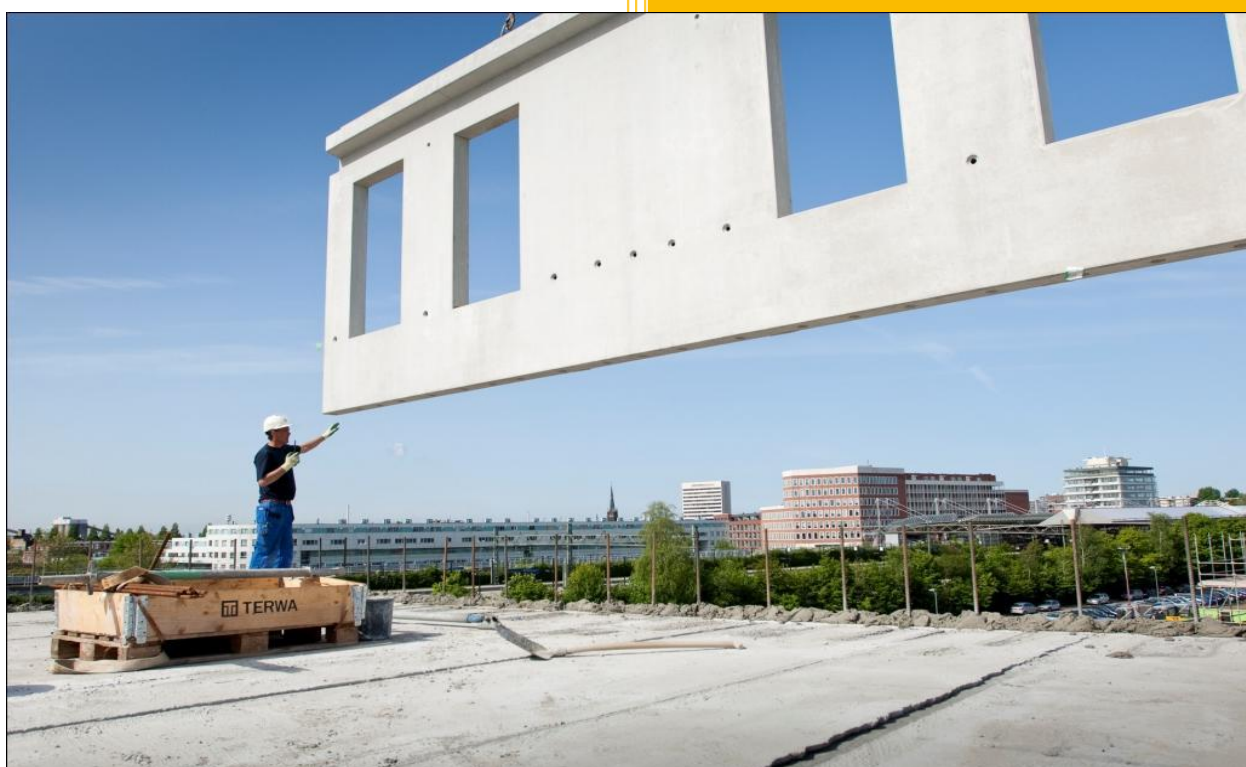


Stichting Normering
Arbeid



Dé Norm voor
betrouwbaarheid

Handboek Normen



Stichting Normering Arbeid

01-01-2026

Stichting Normering Arbeid

Handboek Normen

SNA-011

Versie: 26.01

Stichting Normering Arbeid

Postbus 4076

5004 JB Tilburg

e-mail info@normeringarbeid.nl

website www.normeringarbeid.nl

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

Revisiegeschiedenis

11.01	1 september 2011	Eerste versie van het handboek Normen
12.01	2 februari 2012	Tweede versie van het handboek Normen
12.02	20 juni 2012	Derde versie van het handboek Normen
12.03	20 augustus 2012	Vierde versie van het Handboek Normen
12.04	28 september 2012	Vijfde versie van het Handboek Normen
12.05	7 december 2012	Zesde versie van het Handboek Normen
13.01	16 april 2013	Zevende versie van het Handboek Normen
13.02	1 mei 2013	Achtste versie van het Handboek Normen
13.03	1 juli 2013	Negende versie van het Handboek Normen
13.04	1 oktober 2013	Tiende versie van het Handboek Normen
14.01	1 februari 2014	Elfde versie van het Handboek Normen
14.02	1 juli 2014	Twaalfde versie van het Handboek Normen
15.01	1 januari 2015	Dertiende versie van het Handboek Normen
15.02	15 april 2015	Veertiende versie van het Handboek Normen
15.03	1 juli 2015	Vijftiende versie van het Handboek Normen
16.01	1 januari 2016	Zestiende versie van het Handboek Normen
16.02	1 mei 2016	Zeventiende versie van het Handboek Normen
16.03	1 oktober 2016	Achttiende versie van het Handboek Normen
17.01	1 april 2017	Negentiende versie van het Handboek Normen
17.02	1 april 2018	Twintigste versie van het Handboek Normen
18.01	1 april 2019	Eenentwintigste versie van het Handboek Normen
19.01	1 augustus 2019	Tweeëntwintigste versie van het Handboek Normen
20.01	1 januari 2020	Drieëntwintigste versie van het Handboek Normen
20.02	1 juli 2020	Vierentwintigste versie van het Handboek Normen
21.01	1 januari 2021	Vijfentwintigste versie van het Handboek Normen
21.02	1 juli 2021	Zesentwintigste versie van het Handboek Normen
22.01	1 januari 2022	Zevenentwintigste versie van het Handboek Normen
22.02	1 juli 2022	Achtentwintigste versie van het Handboek Normen
23.01	13 februari 2023	Negenentwintigste versie van het Handboek Normen
23.02	1 juli 2023	Dertigste versie van het Handboek Normen
24.01	1 januari 2024	Eenendertigste versie van het Handboek Normen
24.02	1 juli 2024	Tweeëndertigste versie van het Handboek Normen
25.01	1 januari 2025	Drieëndertigste versie van het Handboek Normen
25.02	1 juli 2025	Vierendertigste versie van het Handboek Normen
26.01	1 januari 2026	Vijfendertigste versie van het Handboek Normen

INHOUD

Inleiding	5
1. Normen.....	6
2. Onderhoud SNA-schema	7
2.1 Normcommissie 400 177	7
2.2 Centraal College van Deskundigen	8
2.3 Harmonisatieoverleg	8
3. Inspectie-instellingen en inspectiepersoneel	8
4. Klachten, bezwaar en beroep	9
4.1 Klachten	9
4.2 Bezwaar	9
4.3 Beroep.....	9
5. Aanpassingsrapporten	10
5.1 NEN 4400-1	10
5.2 NEN 4400-2	25
6. Interpretatierapporten.....	28
6.1 NEN 4400-1	28
6.2 NEN 4400-2	70
6.3 Norm Intermediaire dienstverlening zzp	91
Bijlagen.....	92
Bijlage 1: Wijzigingsblad normenset	93
Bijlage 2: Schema indeling modules SNA-keurmerk	108

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, NEN 4400-2 en de SNA-norm Intermediaire dienstverlening zzp, alsmede de vastgestelde en van kracht zijnde aanpassings- en interpretatierapporten, zoals opgenomen in dit handboek.

