

Datum: 12 april 2024

Behandeld door:  
Normec VRO B.V. en Bureau Cicero B.V.

Betreft:  
Internetconsultatie Wijziging regeling Waadi in verband met de invoering van een toelatingsplicht van arbeidskrachten

Geachte mevrouw Gennip,

Hieronder zullen wij een reactie geven vanuit onze hoedanigheid als private inspectie-instellingen.  
Onze reactie behelst de volgende onderwerpen:

### **Concept regeling**

#### Normenkader

1. Aandachtspunten per normeis
2. SNA norm als basis
3. Termen structureel en substantieel
4. Professional Judgement / opvoedkundig karakter
5. Kwaliteitsborging
6. Kwaliteitseisen inspectiepersoneel en inspectie-instellingen

#### Inspectieschema

7. Aandachtspunten per pagina en per onderdeel
8. Hersteltermijn minor- en major non-conformiteiten

## Korte introductie

Normec VRO en Bureau Cicero zijn private Inspectie-Instellingen die al jarenlang bevoegd zijn om inspecties uit te voeren voor het SNA-keurmerk. Wij zijn reeds 15 jaar betrokken bij ontwikkelingen rondom het SNA-keurmerk en dragen bij aan de vormgeving en aanpassing van de SNA-normen. Deze SNA-normen vormen voor een groot deel de basis voor het verplichte normenkader dat zal worden vastgesteld bij het toelatingsstelsel. Ook zijn wij nauw betrokken bij de uitvoering van de proefinspecties in opdracht van het ministerie SZW. Kort en goed: wij kennen de sector goed en zijn op de hoogte van wat er speelt. Het doet dan ook deugd dat u in het nieuwe stelsel belang hecht aan de voortzetting en intensivering van publiek-private samenwerking in de toekomst. Doel is om de bestaande kennis en expertise ook in de toekomst effectief in te zetten. Vanuit onze kennis en expertise blijven wij dan ook graag meedenken over de uitvoerbaarheid en haalbaarheid van deze wetswijziging, over de handhaving daarvan en over de verschillende actoren en hun rollen binnen het nieuwe stelsel.

## Normenkader

### 1. Aandachtspunten per normeis

#### Eis 5.2.a.1

*Met alle arbeidskrachten die voor de onderneming arbeid verrichten of hebben verricht, aantoonbaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst\* is aangegaan, die is ondertekend en verstrekt aan de arbeidskracht, waarin de afspraken zoals hieronder benoemd, zijn opgenomen\*\*:*

*Wij willen benadrukken dat inspectie-instellingen een administratieve controle uitvoeren. Of de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk verstrekt is aan de arbeidskracht is door ons dan ook niet vast te stellen. Wel kan worden vastgesteld of de arbeidsovereenkomst door beide partijen is ondertekend.*

#### Eis 5.2.a.1.j

*Indien er sprake is van een arbeidsmigrant moet de onderneming de arbeidsovereenkomst en de bijbehorende documenten, zoals machtigingen, vergoedingen en (andere) zaken die betrekking hebben op het loon van de arbeidskracht, zowel in het Nederlands als in de landstaal van de arbeidskracht verstrekken. De onderneming moet de betrouwbaarheid van de vertaling kunnen aantonen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een beëdigde vertaler*

Wij voorzien dat de definitie betrouwbaarheid in de praktijk tot discussies zal leiden. Er is geen eenduidige definitie van betrouwbaar behoudens het gebruik maken van een beëdigde vertaler. Het vormvrij maken van dit onderdeel vinden wij belangrijk. Echter, we dienen hier met inspectie – instellingen en de Toelatende Instantie blijvend over te harmoniseren.

**Eis 5.6.g**

*De methode van urenregistratie is sluitend en maakt controle daarop mogelijk. De werkbrieftjes, elektronische gegevensuitwisseling en facturen moeten daarom minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens:*

- naam arbeidskracht;
- week-, periode- of maandnummer van verrichte arbeid;
- aantal gewerkte uren (op de factuur);
- begin-en eindtijd per dag of shift inclusief eventuele niet betaalde pauzes (niet op de factuur);
- locatie werkplek (niet op de factuur). Bij arbeidskrachten zonder vaste werkplek is dit de plek van degene van de inlener.

Teneinde vast te kunnen stellen dat de diverse uursoorten correct gecategoriseerd zijn zodat inzicht verschaft kan worden dat de juiste toeslagsoorten betaald zijn, is op deze normeis de volgende toevoeging relevant:

***De tijdverantwoording wordt schriftelijk vastgelegd en bevat het aantal en soort uren. Waarbij minimaal zijn opgenomen de normale, verlof, ziekte, toeslag- en/of overwerkuren.***

Met deze toevoeging wordt ook aangesloten bij artikel 8 van de Cao voor Uitzendkrachten.

