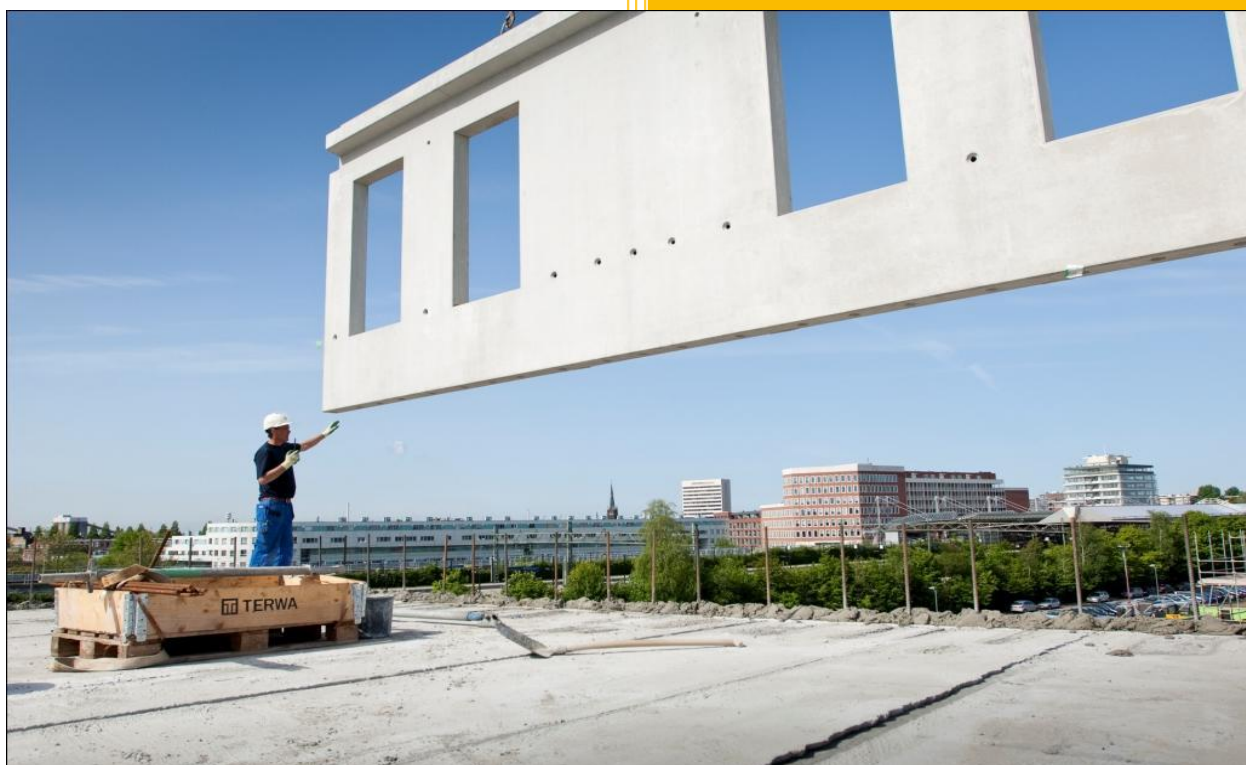


Stichting Normering
Arbeid



Dé Norm voor
betrouwbaarheid

Handboek Normen



Stichting Normering Arbeid

1-4-2018

Stichting Normering Arbeid

Handboek Normen

SNA-011

Versie: 17.02

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

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	9
4. Klachten, bezwaar en beroep	10
4.1 Klachten	10
4.2 Bezwaar	10
4.3 Beroep	11
5. Aanpassingsrapporten	12
5.1 NEN 4400-1	12
5.2 NEN 4400-2	12
6. Interpretatierapporten	13
6.1 NEN 4400-1	13
6.2 NEN 4400-2	33
Bijlagen	47
Bijlage 1 Wijzigingsblad normenset	48

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: 2010 (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: 2014 (ICS 03.040 / november 2017)