Thans zijn van toepassing:

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

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

NEN 4400-2: 2025 (ICS 03.040 / september 2025)

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”.

SNA-norm Intermediaire dienstverlening zzp (SNA-026 / november 2025)

Eisen aan ondernemingen die zich binnen Nederland richten op intermediaire dienstverlening met inzet van zelfstandigen zonder personeel

Bovengenoemde norm is opgesteld door het Centraal College van Deskundigen en vastgesteld door het bestuur van de Stichting Normering Arbeid. De SNA-norm Intermediaire dienstverlening zzp moet samen worden gelezen met de normen NEN 4400-1 en NEN 4400-2.

Het SNA-keurmerk bestaat uit de modules:

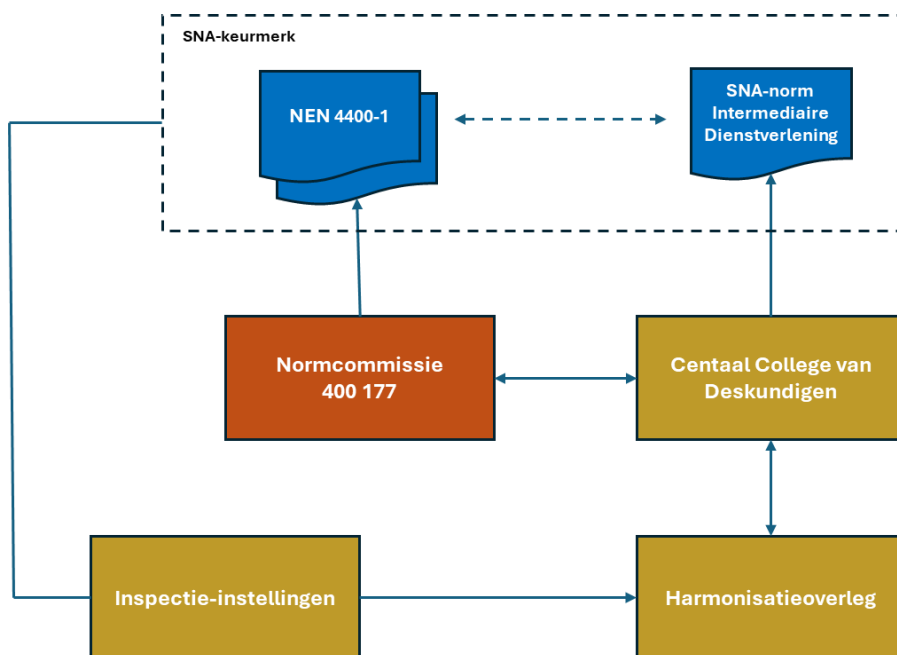
- Module 1: Algemeen
- Module 2: Ter beschikking stellen van arbeid
- Module 3: Aanneming van werk
- Module 4: Bemiddeling
- Module 5: Tussenkoms

Module 1: Algemeen wordt altijd toegepast in combinatie met minimaal één van de andere modules.

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. Het Centraal College van Deskundigen van SNA is verantwoordelijk voor de SNA-norm Intermediaire dienstverlening zzp.



De normelementen waarop wordt geïnspecteerd zijn onderhevig aan veranderingen in 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, SNA-norm Intermediaire dienstverlening zzp 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 beroepsprocedure. De klachten die bij SNA worden ingediend worden afgehandeld conform het Reglement Klachten.

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

4.2 Bezwaar

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

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

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

4.3 Beroep

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

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

5. AANPASSINGSRAPPORTEN

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

5.1 NEN 4400-1

Aanpassingsrapport 2022-281 / Vastgesteld: 15 november 2022

10.2.3 Inspectiefrequentie / 10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

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

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

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

Aanpassing

10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Er is sprake van risicoverhogende factoren indien:

(..)

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

(..)

Aanpassingsrapport 2023-020 / Vastgesteld: 23 mei 2023

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

Normelement 5.5 Het in- en doorlenen van personeel

Normelement 6.4 Werk derden

Situatieschets

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

Aanpassing

3 Termen en definities

3.1

A1-detacheringsverklaring

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

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

3.6

doorlener

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

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

Hoofdstuk 5: Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

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

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

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

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

- c) 2 Er geen arbeidskrachten met een A1 detachingsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 worden in- en doorgeleend.

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

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

(..)

Hoofdstuk 6 Module 3: Aanneming van werk

6.4 Werk derden

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

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

(..)

Aanpassingsrapport 2023-021 / Vastgesteld: 19 september 2023
Onderwerp: 5.5 Het in- en doorlenen van personeel – 6.4 Werk derden

Situatieschets

Bij de herziening van de norm is ten onrechte een normelement weggefallen. Deze moet weer opgenomen worden in de nieuwe norm.

Aanpassing

5.5

Het in- en doorlenen van personeel

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

(..)

e) Indien arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld.

1) Hierbij moet ten minste het volgende zijn vastgelegd:

- een kopie van de relevante pagina's van het identificatiedocument;
- een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot het verrichten van arbeid in Nederland blijkt.

2) Bij aanvang van de arbeid door de uitlenende onderneming de in- en doorlenende onderneming in het bezit zijn gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

6.4

Werk derden

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

(..)

d) Indien arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld.

- 1) Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:
 - een kopie van de relevante pagina's van het identificatiedocument;
 - een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot het verrichten van arbeid in Nederland blijkt.
 - 2) Bij aanvang van de arbeid door de uitlenende onderneming de (onder)aannemer in het bezit is gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.
- (..)