Wanneer de inspectie – instelling alleen op basis van een begin- en eindtijd “zonder bovengenoemde tekstuele uitbreiding” moet vaststellen of de juiste toeslagen en overuren zijn betaald is dit zeer tijdsintensief en kan dit tot afbreuk leiden van het borgen van de juistheid van de beloning en daarmee de kwaliteit van ons onderzoek.

**Eis 5.6.h**

*De onderneming verstrekt aan de arbeidskracht bij iedere loonbetaling schriftelijk of elektronisch een loonstrook. De loonstrook is minimaal voorzien van de volgende gegevens:*

*Wij willen benadrukken dat inspectie – instellingen een administratieve controle uitvoeren. Of de loonstrook daadwerkelijk verstrekt is aan de arbeidskracht is door ons dan ook niet vast te stellen.*

**2. SNA norm als basis**

Graag maken wij van deze gelegenheid gebruik om terug te komen op de reeks overleggen die zijn gevoerd met vertegenwoordigers van het ministerie SZW over de wijze waarop inspectie – instellingen haar controles doen binnen het SNA keurmerk. De uitkomst van deze gesprekken is dat het verplichte normenkader aan zal sluiten bij de interpretatie van normen en gehanteerde methodieken van het SNA keurmerk. Op 13 februari 2023 heeft een grove herziening plaatsgevonden op het SNA keurmerk. Er is dan ook afgesproken dat deze herziening de grondslag zal vormen voor het normenkader binnen het toelatingsstelsel. Dit impliceert dat inspectie – instellingen haar inspectie methodologie alsmede inhoudelijke interpretaties en werkinstructies van normeisen zal blijven voortzetten. Deze continuïteit in de toetsing op de normen is essentieel voor het waarborgen van een stabiele en voorspelbare omgeving voor zowel de geïnspecteerde onderneming als de inspectie-instellingen.

Er zijn normeisen die zodanig zijn geformuleerd dat ze ruimte laten voor interpretatie, onder andere op het gebied van loonheffingen en omzetbelasting. Vanuit SNA en de inspectie-instellingen is er voortdurend gestreefd naar heldere communicatie over wat onze controles op deze en andere aspecten inhouden. Belangrijker nog is de verduidelijking van wat deze controles niet omvatten, om zodoende de verwachtingen correct te managen.

**Voorbeeld:**

*Binnen de controle op de loonheffingen wordt expliciet niet het segment van mogelijke schijnconstructies op zzp'ers getoetst, waardoor er een fictieve dienstbetrekking kan worden aangemerkt. Het toelatingsstelsel concentreert zich uitsluitend op ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Controles op fiscale risico's omtrent zzp'ers en aanneming van werk vallen daarmee buiten de scope van ons onderzoek. Het is belangrijk dat de politiek, de markt en stakeholders daar bewust van worden. Dit vraagt om heldere communicatie en een afbakening van de scope.*

Wij hebben zorgen dat in de markt ongewenste waterbedeffecten ontstaan. Denk hierbij aan een vlucht naar de inzet van ZZP-ers danwel dat uitzenden middels aangenomen werk wordt aangeboden. Nu deze onderdelen niet meer binnen de scope van ons onderzoek plaatsvinden is het des te belangrijker dat handhavende instanties hierop toezien. Wij willen dan ook betogen dat het toelatingsstelsel goed kan functioneren maar dat dit gepaard gaat met kwalitatief goede en effectieve handhavingsmaatregelen.

### 3. Termen structureel en substantieel

In het SNA keurmerk, die als basis voor het nieuwe normenkader geldt, worden de begrippen substantieel en structureel gehanteerd in relatie tot het wege van een non-conformiteit. Het is dan ook vanzelfsprekend dat het normenkader in de WTTA deze begrippen nog dient te definiëren. Het is noodzakelijk dat deze begrippen ook in het normenkader van de WTTA worden opgenomen om disproportionele en onwenselijke effecten te voorkomen.

Ter illustratie:

Normeis 4.4 luid als volgt - *De financiële administratie juist, volledig en tijdig is bijgewerkt, uiterlijk binnen drie maanden.*

Ingeval er een verschil wordt vastgesteld van € 1,- wordt daarmee niet voldaan aan de volledigheid van dit normpunt en geldt hier een major non-conformiteit voor desondanks dat de omvang niet materieel is. Het opnemen van bovengenoemde begrippen in het normenkader voorkomen dergelijke disproportionele effecten in onze inspecties en zorgen ervoor dat het stelsel zijn doel niet voorbijstreeft. Bovendien zullen herstelbeoordelingen op dergelijke futiliteiten onnodig druk leggen op de inspectie-capaciteit en voorzien wij dat in dergelijke basale gevallen de veiligheid van onze inspecteurs in het geding komt.