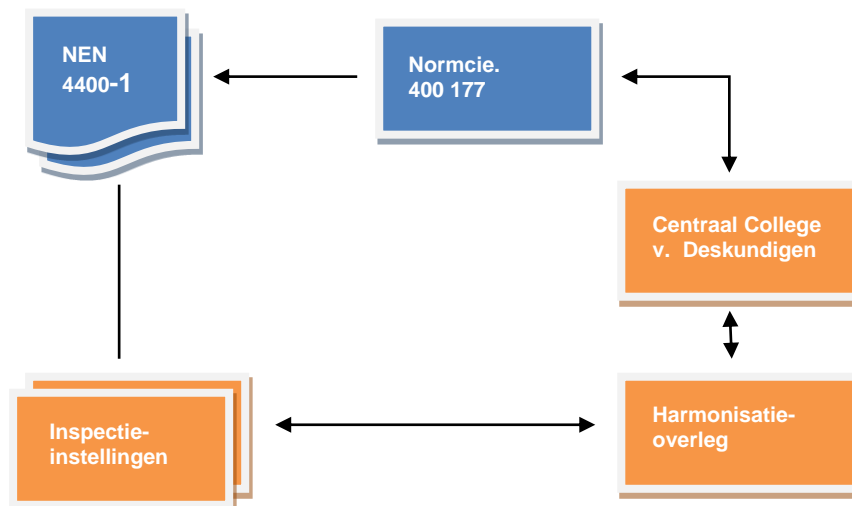
Uitleners en (onder)aannemers – Eisen aan en beoordeling van verplichtingen uit arbeid –
Deel 2: Eisen aan in het buitenland gevestigde ondernemingen (natuurlijke en rechtspersonen)

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

Op dit moment zijn er geen aanpassingen van toepassing voor de NEN 4400-1:2017.

5.2 NEN 4400-2

Op dit moment zijn er geen aanpassingen van toepassing voor de NEN 4400-2:2017.

6. Interpretatierapporten

Naast de normen zoals genoemd in hoofdstuk 1 en de aanpassingsrapporten zoals genoemd in hoofdstuk 4 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 2017-198 / 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 zondig 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 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 2017-192 / 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 2017-193/ Vastgesteld: 21 september 2017

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

Norm

In de norm is in de risico-analyse (FLA) bij de inherente risicofactoren (IR) een vraag opgenomen inzake de omvang van de kasgeldstroom. Indien er sprake is van contante loonbetaling leidt dit tot een verhoogd risico en zal dit resulteren in een hogere gewogen score en dus leiden tot een grotere steekproef.

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 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: Senioren dagen 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 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 WmI

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

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

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

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

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

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

Voorbeelden:

Stel

WML weekloon 350 euro.

Arbeitsduur: 38 uur

Loonstrook 1 geeft aan 350 euro bij 40 werkuren.

Bij toepassing arbeidsduur 38:

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

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

Overuren tellen niet mee voor de berekening van het Wml.

$332,50 - 350 = -17.50$ euro

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: afwijking.

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

Interpretatierapport 2017-198 / 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 geregistreerde werkmaatschappijen met een besloten vennootschap (holding) die in het bezit is van de aandelen van die SNA geregistreerde onderneming(en) en geen andere activiteiten ontplooit (behalve het beheer van haar aandelenbezit in de werkmaatschappijen, eventuele pensioenopbouw van de DGA en / of salarisbetaling aan de DGA), zijn de frequentieverlagende voorwaarden van toepassing. Dit op voorwaarde dat de holding de relevante gegevens in het kader van risicobeheer verstrekt en gecontroleerd wordt door de inspectie-instelling ten aanzien van de omzet en fiscale risico's in het kader van de norm.

Interpretatierapport 2017-199 / Vastgesteld: 21 september 2017

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 en opgesteld in overleg met 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.