Aanpassingsrapport 2023-022 / Vastgesteld: 14 november 2023
Onderwerp: D.2 Werkwijze beoordeling onderneming met een hoog risico

Situatieschets

Tijdens het traject met de NEN-normcommissie en in de commentaarronde zijn er ten aanzien van D.2 geen onjuistheden opgemerkt. Er blijkt echter in D.2 een tegenstrijdigheid te zitten ten opzichte van B.2.

Aanpassing

D.2 Werkwijze beoordeling onderneming met een hoog risico

Gericht onderzoek op de bij de voorgaande volledige inspectie vastgestelde risico's zonder (werkende) procedure.

Indien bij de voorgaande volledige inspectie op basis van de checklist risicoanalyse voor vijf zes of meer onderdelen een hoog risico bij de onderneming is vastgesteld en de procedures niet werken of in het geheel niet aanwezig zijn, dan richt de vervolgininspectie zich op deze risico's (checklist risicoanalyse), ook als er geen non-conformiteiten zijn vastgesteld.

De keuze die wordt gemaakt in de beoordeling van de factoren en het risico wordt door de inspecteur onderbouwd. Naast de steekproef zal de inspecteur voor de beoordeling van de risico's ook andere stukken op kunnen vragen om volledig inzicht te kunnen krijgen. De inspecteur moet zorgen voor een inspectie waarbij onderbouwd alle vastgestelde risico's in combinatie met de procedures getoetst zijn.

Aanpassingsrapport 2024-001 / Vastgesteld: 21 mei 2024

Onderwerp: B.4 Vaststelling procedures in opzet en bestaan

Situatieschets

Gebleken is dat bij de procedures in opzet en bestaan een koppeling met bij de onderneming aanwezige risico's op basis van de normeisen wenselijk is. Op basis daarvan is de volgende toevoeging vastgesteld.

Aanpassing

B.4 Vaststelling procedures in opzet en bestaan

Voor de vaststelling van de onderstaande procedures in opzet en bestaan zullen de procedures van de onderneming op schrift gesteld of geautomatiseerd moeten zijn. De inspecteur zal, indien de procedures op schrift staan, een kopie hiervan in het dossier opnemen. Een procedure dient de bij de onderneming aanwezige risico's gerelateerd aan het SNA-keurmerk te ondervangen. De procedures moeten beoordeeld worden waarbij in ieder geval, indien van toepassing binnen de onderneming, per categorie minimaal de onderstaande punten opgenomen moeten zijn:

(..)

Aanpassingsrapport 2024-004 / Vastgesteld: 24 september 2024

Onderwerp: Aanpassingen in verband met wijziging Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Situatieschets

Op 1 januari 2024 is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag gewijzigd. Vanaf dat moment is het wettelijk minimumuurloon ingevoerd en is het wettelijk minimum dag-, week- en maandloon komen te vervallen. Dit heeft tot gevolg dat de verwijzingen in de norm naar de normale arbeidsduur vanaf 1 januari 2025 komen te vervallen en de formulering van een aantal normeisen wordt aangepast.

Aanpassing

3. Termen en definities

(..)

~~3.20 normale arbeidsduur~~

~~Arbeidsduur (zoals geldend bij de inlener) op basis van een volledige dienstbetrekking. Term en definitie vervallen.~~

(..)

5.3 Het voeren van een adequate loonadministratie

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

d) Voor de uitbetaling geldt dat:

1) ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald ~~uitgaande van de van toepassing zijnde arbeidsduur.~~

5) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig is uitbetaald aan de werknemer.

Indien bij de steekproefpersonen (tabellen B.2 en B.3) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/ of ziekte-uren, moeten deze uren ook volgens het geldende wettelijke minimumuurloon worden uitbetaald, ~~uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.~~

(..)

6.2 Het voeren van een adequate loonadministratie

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

d) Voor de uitbetaling geldt dat:

1) ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald ~~uitgaande van de van toepassing zijnde arbeidsduur.~~

5) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig is uitbetaald aan de werknemer.

OPMERKING 3: Indien bij de steekproefpersonen (tabellen B.2 en B.3) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/ of ziekte-uren, moeten deze uren ook volgens het geldende wettelijke minimumuurloon worden uitbetaald, ~~uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.~~

(..)

7.2.2.4 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

De onderneming moet aantonen dat voor alle eisen aan de administratie er procedures zijn vastgesteld, zijn ingevoerd en worden onderhouden. Bij de beoordeling van de procedures wordt ook bekeken of de procedure voldoet aan de wettelijke bewaartermijn van de stukken in de loonadministratie.

~~De inspecteur beoordeelt ook of naast de normale arbeidsduur ook arbeidsduurverkortingen meegewogen moet worden. De inspecteur kan gebruikmaken van de factsheet normale~~

~~arbeidsduur (www.normeringarbeid.nl) bij het bepalen of wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml).~~

De inspecteur beoordeelt of onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels, dan wel in overeenstemming met onderneming specifieke afspraken met de Belastingdienst.

De sectoraansluiting van een onderneming bepaalt de hoogte van de sectorpremie. De inspecteur beoordeelt of de afgegeven sectorindeling aannemelijk is.

De onderneming moet waarborgen dat indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumuurloon plaats vinden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving. Indien er inhoudingen en/of verrekeningen gedaan worden op het wettelijk minimumuurloon ~~WML~~, beoordeelt de inspecteur of dit aan de eisen voldoet. De inspecteur beoordeelt of hier sprake van is.

De inspecteur beoordeelt of de onderneming onder andere gewaarborgd heeft dat ten minste volgens de Wet minimumuurloon en minimumvakantiebijslag wordt betaald.

(..)

7.2.3.3 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

De onderneming moet aantonen dat voor alle eisen aan de administratie er procedures zijn vastgesteld, zijn ingevoerd en worden onderhouden. Bij de beoordeling van de procedures wordt ook bekeken of de procedure voldoet aan de wettelijke bewaartermijn van de stukken in de loonadministratie.

~~De inspecteur beoordeelt ook of naast de normale arbeidsduur ook arbeidsduurverkortingsmeegewogen moet worden. De inspecteur kan gebruikmaken van de factsheet normale arbeidsduur (www.normeringarbeid.nl) bij het bepalen of wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml).~~

De inspecteur beoordeelt of onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels, dan wel in overeenstemming met onderneming specifieke afspraken met de Belastingdienst.

De sectoraansluiting van een onderneming bepaalt de hoogte van de sectorpremie. De inspecteur beoordeelt of de afgegeven sectorindeling aannemelijk is.