Dit is slechts een van de vele voorbeelden. U kunt zich het belang van de ontbrekende begrippen dan ook voorstellen.

Wij pakken graag de handschoen op om samen met u dit normenkader met betrekking tot deze begrippen vorm te geven.

### **Professional judgement / opvoedkundig karakter**

Het valt ons op dat in de openbaar gemaakte documenten het gebruik van professioneel judgement door inspectie-instellingen niet expliciet naar voren komt. Dit roept vragen op over de transparantie en de toepassing van beoordelingscriteria binnen het systeem. Zoals wij eerder hebben aangegeven, baseren wij onze verwachtingen op de gesprekken die gevoerd zijn met uw vertegenwoordigers. Hieruit concluderen wij dat het huidige SNA keurmerk als fundament dient voor het normenkader in de Wtta.

Wij maken ons dan ook zorgen over mogelijk negatieve gevolgen die optreden wanneer professional judgement niet langer mogelijk is. Een voorbeeld hiervan is het gerechtvaardigd prolongeren van non-conformiteiten.

#### **Voorbeeld:**

Tijdens de inspectie is vastgesteld dat een onderneming een onjuiste grondslag hanteert voor het reserveren van vakantiedagen. De onderneming heeft inmiddels de volgende acties ondernomen:

1. Er is middels de 4-O systematiek in beeld gebracht hoe omvangrijk de afwijking is
2. De onderneming heeft voldoende geldmiddelen beschikbaar om deze nabetaling te doen
3. Alle loonstroken uit het verleden zijn gecorrigeerd.

Het uitbetalingsmoment van deze correctie vindt echter plaats bij de volgende loonverwerkingsperiode en valt daarmee buiten de hersteltermijn. In deze gevallen prolongeert de inspectie – instelling de non conformiteit aangezien er adequate beheersmaatregelen zijn genomen om het risico af te hechten.

Het loslaten van deze essentiële elementen kan leiden tot disproportionele en onwenselijke effecten die het uiteindelijke doel van het stelsel voorbijstreven. Het is cruciaal dat er binnen het beoordelingsproces ruimte blijft voor professional judgement, waarbij inspecteurs op basis van hun kennis, ervaring en de specifieke context van een situatie een weloverwogen oordeel kunnen vellen. Dit zorgt voor een rechtvaardig systeem dat in staat is om de werkelijke kwaliteit en intenties van organisaties accuraat te beoordelen. Ook willen wij nogmaals benadrukken dat het opvoedkundige karakter van het keurmerk, dat essentieel is voor het handhaven van een constructieve en verbeteringsgerichte aanpak, ernstig ondermijnd wordt door het loslaten van de begrippen professional judgement en het gerechtvaardigd prolongeren van non-conformiteiten. Het is dit opvoedkundige aspect dat niet alleen zorgt voor een ontwikkelingsgerichte relatie tussen inspectie-instellingen en geïnspecteerde partijen, maar ook bijdraagt aan de intrinsieke motivatie van onze inspecteurs. Onze inspecteurs vinden namelijk veel voldoening in hun werk wanneer zij kunnen bijdragen aan de verbetering en ontwikkeling van organisaties binnen het kader van het keurmerk. Door de verschuiving van een opvoedkundige naar een meer bestraffende benadering, lopen we het risico dat het inspectiewerk zijn oorspronkelijke doelstellingen verliest en transformeert in wat voornamelijk gezien kan worden als een straffende controle. Dit staat haaks op de fundamentele waarden waarop het SNA keurmerk is gebaseerd en kan een negatieve invloed hebben op de perceptie en waarden ervan in de markt.

Bovendien zijn wij bezorgd over de mogelijke impact die deze verschuiving zal hebben op onze capaciteit. De motivatie en het plezier dat onze inspecteurs vinden in hun werk zijn cruciaal voor het behoud van een hoogwaardig en toegewijd inspectieteam. Het verlies van deze aspecten zou kunnen leiden tot een daling in de kwaliteit van inspecties, een afname in het aantal gekwalificeerde inspecteurs dat bereid is om in deze rol te functioneren, en uiteindelijk een verminderde effectiviteit van het stelsel als geheel.