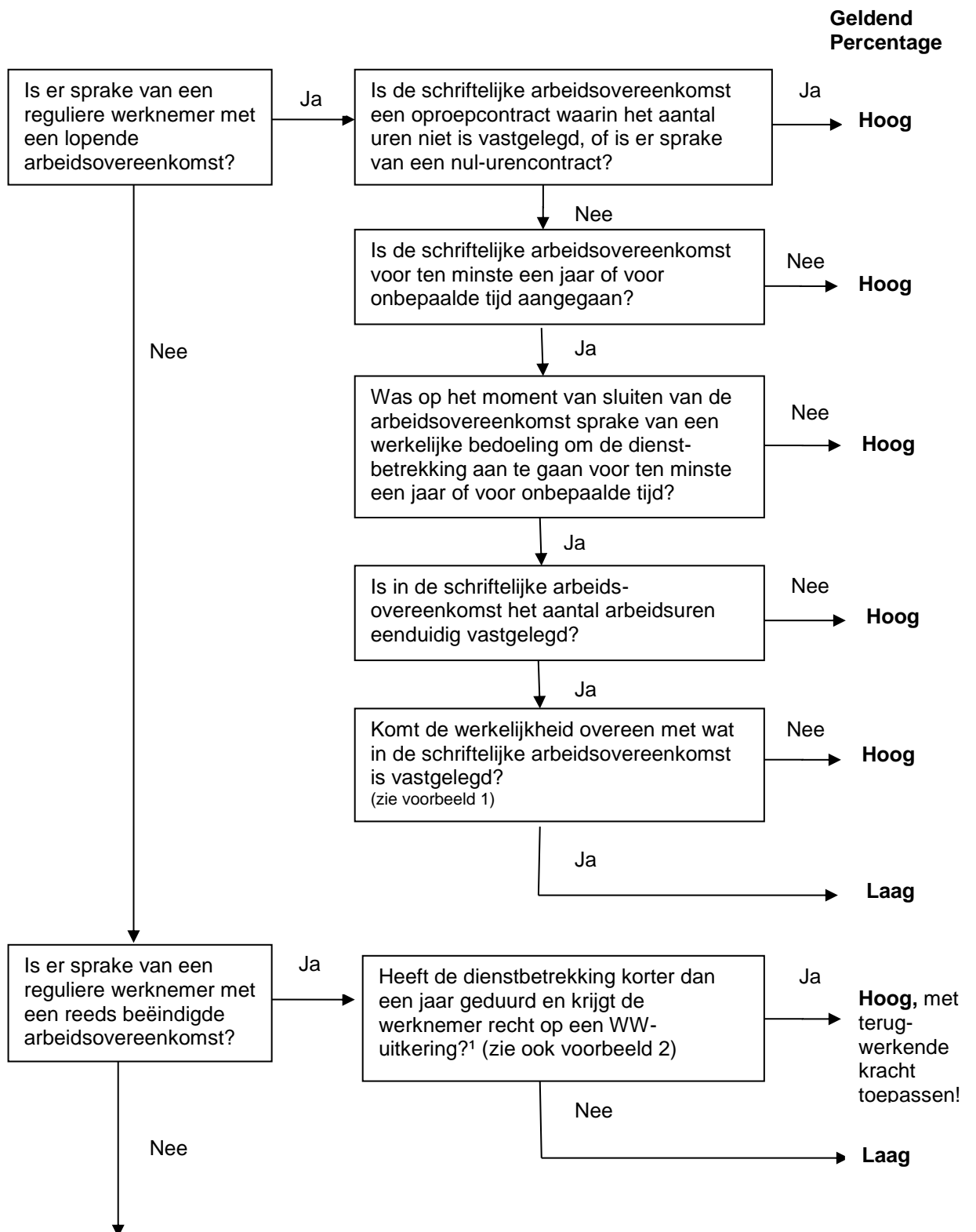
Voorbeeld 2:

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.