De onderneming moet waarborgen dat indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in de wet- en regelgeving. Indien er inhoudingen en/of verrekeningen gedaan

worden op het wettelijk minimumuurloon ~~WML~~ beoordeelt de inspecteur of dit aan de eisen voldoet.

De inspecteur beoordeelt of de onderneming onder andere gewaarborgd heeft dat ten minste volgens de Wet minimumuurloon en minimumvakantiebijslag wordt betaald.

(..)

Aanpassingsrapport 2024-005 / Vastgesteld: 21 mei 2024

Onderwerp: 5.6 en 6.6 Bemiddeling van een zzp'er door een onderneming

Situatieschets

~~Vastgesteld is dat de normeisen 5.6 sub b en 6.6 sub b verschillend gelezen worden, waardoor onbedoeld geïnterpreteerd kan worden dat bij bemiddeling er altijd sprake moet zijn van facturatie door de ondernemer namens de zzp'er. Om deze onduidelijkheid weg te nemen wordt de formulering van deze normeisen aangepast.~~

~~Daarnaast is aangegeven dat in de norm niet is opgenomen aan welke eisen de factuur moet voldoen indien facturatie namens de zzp'er plaatsvindt. Besloten is om aan te sluiten bij de factuurvereisten van de Belastingdienst.~~

Aanpassing

5.6 — Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

(→)

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- ~~a) tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- ~~b) bij facturatie door de onderneming plaatsvindt, en deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW identificatienummer~~

6.6 — Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- a) ~~tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- b) ~~bij facturatie door de onderneming plaatsvindt, en deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
- ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW identificatienummer~~

(..)

Aanpassingsrapport 2025-002 / Vastgesteld: 13 mei 2025

Onderwerp: 5.5 Het in- en doorlenen van personeel en 6.4 Werk derden

Situatieschets

Indien arbeidskrachten worden ingezet die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland dient er een goed leesbare kopie van het identificatiedocument aan de opdrachtgever/inlener te zijn verstrekt. Ter verduidelijking worden de volgende wijzigingen doorgevoerd.

Aanpassing

5.5. Het in- en doorlenen van personeel

- e.2) Bij aanvang van de arbeid door de ~~uitlenende~~ onderneming de ~~in- en doorlenende~~ inlenende onderneming in het bezit ~~zijn~~ is gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

6.4 Werk derden

- d.2) Bij aanvang van de arbeid door de ~~uitlenende~~ onderneming de (onder)aannemer in het bezit is gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

Aanpassingsrapport 2025-003 / Vastgesteld: 13 mei 2025

Onderwerp: C.1 Schema vervolgininspectie

Situatieschets

Om interpretatieverschillen te voorkomen dient de tekst in bijlage C Vervolgininspectie verduidelijkt te worden.

Aanpassing

C.1 Schema vervolgininspectie

De uitkomst van de volledige inspectie, het risicoprofiel en de opzet, het bestaan en de juiste werking van de procedures bepalen de vervolgininspectie.

Indien er non-conformiteiten vastgesteld zijn die gerelateerd zijn aan de procedures (zoals voorgeschreven bij de volledige inspectie), worden voor de bepaling van het vervolg de niet werkende procedures gelijkgesteld aan het niet hebben van procedures.

Tabel C.1 — Schema vervolgininspectie

Optie	Zijn er non-conformiteit(en)	Zijn er procedures opzet, bestaan en goed werkend	Risico	Vervolgininspectie, mogelijke onderdelen (zie ook C.2)
A	Nee	Nee	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen
B	Nee	Nee	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op risicogebieden binnen de onderneming
C	Nee	Ja	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen
D	Nee	Ja	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen
E	Ja	Nee	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op vastgestelde non-conformiteiten
F	Ja	Nee	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op risicogebieden onderneming + controle op vastgestelde non-conformiteiten
G	Ja	Ja	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op vastgestelde non-conformiteiten

H	Ja	Ja	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op vastgestelde non-conformiteiten
---	----	----	------	---

C.2 Vervolginspecties bij de verschillende uitkomsten met termijnen

C.2.1 Optie A en C en D

Binnen ~~na~~ zes maanden een vervolginspectie op basis van module 1, Algemeen.

C.2.2 Optie B

Binnen ~~na~~ zes maanden een vervolginspectie op basis van module 1, Algemeen en ~~een controle van~~ de vastgestelde risico's gerelateerd aan de bijbehorende ontbrekende procedures.

C.2.3 Optie E en G en H

Afhankelijk van de vastgestelde non-conformiteiten worden op verschillende momenten vervolginspecties uitgevoerd:

- 1) binnen ~~na~~ drie maanden ~~controle~~ een vervolginspectie ~~van~~ gericht op herstel van de non-conformiteiten met een hersteltermijn van drie maanden en na zes maanden een ~~controle~~ vervolginspectie op basis van module 1, Algemeen.
- 2) binnen ~~na~~ zes maanden een ~~controle van~~ vervolginspectie gericht op herstel ~~op~~ van de minor non-conformiteiten en ~~een controle~~ op module 1, Algemeen.

C.2.4 Optie F

Afhankelijk van de vastgestelde non-conformiteiten worden op verschillende momenten vervolginspecties uitgevoerd:

- 1) binnen ~~na~~ drie maanden ~~controle~~ een vervolginspectie gericht ~~van~~ op herstel van de non-conformiteiten met een hersteltermijn van drie maanden en ~~controle van~~ de vastgestelde risico's in combinatie met het ontbreken van de bijbehorende procedures en na zes maanden een ~~controle op~~ vervolginspectie op basis van module 1, Algemeen.
- 2) binnen ~~na~~ zes maanden een ~~controle van~~ vervolginspectie gericht op herstel ~~op~~ van de minor non-conformiteiten, ~~controle van~~ de vastgestelde risico's in combinatie met het ontbreken van de bijbehorende procedures en ~~een controle op~~ module 1, Algemeen.

C.2.5 Major non-conformiteiten

Binnen 30 werkdagen een ~~vervolg~~inspectie gericht op herstel van de bij de eerdere inspectie vastgestelde major non-conformiteiten.

(..)

Aanpassingsrapport 2025-006 / Vastgesteld: 4 november 2025

Onderwerp: 5.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

Situatieschets

Voor bemiddeling is een nieuwe module uitgewerkt. De module Bemiddeling maakt deel uit van het SNA-schema. Door het toevoegen van deze nieuwe module komt 5.6 'Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming' te vervallen.