Wij vertrouwen erop dat u deze overwegingen zorgvuldig in acht neemt en openstaat voor een dialoog over hoe we samen kunnen werken aan een systeem dat zowel rechtvaardig is als stimulerend werkt voor alle betrokken partijen. Het is in ons gezamenlijk belang om te zorgen voor een keurmerk dat niet alleen voldoet aan de wettelijke eisen, maar ook bijdraagt aan een positieve ontwikkeling binnen de sector en aan een systeem dat eerlijk, transparant en effectief is.

#### **4. Kwaliteitsborging**

Graag willen wij uw aandacht vestigen op een significant aspect van het herziene SNA normenkader, dat naar ons inzicht essentieel is voor het handhaven van de kwaliteit en integriteit van ondernemingen binnen het stelsel.

Het herziene SNA normenkader effectief per 13 februari 2023 is herzien met als doel om de inspecties kwalitatief te verbeteren middels een risicogerichte aanpak. Deze systematiek zorgt ervoor dat fouten eerder worden geconstateerd en dat het herstel van afwijkingen door ondernemingen zodanig moet worden georganiseerd dat dit leidt tot effectieve beheersmaatregelen. Zo wordt de kans op herhaling tot een minimum beperkt zonder dat de onderneming wordt gestraft voor het maken van fouten.

De opvolging van afwijkingen wordt gedurende een opvolgende inspectie vastgesteld. In dit kader worden verschillende inspectiefrequenties gehanteerd:

1. Reguliere inspectiefrequentie (2x per jaar een inspectie, waarvan 1 volledig en 1 vervolg)
2. Lage inspectiefrequentie (1x per jaar een volledige inspectie)
3. Hoge inspectiefrequentie (Buiten de reguliere inspectiefrequentie, een tussentijdse administratieve inspectie na 3 maanden)

Een voorbeeld waarbij een verhoogde inspectiefrequentie wordt toegepast, is in het geval van een onderneming die een betalingsregeling heeft getroffen met de Belastingdienst. Tussentijdse administratieve inspecties zijn dan vereist om te verifiëren dat de betalingsregeling correct en volledig wordt nageleefd. Deze inspectie vindt dan plaats binnen 3 maanden na de reguliere inspectie. Het doel is niet alleen om te garanderen dat de onderneming de afspraken naleeft, maar ook om de financiële stabiliteit en betrouwbaarheid van de onderneming te bewaken. Dit helpt tevens om ondernemingen die aan hun verplichtingen voldoen, een vooruitzicht op de toekomst te bieden.

Wij constateren echter met bezorgdheid dat in het nieuwe Wtta normenkader dergelijke specifieke frequenties niet zijn opgenomen. Het directe gevolg van deze omissie is dat ondernemingen met een betalingsachterstand niet tijdig worden gecontroleerd. Dit brengt aanzienlijke risico's met zich mee, waaronder het verhoogde risico dat een onderneming failliet gaat terwijl hij is toegelaten door de minister. Een dergelijke ontwikkeling zou niet alleen nadelig zijn voor de betrokken ondernemingen

zelf, maar zou ook de kwaliteit en het vertrouwen in het gehele stelsel ondermijnen. Voor inleners is het risico nog groter als er voor dit toelatingsstelsel geen disculpatieregeling (fiscale vrijwaring) wordt georganiseerd voor de inlenersaansprakelijkheid uit hoofde van de invorderingswet 1990. Opdrachtgevers zijn in deze situatie dan aansprakelijk voor niet betaalde omzetbelasting en loonheffingen.

Het is onze overtuiging dat het van essentieel belang is om deze risico's te adresseren door de herintroductie van gedifferentieerde inspectiefrequenties in het Wtta normenkader. Dit zal niet alleen bijdragen aan het vroegtijdig signaleren en mitigeren van potentiële risico's, maar ook de integriteit en stabiliteit van het gehele stelsel versterken.

Met betrekking tot onze recente discussies over de inspectiefrequentie binnen het stelsel, hebben wij begrepen dat deze momenteel als "PM" (te bepalen) staat aangegeven, met de opmerking dat een definitieve beslissing afhankelijk zal zijn van de beschikbare capaciteit en dus de haalbaarheid. Wij begrijpen dat efficiëntie en haalbaarheid belangrijke overwegingen zijn in het beheer van het toelatingsstelsel. Echter, willen wij met nadruk wijzen op de risico's die gepaard gaan met het eventueel verlagen van de inspectiefrequentie en de potentiële afbreuk die dit kan doen aan de kwaliteit van het stelsel.

