële loonsverhoging

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

Aanpassing

4.3.2.5 Arbeidsovereenkomst en loonstrook

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

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

- a) ~~het vastleggen van afspraken met betrekking tot functie, duur van de overeenkomst en salariering.~~
- b) de voorwaarden aan de loonstrook, aanvullend op 4.2.3.1 sub 7

5 Inspectie

5.2.3.8 Beoordelen ondernemingen die zelf geen ter beschikking te stellen arbeidskrachten in dienst hebben 2019-256

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

(..)

6 Beoordeling en inspectierapport

(..)

7 Verkorte inspectie en inspectie op basis van een gerichte opdracht

(..)

8 Het register Normering Arbeid

P37

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm: 2018-237

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

- (..)
- ~~eis 4.2.2.1 sub 5)~~
- eis 4.2.3.1 sub 2), 3), 5), 7), 8), 10), 11), 13)
- eis 4.2.4.3 sub 1)

(..)

P38

8.2.2 In afdoende mate voldoen aan de eisen van deze norm: 2018-238

(..)

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

(..)

- eis 4.2.3.1 sub 2), 3), 5), 7), 8), 9), 10), 11), 13) 2019-246

(..)

- eis 4.3.2.4
- eis 4.3.2.5 ~~sub b)~~
- eis 4.3.3.3 sub 2)

(...)

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

(..)

Van een major non-conformiteit is sprake indien niet wordt voldaan aan een van de volgende eisen: 2019-244

(..)

eis 4.2.3.1 sub 4a), 4b), 4c), 4d), 4e), 9), 14) 2019-246

(..)

eis 4.2.5.1 sub 1), 23a), 23b) *De afwijking moet structureel en/of substantieel zijn* 2019-250

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

(..)

9 Stichting Normering Arbeid

(..)

Bijlage D

2019-255

D.1 Trekkingsmethode X – Steekproef uit de financiële administratie

(..)

De steekproefpopulatie bestaat uit verkoopfacturen. Er wordt indien er sprake is van één activiteit één steekproef getrokken uit alle verkoopfacturen (bij meerdere activiteiten kan er sprake zijn van uitbreiding van de steekproef of kunnen er meerdere steekproeven plaatsvinden) die tussen de vorige en de huidige inspectie in de financiële administratie zijn opgenomen. Dit totaal moet worden bepaald uit de verkoopadministratie die van toepassing is op deze periode. De selectie vindt plaats vanuit de verkoopadministratie door de vaste intervalmethode. Het interval is gelijk aan het aantal verkoopfacturen dat tijdens de vermelde periode voorkomt in de verkoopadministratie gedeeld door de steekproefomvang. Het

startpunt van de selectie wordt bepaald als aselect getal tussen één en de grootte van het interval. De volgende verkoopfactuur in de selectie is dan dit getal plus de grootte van het interval.

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

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

Voorbeeld:

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

Steekproefmethode 1

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

Steekproefmethode 2

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

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

Beide activiteiten moeten getoetst worden!

Voorbeeld:

Ter beschikking stellen van arbeid 30%

Aanneming van werk 70%

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

7 verkoopfacturen enkel aanneming van werk

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

Steekproefmethode 3

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

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

Voorbeeld:

Ter beschikking stellen van arbeid 20%

Aanneming van werk 80%

Risicoanalyse

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

7 verkoopfacturen enkel aanneming van werk

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

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

Voor de PAI geldt dat net als in de huidige situatie de personeelsdossiers gekozen worden op basis van de getrokken verkoopfacturen. In situatie 2 en 3 zullen dus ook personeelsdossiers gezien worden van werknemers die ter beschikking gesteld worden als ook voor werknemers die op basis van aanneming van werk werken. In situatie 1 is het niet nodig om 2 steekproeven voor de PAI te nemen maar moeten de verschillende personeelsdossiers representatief zijn voor de activiteiten.

(..)

Bijlage E

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

2019-247

(..)

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

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

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

In een dergelijk geval zal de onderneming moeten aantonen wat de contractueel overgekomen arbeidsduur is en of er sprake is van een loondoorbetalingsverplichting. De opgegeven informatie zal door de inspectie-instelling getoetst worden aan de hand van beschikbare documenten (urenbriefjes, contracten, enz). Alle contractueel overeengekomen uren, indien er sprake is van loondoorbetalingsverplichting, en ziekte-uren dienen minimaal volgens het geldende wettelijke minimumloon, uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur, te worden betaald. Geen of onvoldoende bewijsvoering door de gecontroleerde onderneming leidt tot een negatief advies.

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

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

- In de backoffice worden indicaties gevonden die erop wijzen dat in een of meer frontofficevestigingen werkwijzen worden gehanteerd die niet stroken met de eisen van NEN 4400-1.

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

(..)