Aanpassing

~~5.6 — Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming~~

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- ~~a) tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- ~~b) bij facturatie door de onderneming deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW identificatienummer~~

~~OPMERKING — De onderneming wordt bij afwezigheid van de overeenkomst, vermeld onder a), als inhoudingsplichtige aangemerkt.~~

Aanpassingsrapport 2025-007 / Vastgesteld: 4 november 2025

Onderwerp: 6.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

Situatieschets

Voor bemiddeling is een nieuwe module uitgewerkt. De module Bemiddeling maakt deel uit van het SNA-schema. Door het toevoegen van deze nieuwe module komt 6.6 'Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming' te vervallen.

Aanpassing

~~6.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming~~

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- ~~c) tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- ~~d) bij facturatie door de onderneming deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW identificatienummer~~

~~OPMERKING De onderneming wordt bij afwezigheid van de overeenkomst, vermeld onder a), als inhoudingsplichtige aangemerkt.~~

Aanpassingsrapport 2025-009 / Vastgesteld: 4 november 2025

Onderwerp: 4.1 Identificatie van de onderneming

Situatieschets

De Kamer van Koophandel heeft in de periode van 5 tot en met 7 september 2025, op basis van de in het Handelsregister opgenomen omschrijving van bedrijfsactiviteiten, waar nodig de SBI-code(s) van ondernemingen vervangen door één of meerdere nieuwe codes. Deze herziening maakt deel uit van een periodieke actualisatie van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI), waarmee de indeling beter aansluit op de actuele economische realiteit en Europese standaarden.

Daarnaast zal vanaf 1 januari 2026 de module Intermediaire dienstverlening aan het SNA-keurmerk worden toegevoegd. Beide aanpassingen hebben tot gevolg dat opmerking 2 bij normeis 4.1 aangepast dient te worden.

Aanpassing

4.1 Identificatie van de onderneming

De volgende eisen gelden voor de identificatie van de onderneming.

- a) De onderneming moet aantonen dat zij een juridische entiteit is door het overleggen van een of meer uittreksels uit het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel die:

(..)

- 3) kenbaar maken dat de doelomschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel gericht is op het ter beschikking stellen van personeel en/of het aannemen van uitbesteed werk;
- 4) kenbaar maken dat indien zij arbeid ter beschikking stelt in de zin van Waadi, artikel 1, lid 1, onder c, zij als zodanig geregistreerd staat in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

OPMERKING 2 Een correcte doelomschrijving komt in dergelijke situaties overeen met een of meer van de volgende SBI-codes: 78201 (activiteiten van uitzendbureaus), 78202 (activiteiten van uitleenbureaus), ~~78203-84123~~ (beheer van werkgelegenheidsprojecten/ (banenpools)), ~~7830 (payrolling) en doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden.~~ 78100 (arbeidsbemiddeling).

5.2 NEN 4400-2

Aanpassingsrapport 2025-013-2 / Vastgesteld: 4 november 2025

Onderwerp: Aanpassingen in verband (periodieke) toetsing op ondernemingen die de cao Vleessector toepassen (5.10 en 6.9)

Situatieschets

Op 10 september 2025 is de nieuwe NEN 4400-2 gepubliceerd. Deze norm zal per 1 januari 2026 onderdeel worden van het SNA-schema. Bij controle is gebleken dat er teksten ten aanzien van de inspectiefrequentie (paragraaf 10.2.3.1) niet opgenomen zijn. Tevens wordt er in paragraaf 7.2.3.10 verwezen naar het verkeerde normelement. Met dit aanpassingsrapport worden bovenstaande omissies hersteld.

Aanpassing

7.2.3.10 Eisen aan ondernemingen die de cao Vleessector toepassen

De inspecteur stelt vast of de onderneming voldoet aan de in hoofdstuk 6 van deze norm gestelde eisen aan ondernemingen die de cao Vleessector toepassen.

- 1) De inspecteur stelt minimaal eenmaal per kalenderjaar vast of de onderneming voldoet aan de in 6.89 opgenomen eisen, voor zover deze op de onderneming van toepassing zijn.
- 2) Voor nieuw te inspecteren ondernemingen geldt aanvullend dat de beoordeling zoals bedoeld bij punt 1) minimaal bij de eerste twee inspecties moet plaatsvinden.

Het niet aantoonbaar betalen van pensioenpremies leidt tot een inspectie op basis van een gerichte opdracht.

10.2.3 Inspectiefrequentie

10.2.3.1 Algemeen

(...)

Indien de inspectiefrequentie uit hoofde van 10.2.3.3, punt 2) drie maanden na een vervolginginspectie dan wel volledige inspectie valt, kan worden volstaan met een inspectie die de volgende eisen omvat:

- eis 4.2.b) en/of eis 4.4.b)
- eis 4.3.b) en/of eis 4.4.c)

De inspectie-instelling moet binnen dertig werkdagen na de start van een nieuw kalenderkwartaal een inspectie uitvoeren indien:

- eisen 5.10 en/of 6.9 aan ondernemingen die de cao Vleessector toepassen, van toepassing zijn, en
- de onderneming geen machtiging voor het verstrekken van betaalinformatie van de uitvoerder bedrijfstakregeling/pensioenregeling aan de inspectie-instelling heeft verstrekt.

Deze inspectie bevat:

- eis 5.10.b en 5.10.c
- eis 6.9.b en 6.9.c

De inspectie-instelling moet binnen dertig werkdagen na de start van een nieuw kalenderkwartaal een inspectie uitvoeren indien:

- de onderneming de vleescao moet toepassen, en
- de onderneming een machtiging voor het verstrekken van betaalinformatie van de uitvoerder bedrijfstakregeling/pensioenregeling aan de inspectie-instelling heeft verstrekt waaruit blijkt dat er sprake is van een factuur met de status juridische zaken of wettelijke aanmaning. Deze inspectie bevat:
 - eis 5.10.b
 - eis 6.9.b

Aanpassingsrapport 2025-014-2 / Vastgesteld: 4 november 2025

Onderwerp: 5.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

Situatieschets

Voor bemiddeling is een nieuwe module uitgewerkt. De module Bemiddeling maakt deel uit van het SNA-schema. Door het toevoegen van deze nieuwe module komt 5.6 'Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming' te vervallen.