Het verlagen van de inspectiefrequentie kan leiden tot een verminderd toezicht op de naleving van de gestelde normen, waardoor de kans op non-conformiteiten toeneemt. Dit kan vervolgens resulteren in een verhoogd risico op misstanden binnen de sector, die niet alleen de integriteit van het stelsel kunnen ondermijnen, maar ook negatieve gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsmarkt als geheel.

Wij pleiten ervoor dat, indien overwogen wordt om af te wijken van de reguliere inspectiefrequentie, deze beslissing met uiterste zorgvuldigheid wordt genomen. Het is cruciaal dat alle mogelijke risico's en de impact op de kwaliteit van het stelsel grondig worden overwogen en besproken. Wij willen deze risico's en de mogelijke vermindering van kwaliteit met klem bespreekbaar maken, zodat er een weloverwogen en geïnformeerde keuze gemaakt kan worden die de integriteit en effectiviteit van het stelsel waarborgt.

Wij staan open voor verdere dialoog over deze onderwerpen. Het is van essentieel belang dat we gezamenlijk werken aan een stelsel dat zowel haalbaar als robuust en betrouwbaar is, met het oog op het handhaven van hoge kwaliteitsstandaarden waarmee de kwaliteit van deelnemende ondernemingen wordt gewaarborgd.

## 5. Kwaliteitseisen inspectie – personeel en inspectie - instellingen

Om het nieuwe stelsel te kunnen toetsen is extra inspectiepersoneel nodig. Dit inspectiepersoneel zal moeten voldoen aan hoge standaarden overeenkomstig een functiecompetentie profiel. Wij hebben nog geen eisen aangetroffen omtrent dergelijke profielen. Het verplichte normenkader is een verzwaring ten opzichte van het bestaande SNA keurmerk. Een relevant onderdeel in dit stelsel additioneel op het SNA keurmerk wordt het toetsen van een juiste beloning. Dit betekent dat de kwalificatie van inspecteurs op een hoger niveau ligt dan het bestaande SNA keurmerk. Zeker ook gezien het feit dat het bestaande functiecompetentie profiel van een SNA inspecteur nog stamt uit een periode van voor de herziening. Wij maken ons dan ook zorgen dat wanneer de kwalitatieve eisen van nieuw inspectiepersoneel onvoldoende worden geborgd, dit zal leiden tot kwaliteitsverlies in de inspectiepraktijk. Wij willen graag met u overleggen over manieren om de kwaliteitsnormen voor ons inspectiepersoneel te waarborgen, waaronder het verplicht stellen van een permanent educatie systeem . Als inspectie-instellingen beschikken we over een uitgebreide reeks opleidingsmaterialen. Bovendien hebben we specifieke opleidingen voor de inspectiebranche ontwikkeld, die ons in staat stellen het inspectiepersoneel op een hoog niveau te houden.

Het is daarnaast cruciaal dat het toezicht op inspectie-instellingen goed wordt georganiseerd en van hoge kwaliteit is. Het enkel bezitten van een accreditatie van de Raad voor Accreditatie achten wij niet voldoende. De Raad voor Accreditatie beoordeelt vooral het kwaliteitsmeetsysteem van de inspectie-instellingen en heeft niet de expertise in de specifieke inhoudelijke thema's die inspectie-instellingen onderzoeken. Bij de Stichting Normering Arbeid werken inspecteurs die gespecialiseerd zijn in deze inhoudelijke thema's en zijn daardoor zeer geschikt om de kwaliteit van inspectie-instellingen te beoordelen. Het is belangrijk dat dit adequaat wordt geïntegreerd in het toelatingsstelsel. We moeten voorkomen dat de minister vragen in de Kamer moet beantwoorden over onterecht toegelaten deelnemers door inspectie-instellingen die niet voldoen aan de vereiste kwaliteitsstandaarden.



## Inspectieschema

### 1. Aandachtspunten per pagina en per onderdeel

#### Pagina 18:

- Elke toegelaten uitlener geeft iedere PM de opdracht tot het uitvoeren van een inspectie.

Waar staat PM voor?

- Voor een uitlener die voor het eerst wil worden toegelaten geldt, in afwijking hierop, dat de eerste twee inspecties zullen bestaan uit een volledige inspectie.

Graag refereren wij aan de gesprekken die wij recentelijk met uw vertegenwoordigers hebben gevoerd, met name omtrent de interpretatie van de eisen voor nieuwe deelnemers aan het stelsel. Uit deze gesprekken begrepen wij dat de interpretatie van uw zijde is dat de eisen specifiek gericht zijn op starters, oftewel ondernemingen die voor het eerst een uitzendbureau oprichten. Echter, deze interpretatie komt niet overeen met onze lezing van de bovengenoemde omschrijving.