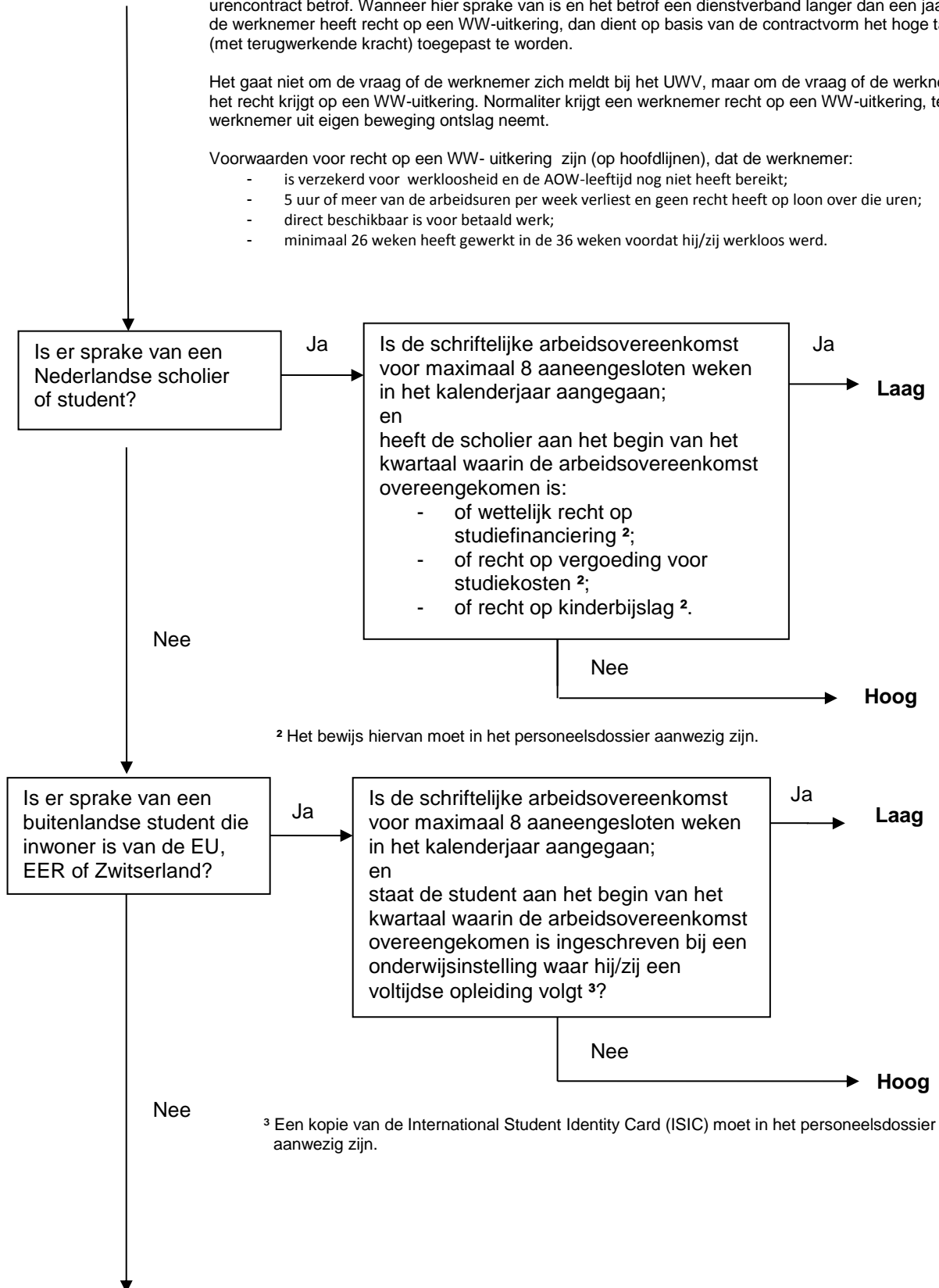


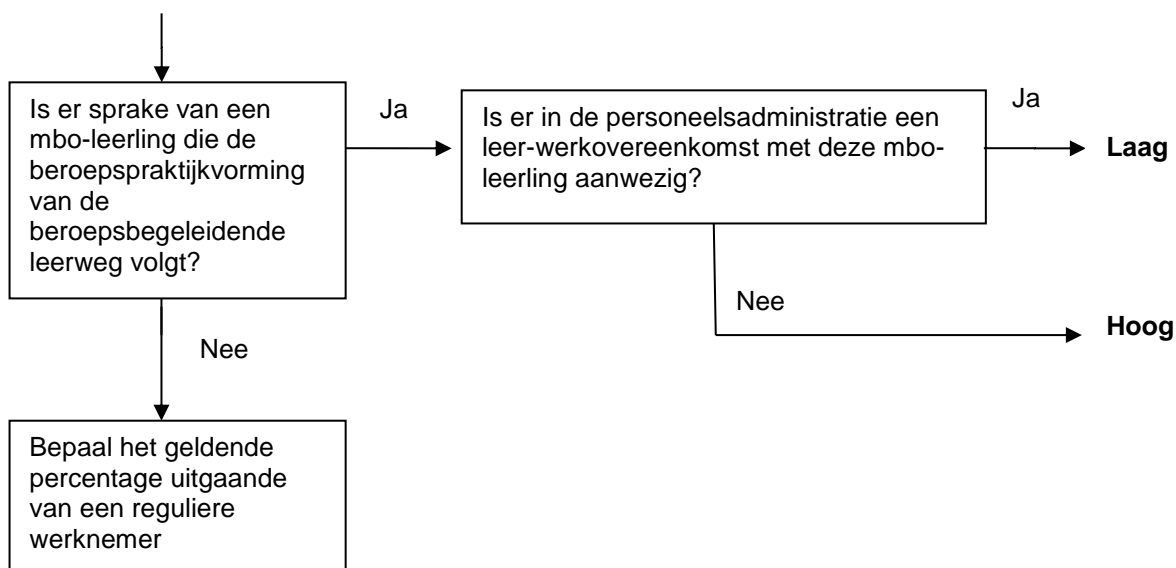
¹ Er dient eveneens getoetst te worden of de arbeidsovereenkomst een oproepcontract of een 0-urencontract betrof. Wanneer hier sprake van is en het betrof een dienstverband langer dan een jaar en de werknemer heeft recht op een WW-uitkering, dan dient op basis van de contractvorm het hoge tarief (met terugwerkende kracht) toegepast te worden.

Het gaat niet om de vraag of de werknemer zich meldt bij het UWV, maar om de vraag of de werknemer het recht krijgt op een WW-uitkering. Normaliter krijgt een werknemer recht op een WW-uitkering, tenzij de werknemer uit eigen beweging ontslag neemt.

Voorwaarden voor recht op een WW- uitkering zijn (op hoofdlijnen), dat de werknemer:

- is verzekerd voor werkloosheid en de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt;
- 5 uur of meer van de arbeidsuren per week verliest en geen recht heeft op loon over die uren;
- direct beschikbaar is voor betaald werk;
- minimaal 26 weken heeft gewerkt in de 36 weken voordat hij/zij werkloos werd.





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 2017-202 / Vastgesteld 21 september 2017

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 rechtspersonen schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachten tot het uitvoeren van de

werkzaamheden is gesloten conform een door de belastingdienst beoordeelde overeenkomst;

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

Situatieschets

In de brief aan de Tweede Kamer d.d. 9 februari 2018 hebben de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatsecretaris van Financiën laten weten dat de handhaving in het kader van de Wet DBA tot in ieder geval 1 januari 2020 wordt opgeschort.

In een eerdere brief aan de Tweede Kamer van 18 november 2016, Tweede voortgangsrapportage DBA formuleerde staatssecretaris Wiebes het als volgt: De aanbeveling om alleen bij fraude/evidente afwijking over te gaan tot naheffing ligt in het verlengde van de bestaande handhavingspraktijk en de geformuleerde aanpak van de belastingdienst onder de wet DBA. Ingeval de Belastingdienst bij anderen dan evident kwaadwillenden een situatie aantreft die niet overeenkomst met wat is vastgelegd in een overeenkomst of is vastgesteld aan de hand van de criteria krijgen partijen zonder boete of naheffing de gelegenheid hun werkwijze aan te passen, of hun overeenkomst zo te wijzigen dat die overeenkomst met de manier van werken.