Aanpassing

~~5.6 — Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming~~

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- ~~e) tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- ~~f) bij facturatie door de onderneming deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW identificatienummer~~

~~OPMERKING — De onderneming wordt bij afwezigheid van de overeenkomst, vermeld onder a), als inhoudingsplichtige aangemerkt.~~

Aanpassingsrapport 2025-015-2 / Vastgesteld: 4 november 2025

Onderwerp: 6.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

Situatieschets

Voor bemiddeling is een nieuwe module uitgewerkt. De module Bemiddeling maakt deel uit van het SNA-schema. Door het toevoegen van deze nieuwe module komt 6.6 'Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming' te vervallen.

Aanpassing

~~6.6 — Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming~~

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- ~~g) tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- ~~h) bij facturatie door de onderneming deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW identificatienummer~~

~~OPMERKING — De onderneming wordt bij afwezigheid van de overeenkomst, vermeld onder a), als inhoudingsplichtige aangemerkt.~~

6. INTERPRETATIERAPPORTEN

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

6.1 NEN 4400-1

Interpretatierapport 2023-001 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Een facturerende eenheid in kader van omzetbelasting

Situatieschets

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

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

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

Interpretatierapport 2023-002 / Vastgesteld: 12 januari 2023

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

Situatieschets

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

Interpretatie

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

Interpretatierapport 2023-003 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.1 Identificatie van de onderneming

Norm 7.2.1.2 Eisen aan de identificatie van de onderneming

Norm

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

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

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

Interpretatie

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

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

Interpretatierapport 2023-004 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 5.1 en 6.1 Het voeren van een adequate personeelsadministratie

Uitgelicht: De controle op de identiteit van de werknemers

Norm

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

Interpretatie

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

inspectie op de identiteit van de werknemer door de inspecteur dient conform 7.2.2.2 en 7.2.3.2 verder te gaan dan het “stappenplan”.

Interpretatierapport 2023-005 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

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

Steekproefomvang	N
10	2
15	3

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

steekproefomvang	N
40	4
15	6

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

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

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

Interpretatierapport 2023-006 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 5.3 en 6.2 Het voeren van een adequate loonadministratie

Situatieschets

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

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

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

Definities

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

Onder arbeidsduurverkorting wordt in dit kader verstaan:

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

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

Interpretatie

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

Indien de inlenersbeloning van toepassing is, dient bij de vaststelling van de normale arbeidsduur de 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 werkdur te verkorten. De inspecteur houdt rekening met de keuzemogelijkheid van de onderneming om ADV uren door te betalen of om de ADV uren in vrije tijd op te laten nemen door de werknemer, voor zover die keuzemogelijkheid bestaat in de van toepassing zijnde cao bij de opdrachtgever.

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

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

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

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

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

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

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

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

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

Interpretatierapport 2023-007 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 10.2.3.2 Interne beheersingsmaatregelen

Situatieschets

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

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

Interpretatie

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

Interpretatierapport 2023-008 / Vastgesteld: 12 januari 2023

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

Situatieschets

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

Interpretatierapport 2023-009 / Vastgesteld: 12 januari 2023

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

Norm

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

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

Interpretatie

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

1. welke zinnen/artikelen zijn aangepast ten opzichte van de positief beoordeelde overeenkomst;
2. welke zinnen/artikelen zijn toegevoegd ten opzichte van de positief beoordeelde overeenkomst;

3. dat de elementen uit de positief beoordeelde overeenkomst die niet aangepast mogen worden niet zijn aangepast en dat de toegevoegde en/of aangepaste zinnen/artikelen niet de rechtskracht van deze elementen aantasten.

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

Norm

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

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

Interpretatie

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

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

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

Interpretatierapport 2023-010 / Vastgesteld: 12 januari 2023

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

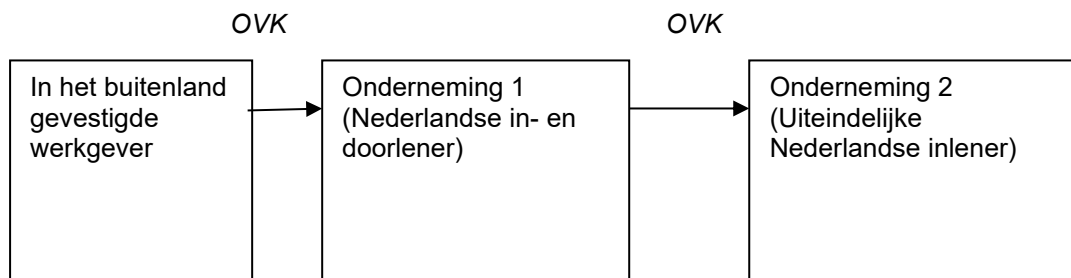
Situatieschets

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

Interpretatie

Om vast te kunnen stellen of er sprake is van een organische band tussen de in het buitenland gevestigde werkgever en de werknemer, indien de werknemers met een A1 werkzaam zijn, dient tijdens de inspectie van de Nederlandse onderneming een controle

plaats te vinden op de verschillende overeenkomsten tussen de partijen in de keten. Zie hieronder een voorbeeld van een dergelijke keten.



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

Interpretatierapport 2023-011 / Vastgesteld: 12 januari 2023

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

Interpretatie

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

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

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

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

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

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

Norm

Norm: 5.3 en 6.2

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

(..)

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

(..)

Situatieschets

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

Interpretatie

Uitzonderingen op het verbod van inhoudingen:

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

Algemeen

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

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

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

Huisvestingskosten

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

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

Kosten voor de zorgverzekeringspremie

- k) De inhouding van de zorgverzekeringspremie is gemaximeerd tot 110% van het jaarlijks door de Minister van VWS vastgestelde raming van de gemiddelde

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

- nominale premie zorgverzekering van dat jaar, gedeeld door het aantal betalingstermijnen voor het betreffende kalenderjaar;
- l) Onder zorgverzekeringspremie wordt verstaan: de verschuldigde premie voor een zorgverzekering zoals omschreven in de Zorgverzekeringswet, als de verschuldigde premie ter afdekking van het verplicht eigen risico, bedoeld in artikel 1, onderdeel g, van de Zorgverzekeringswet;
 - m) De werknemer is verzekeringnemer van de verzekering;
 - n) De onderneming toont door middel van afschriften van de zorgpolis en (indien van toepassing) de polis van de herverzekering van het eigen risico aan dat de inhouding overeenkomt met de polis;
 - o) De onderneming toont aan dat de zorgverzekeringspremie ook daadwerkelijk namens de werknemer aan de verzekeraar wordt betaald.