Volgens onze interpretatie, geldt de eis van het ondergaan van twee volledige inspecties voor elke onderneming die zich voor het eerst aanmeldt om toegelaten te worden tot het stelsel, ongeacht of het een nieuw opgerichte uitzendonderneming betreft of een bestaande onderneming die zich voor het eerst aanmeldt. Deze interpretatie sluit aan bij de achterliggende gedachte van het huidige SNA keurmerk, waarin een grondige toetsing van nieuwe deelnemers essentieel wordt geacht voor het afdekken van onderkende risico's.

Deze grondige aanpak heeft als doel om de kwaliteit en betrouwbaarheid van alle toetredende ondernemingen te waarborgen, ongeacht of zij nieuw zijn in de branche of niet. Het is cruciaal dat deze benadering consequent wordt toegepast om het vertrouwen in het stelsel en de veiligheid van de arbeidsmarkt te handhaven.

Gezien het belang van deze kwestie voor zowel het handhaven van de integriteit van het stelsel als het beschermen van de arbeidsmarkt, verzoeken wij om opheldering of bevestiging van deze interpretatie. Het is van groot belang dat er een helder en eenduidig begrip bestaat over welke ondernemingen onder deze vereiste vallen, zodat alle betrokken partijen de regelgeving correct kunnen naleven en interpreteren.

- De tekst: "Bij een inspectiefrequentie die lager ligt dan eens per 12 maanden geldt dat de inspectiecyclus bestaat uit enkel een volledige inspectie." is onduidelijk.

Dit kan geïnterpreteerd worden als zijnde de frequentie van aantallen inspecties maar ook als zijnde de frequentie van maanden. Ons voorstel is om dit eenduidiger op te schrijven:

**Bij een inspectiefrequentie van minimaal eens per 12 maanden, geldt dat de inspectiecyclus enkel uit een volledige inspectie bestaat.**

Pagina 20 Artikel 4.1 – Identificatie van de onderneming

De opgenomen tekst luidt als volgt:

*“De inspectie kan om praktische redenen (deels) bij het administratiekantoor van de onderneming worden uitgevoerd. De inspecteur moet echter ook vast kunnen vaststellen dat de desbetreffende onderneming haar opgegeven activiteiten en procedures volgt. Hiervoor is het noodzakelijk om (ook) een controle bij de onderneming ter plaatse uit te voeren.”*

In de praktijk komt het met regelmaat voor dat de inspectie plaats vindt op het locatieadres van het administratie- accountantskantoor. Er zijn situaties denkbaar dat of onderneming gevestigd is op een woonadres vanwege haar beperkte omvang of dat de gehele administratie aanwezig is bij het administratie- accountantskantoor. Het voegt in deze gevallen niets toe om op locatie van de vestiging aanwezig te zijn. Wel is daarbij randvoorwaardelijk dat de verantwoordelijke persoon aanwezig is tijdens deze inspectie zoals ook opgenomen in de tekst daaronder.

Pagina 22:

Bij artikel 4.8 staat het volgende: *Over de periode waarop de inspectie betrekking heeft, wordt de meest recente jaarrekening opgevraagd.....*

De periode waarop de inspectie betrekking heeft betreft de periode vanaf toetsingsmoment tot aan de vorige volledige inspectie. Aangezien een jaarrekening een verslag is van een afgesloten boekjaar is logischerwijze over deze periode nog geen jaarrekening beschikbaar.

Wij stellen voor dit te wijzigen in dat in de periode waarop de inspectie betrekking heeft, de meest recente beschikbare jaarrekening aanwezig moet zijn en dat deze jaarrekening voldoet aan de deponeringstermijnen.

#### Pagina 23 Artikel 5.4 - Veiligheid op de werkplek

In het schema staat de volgende tekst opgenomen:

*“De procedure wordt opgevraagd. De inspecteur verlangt van de onderneming dat deze voor de arbeidskrachten uit de steekproef kan aantonen dat aan hen voor aanvang van de werkzaamheden de relevante veiligheids- en gezondheidsvoorschriften op de werkplek zijn verstrekt.”*

Uit onze praktijkervaring blijkt dat met regelmaat inleners de arbeidskracht rechtstreeks informeren aangaande de aanwezige veiligheidsrisico's. Daarnaast zijn er ook beroepsgroepen waarbij de aanwezige veiligheidsrisico's beperkt zijn, zoals bij administratieve functies.

Om vast te kunnen stellen of er sprake is van een juiste informatievoorziening over relevante veiligheids- en gezondheidsvoorschriften moet de inspecteur de op de eerste plaats begrijpen welke relevante risico's er zijn. Dit vereist beroepskennis in het vakgebied waarbinnen de arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld.