In de brief van 18 november 2016 is opgenomen dat door de Belastingdienst terughoudend gehandhaafd zal worden tot 1 januari 2018. Dit is met de brief van 1 juni 2017 verlengd tot 1 juli 2018. Dit betekent dat zzp'ers en opdrachtgevers tot die tijd en over die periode geen boete of naheffing krijgen. De opschorting van de handhaving geeft het kabinet de tijd voor een herijking van de criteria 'vrije vervanging' en 'gezagsverhouding'. Het kabinet gaat, in overleg met sociale partners, onderzoeken hoe aan deze criteria een concretere of andere invulling moet worden gegeven, een invulling die beter aansluit bij het huidige maatschappelijke beeld van een arbeidsverhouding.

Interpretatie

De wet DBA heeft zeer recentelijk een wijziging ondergaan met betrekking tot het handhavingsbeleid met onder andere het doel om per 1 januari 2018 de criteria 'vrije vervanging' en 'gezagsverhouding' te herijken. De herijking van de twee criteria heeft ook grote invloed op wat onder passende beheersmaatregelen kan worden verstaan.

Per 1 juni 2017 is de opschorting van de handhaving verlengd tot 1 juli 2018. Omdat helderheid in de contractuele verhoudingen tussen opdrachtgever, zelfstandige en, mogelijk, tussenkomende partij belangrijk is zal, gezien het voorgaande tot 1 juli 2018 geen (major) non-conformiteit voor normelement 4.2.5.3.2 worden opgenomen indien de schriftelijke overeenkomst tussen de ZZP-er en de onderneming niet een overeenkomst conform een door de belastingdienst beoordeelde overeenkomst betreft.

Normelement 4.2.5.3.3 zal totdat er duidelijkheid is over wat de uitkomst van de herijking van de twee criteria en wat de belastingdienst onder passende beheersmaatregelen verstaat, buiten werking worden gesteld. Er zal dus geen non-conformiteits- en conformiteitsbeoordeling plaatsvinden tot nader order.

Interpretatierapport 2017-103 / Vastgesteld 21 september 2017

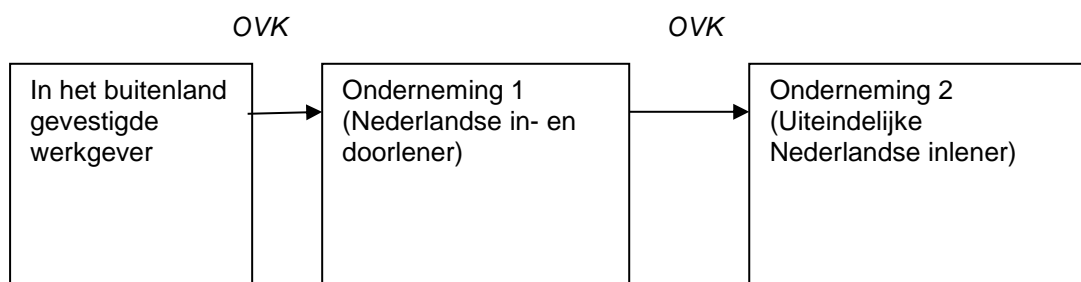
Onderwerp: In- en doorlenen met A1 verklaring

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.

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 zondig 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 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 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 2017-208-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

Norm 4.2.4.3. Het voeren van een adequate kasadministratie

Risicobeperking bij ondernemingen die medewerkers contant betalen

Norm

In de norm is in de risico-analyse (FLA) bij de inherente risicofactoren (IR) een vraag opgenomen inzake de omvang van de kasgeldstroom. Indien er sprake is van contante loonbetaling leidt dit tot een verhoogd risico en zal dit resulteren in een hogere gewogen score en dus leiden tot een grotere steekproef.

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 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 gearhiveerd, 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: Senioren dagen 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 arbeidsduurverkorting meegenomen te worden, voor zover het ADV/ATV-dagen (roostervrije dagen) betreffen, die een generiek karakter hebben (gericht op alle werknemers vallend onder de cao) en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten.