Werkwijze in verband met het verbod van verrekeningen:

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

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

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

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

Werkwijze bij verrekeningen en inhoudingen bij einde dienstverband:

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

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

Bij een geconstateerde afwijking dient de onderneming in ieder geval het gedeelte dat te veel of onterecht is ingehouden / verrekend op het Wml giraal te voldoen aan de desbetreffende werknemer(s). Hierbij geldt voor een initiële inspectie dat de herstelperiode

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

Interpretatierapport 2023-013 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Onderwerp: 5.3 en 6.2 Het voeren van een adequate loonadministratie

Norm

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

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

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

Situatieschets

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

Interpretatie

Bij de controle van dit normonderdeel worden de laatste twee loonstroken opgevraagd en wordt beoordeeld of in de eindafrekening het bedrag wat op de één na laatste loonstrook als opgebouwd bedrag staat vermeld, bij de eindafrekening is overgemaakt aan de werknemer. Dit gebeurt door middel van de steekproef zoals beschreven in tabel B.3. Indien er geen werknemers uitdienst zijn gegaan, wordt dit normonderdeel als niet van toepassing (nvt) geregistreerd.

Interpretatierapport 2023-014b (vervangt 2023-014a) / Vastgesteld: 13 mei 2025

Onderwerp: 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Norm

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

Situatieschets

De uitzendondernemingen, die zijn ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid, kunnen gebruikmaken van uitzendkrachten, die in de uitzendcao's worden aangemerkt als niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn groepsgewijs of individueel door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven met het oogmerk hen tijdelijk in Nederland werkzaamheden te laten verrichten. Deze uitzendkrachten maken extra kosten in verband met dit tijdelijk verblijf in Nederland. Om deze extra kosten te compenseren mogen deze ondernemingen onder bepaalde voorwaarden delen van het loon uitruilen. Het niet juist toepassen van de voorwaarden voor uitruil kan leiden tot meerdere non-conformiteiten. Op 6 juni 2024 is een nieuw convenant tussen de Belastingdienst en de uitzendbranche getekend ten aanzien van de afspraken over branchespecifieke aandachtspunten bij de uitvoering van fiscale wet en regelgeving.

Hieronder wordt geregeld onder welke voorwaarden sprake is van extraterritoriale kosten uitzendkrachten en wat de gevolgen zijn voor de SNA-gecertificeerde ondernemingen als

~~niet aan deze eisen is voldaan.²:~~

Interpretatie

~~De Staatssecretaris van Financiën heeft bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Belastingplan 2019 bevestigd dat de Belastingdienst zijn beleid dat bij de vergoeding van de werkelijke ET-kosten de eis van de tijdelijkheid wordt ingevuld met de maximale looptijd van de 30%-regeling zal continueren en in beginsel zal uitgaan van maximaal vijf jaar. De wetgever onderkent dat een termijn van vijf jaar (aaneengesloten) geen rol speelt bij in het buitenland wonende werknemers die af en toe in Nederland werken, zoals seizoenarbeiders. Voor dergelijke werknemers bestaat ook na een getotaliseerde verblijfsduur van vijf jaar de mogelijkheid om de werkelijke ET-kosten gericht vrijgesteld te vergoeden. De uitzendonderneming beoordeelt of sprake is van een samenhangende periode van verblijf of van losse, op zichzelf staande periodes van verblijf.~~

1. Tijdelijk verblijf en woonplaats

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

- ~~1. De uitzendkracht is geworven door een buitenlands wervingsbureau of een buitenlandse vestiging van de in Nederland gevestigde uitzendonderneming, dat is gevestigd in (de landenregio van) zijn land van herkomst en de uitzendkracht staat vermeld op de wervingslijst; en~~
- ~~2. De uitzendkracht heeft een buitenlands woonadres dat ligt in de landenregio van werving; en~~
- ~~3. De Nederlandse uitzendonderneming met de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit met uitzendbeding, van bepaalde tijd of, direct aansluitend op een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding of van bepaalde tijd, van onbepaalde tijd, en waarop het Nederlandse recht van toepassing is. Op de arbeidsovereenkomst wordt het buitenlandse woonadres vermeld. De uitzendkracht heeft een buitenlands woonadres dat ligt in de landenregio van werving en heeft tevens de nationaliteit van een land in de regio van werving; en~~

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

4. ~~Met de uitzendkracht zijn arbeidsvoorwaarden afgesproken op grond van artikel 36 tot en met 38 van de ABU-cao of van de NBBU-cao. Dit wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst; en~~
5. ~~De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak een Nederlandse ziektekostenverzekering ten behoeve van de werknemer aangeboden. Dit blijkt uit een mantelovereenkomst tussen de uitzendorganisatie met een ziektekostenverzekeraar en daarnaast de personeelsvoorwaarden van de uitzendonderneming, waarin de werknemer op de mogelijkheid van dit aanbod gewezen is; en één van de voorwaarden:~~
6. ~~A. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak de huisvesting georganiseerd. Dit blijkt uit een bewonerslijst; of~~
- ~~B. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak vervoer van en naar het land van herkomst georganiseerd. Dit blijkt uit een vervoersregistratie.~~

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

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

2. ~~Vrije vergoedingen/verstrekkingen extraterritoriale kosten~~

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

Voorbeelden van vrije verstrekkingen/vergoedingen zijn:

Dubbele huisvesting

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

Vervoer

~~Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden van en naar de woonplaats in het land van herkomst alsmede van en naar de inlener is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. De kosten van reizen naar het land van herkomst, voor bijvoorbeeld familiebezoek of gezinshereniging, zijn aan te merken als vrij vergoedbare kosten. Indien per taxi, luchtvaartuig of schip wordt gereisd, dan kunnen de werkelijke gemaakte kosten vrij worden vergoed. Wordt geen vervoer vanwege de werkgever geregeld en vindt het vervoer evenmin plaats per taxi, luchtvaartuig of schip, dan zijn de kosten gelimiteerd op het maximaal fiscaal toegestane bedrag per kilometer. Als meerdere uitzendkrachten samen reizen, geldt dit maximumbedrag niet per uitzendkracht maar voor de groep uitzendkrachten die samen reizen. Dit laat de mogelijkheid onverlet om, indien er op een andere wijze samen gereisd wordt dan in een vervoermiddel van een uitzendkracht of door de uitzendonderneming georganiseerd vervoer, de hogere werkelijke kosten voor vervoer van en naar de woonplaats in het land van herkomst te vergoeden. De vergoeding dient dan plaats te vinden op basis van een door de uitzendkracht getekende declaratie, waarbij hij de door hem afgelegde reiskilometers tussen zijn woonplaats in het land van herkomst en de Nederlandse plaats van huisvesting expliciet vermeldt c.q. voornoemde plaats van huisvesting naar de werkplek (vice versa expliciet vermeldt).~~

Levensonderhoud

~~Kosten van maaltijden zijn in principe van bijkomstig zakelijk belang (en vallen dus niet onder de vrije vergoedingen en verstrekkingen) als men in de gelegenheid is zelf maaltijden te bereiden. De meerkosten van levensonderhoud, ten opzichte van deze kosten in het woonland, die opgeroepen worden door de uitzending kunnen in redelijkheid wel vrij worden vergoed. De inhoudingsplichtige kan deze extra kosten~~

aannemelijk maken aan de hand van een algemeen aanvaarde en objectief vastgestelde index, die is opgemaakt op basis van vastgestelde prijsverschillen.