Het is daarmee niet vanzelfsprekend dat een inspecteur bekend met het SNA keurmerk deze specifieke beroepskennis bezit. Wel is mogelijk om zin- en onzin van elkaar te scheiden en of er informatieoverdracht heeft plaatsgevonden. We hebben er behoefte aan om deze verwachting (naar derden) goed te managen.

#### Pagina 28, onderdeel 6:

*een minor non-conformiteit die omgezet wordt in een major als deze twee of meerdere keer in de steekproef voorkomt en;*

In het huidige SNA keurmerk wordt ongeacht de vorm (zoals een steekproef) een minor non-conformiteit die niet is hersteld omgezet in een major non-conformiteit. Wij stellen voor deze analogie te blijven volgen en de tekst hier dan ook op aan te passen.

Binnen de steekproefmethodiek geldt dat ingeval sprake is van twee of meerdere afwijkingen op één en hetzelfde onderdeel waar de norm de weging major non-conformiteit aan heeft gehangen, dit direct tot de opname van een major non-conformiteit leidt. Wij stellen voor dit tekstueel duidelijker weer te geven.

#### Pagina 30 - Tabel A.1 — Checklist indicatie te toetsen eisen

Punt 4 - Heeft de onderneming een g-rekening? Indien nee, dan valt normeis 4.6 af.

In het toelatingsstelsel is het in het bezit zijn van een g-rekening niet verplicht. Wij vragen ons daarmee af welke consequenties dit heeft voor de bestaande discolpatieregeling.

Is in de WTTA een inlener nog gevrijwaard van fiscale inlenersaansprakelijkheid uit hoofde van de invorderingswet 1990?

### Pagina 30 - Tabel A.2 Steekproefgrootte bij een volledige inspectie

Onderstaande vraag komt wel voor in het SNA keurmerk, maar is niet langer opgenomen in het toelatingsstelsel:

Is de onderneming in de afgelopen zes maanden opgericht of is de onderneming pas in de afgelopen zes maanden actief geworden als uitzender en/of aannemer van werk?

1. Deze vraag achten wij als relevant voor het bepalen van het risicoprofiel en daarmee de steekproefgrootte van de volledige inspectie
2. Door deze aanpassing is het aantal vragen 10 stuks geworden. In de tekst onder de tabel wordt echter nog steeds uitgegaan van 11 vragen. Dit is onjuist.
3. Onder de tabel staat de volgende tekst: "Indien het een onderneming betreft die in het buitenland is gevestigd, dan worden de vragen 6 en 11 uit bovenstaande tabel A.2 vervangen door onderstaande vragen". Er is geen vraag 11 meer en daarmee is de tekst onjuist en moet aangepast worden naar 10.
4. Indien het een onderneming betreft die in het buitenland is gevestigd, dan worden de vragen 6 en 10 uit tabel A.2 vervangen.

We zien geen correlatie bij de vervanging van vraag 10 en is daarmee geen substituuut.

De vraag luidt als volgt:

"Worden de urenadministratie en de loonadministratie bijgehouden via niet aan elkaar gekoppelde systemen (ingrijpen/ aanpassen is dan mogelijk)?"

*En wordt vervangen door de vraag:*

"Worden arbeidskrachten op basis van een A1 verklaring in Nederland tewerkgesteld"

Logischer zou zijn om deze vraag te vervangen voor vraag 5, deze luid als volgt:

*"Vinden er inhoudingen op het loon plaats in het kader van de zorgverzekering?"*

Op het moment dat er sprake is van een A1-verklaring wordt daarmee verklaard dat de medewerkers sociaal verzekerd zijn in het land van herkomst.

Het hebben van een zorgverzekering in Nederland is dan zeer onwaarschijnlijk.

### Pagina 31

Onder tabel A.2 is in de tekst opgenomen waaruit een dossier minimaal moet bestaan. Ook is er een aanvullende tekst opgenomen dat een dossier minimaal alle gegevens bevat om de van toepassing zijn de normen juist te kunnen toetsen.

Op de eerste plaats is de opsomming onvolledig, zo mist bijvoorbeeld het personeelsdossier bestaande uit: kopie ID gegevens, opgaaf gegevens voor de loonheffingen en een arbeidsovereenkomst.

Vervolgens is de aanvullende tekst te breed geformuleerd. Er dient vastgesteld te worden of de gecontroleerde medewerker gerechtigd is om arbeid te verrichten aan de hand van zijn/haar ID bewijs. De tekst zou dan kunnen impliceren dat wij een kopie van dit ID bewijs in het dossier moeten opslaan. Momenteel is dit vanuit AVG wetgeving niet mogelijk.