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

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

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

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

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

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

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

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

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

Per loonstrook wordt beoordeeld of het verloonde/uitbetaalde brutoloon bij de van toepassing zijnde arbeidsduur tenminste op het niveau ligt van het geldende wettelijk minimum weekloon, periodeloon 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 Detacheringsrichtlijn¹ 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.²

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.

¹ Richtlijn 96/71/EG

² 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 2017-215-2 / Vastgesteld: 21 september 2017

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 rechtspersonen schriftelijk een overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen tot het uitvoeren van de werkzaamheden is gesloten conform een door de belastingdienst beoordeelde overeenkomst;

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

Situatieschets

In de brief aan de Tweede Kamer d.d. 9 februari 2018 hebben de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën laten weten dat de handhaving in het kader van de Wet DBA tot in ieder geval 1 januari 2020 wordt opgeschort.

In een eerdere brief aan de Tweede Kamer van 18 november 2016, Tweede voortgangsrapportage DBA formuleerde staatssecretaris Wiebes het als volgt: De aanbeveling om alleen bij fraude/evidente afwijking over te gaan tot naheffing ligt in het verlengde van de bestaande handhavingspraktijk en de geformuleerde aanpak van de belastingdienst onder de wet DBA. Ingeval de Belastingdienst bij anderen dan evident kwaadwillenden een situatie aantreft die niet overeenkomst met wat is vastgelegd in een overeenkomst of is vastgesteld aan de hand van de criteria krijgen partijen zonder boete of naheffing de gelegenheid hun werkwijze aan te passen, of hun overeenkomst zo te wijzigen dat die overeenkomst met de manier van werken.

In de brief van 18 november 2016 is opgenomen dat door de Belastingdienst terughoudend gehandhaafd zal worden tot 1 januari 2018. Dit is met de brief van 1 juni 2017 verlengd tot 1 juli 2018. Dit betekent dat zzp'ers en opdrachtgevers tot die tijd en over die periode geen boete of naheffing krijgen. De opschorting van de handhaving geeft het kabinet de tijd voor een herijking van de criteria 'vrije vervanging' en 'gezagsverhouding'. Het kabinet gaat, in overleg met sociale partners, onderzoeken hoe aan deze criteria een concretere of andere invulling moet worden gegeven, een invulling die beter aansluit bij het huidige maatschappelijke beeld van een arbeidsverhouding.

Interpretatie

De wet DBA heeft zeer recentelijk een wijziging ondergaan met betrekking tot het handhavingsbeleid met onder andere het doel om per 1 januari 2018 de criteria 'vrije vervanging' en 'gezagsverhouding' te herijken. De herijking van de twee criteria heeft ook grote invloed op wat onder passende beheersmaatregelen kan worden verstaan.

Per 1 juni 2017 is de opschorting van de handhaving verlengd tot 1 juli 2018.

Omdat helderheid in de contractuele verhoudingen tussen opdrachtgever, zelfstandige en, mogelijk, tussenkomende partij belangrijk is zal, gezien het voorgaande tot 1 juli 2018 geen (major) non-conformiteit voor normelement 4.2.5.3.2 worden opgenomen indien de schriftelijke overeenkomst tussen de ZZP-er en de onderneming niet een overeenkomst conform een door de belastingdienst beoordeelde overeenkomst betreft.

Normelement 4.2.5.3.3 zal totdat er duidelijkheid is over wat de uitkomst van de herijking van de twee criteria en wat de belastingdienst onder passende beheersmaatregelen verstaat, buiten werking worden gesteld. Er zal dus geen non-conformiteits- en conformiteitsbeoordeling plaatsvinden tot nader order.

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.

BIJLAGEN

- Wijzigingsblad normenset

Wijzigingsblad normenset

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

**NEN 4400-1
(nl)**

1 april 2018

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 4400-1:2010 beschreven, die relevant zijn voor het SNA-keurmerk.

Wijzigingen

In NEN 4400-1:2017 gelden op dit moment geen wijzigingen.