De tekst luid als volgt:

De op te vragen dossiers moeten minimaal bevatten: verkoopfactuur, loonstrook, urenregistratie, beloningselementen, bevestiging van de beloningselementen door de werkgever aan de arbeidskracht, uitbetalingsbewijs en eventuele A1-detacheringsverklaring. Loonstroken moeten volledig getoetst worden. Dit kan betekenen dat de inspecteur de voorgaande loonstrook behorende bij de getrokken loonstrook ook mee zal nemen in de toetsing. Een dossier bevat minimaal de gegevens die nodig zijn om alle van toepassing zijnde normen juist te kunnen toetsen.

Voorstel:

1. de zinsnede “Een dossier bevat minimaal de gegevens die nodig zijn om alle van toepassing zijnde normen juist te kunnen toetsen” enkel opnemen m.u.v. een kopie van het identiteitsbewijs.

Of

De opsomming aanvullen met:

Personeelsdossier bestaande uit: kopie ID gegevens, opgaaf gegevens voor de loonheffingen en een arbeidsovereenkomst.

En

De zinsnede “Een dossier bevat minimaal de gegevens die nodig zijn om alle van toepassing zijnde normen juist te kunnen toetsen” weglaten.

Pagina 31 Tabel A.3 — Verdeling loonstroken

In de tabel is afgeweken van de bestaande systematiek uit het SNA keurmerk. In het SNA keurmerk is een separate regel opgenomen om loonstroken op feestdagen te controleren.

Deze verdeling is bewust opgenomen omdat het in de uitzendsector met regelmaat voorkomt dat een doorbetaling op een feestdag niet op een juiste wijze plaatsvindt.

Wij stellen voor om de bestaande tekst uit het SNA keurmerk te hanteren. De tabel ziet er dan als volgt uit :

<b>Aantal dossiers 10</b>	<b>Aantal dossiers 15</b>
2 loonstroken met uitbetaling van reserveringen bij uitdiensttreding	3 loonstroken met uitbetaling van reserveringen bij uitdiensttreding
2 loonstroken met uitbetaling vakantiebijslag	3 loonstroken met uitbetaling vakantiebijslag
2 loonstroken met uitbetaling feestdag	3 loonstroken met uitbetaling feestdag
4 reguliere loonstroken (gelijkmatig verdeeld over de inspectieperiode)	6 reguliere loonstroken (gelijkmatig verdeeld over de inspectieperiode)

## **2. Hersteltermijn minor- en major non-conformiteiten**

In het toelatingsstelsel worden alle non-conformiteiten, ongeacht of ze als minor of major worden geclassificeerd, in concept gerapporteerd aan de betreffende onderneming. Vervolgens krijgen ondernemingen de mogelijkheid om binnen de conceptfase van het rapport, herstel van deze non-conformiteiten aan te tonen. Deze procedure wijkt af van de aanpak binnen het SNA keurmerk, waar enkel het herstel van major non-conformiteiten in de conceptfase beoordeeld moet worden. Herstel van minor non-conformiteiten mag binnen het huidige SNA keurmerk wachten tot de reguliere vervolgininspectie en heeft daarmee een langere hersteltermijn.

Het directe gevolg van deze afwijkende aanpak is een toename in de benodigde inspectietijd per onderneming, voornamelijk door de verwachting dat er binnen het toelatingsstelsel aanzienlijk meer minor non-conformiteiten zullen worden geïdentificeerd. Dit resulteert in een grotere werklast voor inspectie-instellingen in vergelijking met de procedures onder het SNA keurmerk.

Gezien de verwachte instroom van deelnemers binnen het toelatingsstelsel, rijst bij ons de vraag of de minister zich volledig bewust is van de extra inspectiecapaciteit die vereist is om deze procedure efficiënt uit te voeren alsmede de potentiële impact op de eerder besproken en vastgestelde tijdslijnen.

Wij zien de noodzaak in van een constructief gesprek om de implicaties van deze maatregel verder te bespreken en te onderzoeken welke stappen ondernomen kunnen worden om de effectiviteit van het toelatingsstelsel te waarborgen zonder een onevenredige toename van de inspectielast.

**Tot slot:**

Wij zien uw uitnodiging weer graag tegemoet om invulling aan de hierboven genoemde punten te geven.

Met vriendelijke groet,

 **Normec**  
VRO

Normec VRO BV  
Julisa Fereijra – Phelipa  
julisa.phelipa@normecgroup.com  
Business Unit Director



Bureau Cicero BV  
Patrick Tom  
ptom@cicero.nl  
Directeur