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

3. In redelijkheid

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

4. Wet- en regelgeving

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

5. Arbeidsovereenkomst/Loonstrook

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

6. Uitruil van Loon

Door ABU, NBBU, VIA en een werkgroep van SNA vastgestelde lijst van

looncomponenten die al of niet uitruilbaar zijn in het kader van de ET-regeling per 21 april 2010. De uitruil van componenten is per 1 januari 2011 van toepassing geworden.

UITRUIL VAN LOON conform artikel ABU- en NBBU-CAO voor Uitzendkrachten			
Wanneer van toepassing? Indien er sprake is van een uitzendovereenkomst op basis van artikelen 7:690 en 7:691 BW.			
Randvoorwaarde: De uitruil van loon voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten dient schriftelijk te worden overeengekomen. De componenten van uitruil worden specifiek benoemd in de uitzendovereenkomst.			
	Fiscaal	Uitruil mogelijk CAO ABU & NBBU tot 1-1-2025	Uitruil mogelijk CAO ABU & NBBU vanaf 1-1-2025"
Maximale uitruil van loon in natura	30% van loon	30% van het (feitelijk) loon	30% van het (feitelijk) loon
Ruilvoet	geen	Deel loon dat wordt uitgeruild voor ET-kosten delen door 0,81	geen
looncomponenten:			
Brutoloon boven WML	ja	ja, maximaal 81% van de kosten	ja
Vakantiebijslag (geld)	nee	nee	nee
Vakantiedagen wettelijk	nee	nee	nee
Vakantiedagen bovenwettelijk	ja	ja, 81%	ja
Reservering voor feestdagen	nee	nee	nee
Doorbetaalde feestdagen	Ja, alleen gedeelte boven WML	Ja alleen gedeelte boven WML, 81%	Ja, alleen gedeelte boven wml
Kort verzuim en bijzonder verlof	nee	nee	nee
Wachtdagcompensatie	nee	nee	nee
Uitbetaalde overuren boven WML	ja	ja, 100%	ja
Compensatie uren onder 108% van het WML	nee	nee	nee
Compensatie uren boven 108% van het WML	ja	ja, 100%	ja
Overwerktoeslag (factor)	ja	ja, 100%	ja
Toeslag onregelmatige werktijden/ ploegentoeslag	ja	ja, 100%	ja

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

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

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

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

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

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

8. Verklarende woordenlijst

Wervingslijst	De wervingslijst is in dit verband het document dat ten behoeve van het Nederlandse uitzendbureau is opgemaakt door het buitenlandse wervingsbureau. Op die lijst staat in ieder geval de volledige voor- en achternaam, de geboortedatum en het buitenlandse woonadres van de uitzendkracht die ten behoeve van het Nederlandse uitzendbureau zijn geworven voor het tijdelijk verrichten van arbeid in Nederland in dienst van dat Nederlandse uitzendbureau. De wervingslijst vermeldt tevens de vestigingsgegevens van het wervingskantoor en de in Nederland gevestigde uitzendonderneming. De wervingslijst wordt in de (loon)administratie bewaard
Landenregio	Met landenregio wordt bedoeld het land waar de uitzendkracht op het moment van werving woonachtig is dan wel het land waar de

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

Interpretatierapport 2023-014c (vervangt 2023-014b) / Vastgesteld: 4 november 2025
Onderwerp: 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Norm

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

Situatieschets

De uitzendondernemingen, die zijn ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid, kunnen gebruikmaken van uitzendkrachten, die in de uitzendcao's worden aangemerkt als niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten. De

uitzendkrachten zijn groepsgewijs of individueel door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven met het oogmerk hen tijdelijk in Nederland werkzaamheden te laten verrichten. Deze uitzendkrachten maken extra kosten in verband met dit tijdelijk verblijf in Nederland. Om deze extra kosten te compenseren mogen deze ondernemingen onder bepaalde voorwaarden delen van het loon uitruilen. Het niet juist toepassen van de voorwaarden voor uitruil kan leiden tot meerdere non-conformiteiten. Op 6 juni 2024 is een nieuw convenant tussen de Belastingdienst en de uitzendbranche getekend ten aanzien van de afspraken over branchespecifieke aandachtspunten bij de uitvoering van fiscale wet- en regelgeving.

Hieronder wordt geregeld onder welke voorwaarden sprake is van extraterritoriale kosten uitzendkrachten en wat de gevolgen zijn voor de SNA-gecertificeerde ondernemingen als niet aan deze eisen is voldaan.³

Interpretatie

De Staatssecretaris van Financiën heeft bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Belastingplan 2019 bevestigd dat de Belastingdienst zijn beleid dat bij de vergoeding van de werkelijke ET-kosten de eis van de tijdelijkheid wordt ingevuld met de maximale looptijd van de 30%-regeling zal continueren en in beginsel zal uitgaan van maximaal vijf jaar. De wetgever onderkent dat een termijn van vijf jaar (aaneengesloten) geen rol speelt bij in het buitenland wonende werknemers die af en toe in Nederland werken, zoals seizoenarbeiders. Voor dergelijke werknemers bestaat ook na een getotaliseerde verblijfsduur van vijf jaar de mogelijkheid om de werkelijke ET-kosten gericht vrijgesteld te vergoeden. De uitzendonderneming beoordeelt of sprake is van een samenhangende periode van verblijf of van losse, op zichzelf staande periodes van verblijf.

1. Tijdelijk verblijf en woonplaats

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

1. De uitzendkracht is geworven door een buitenlands wervingsbureau of een buitenlandse vestiging van de in Nederland gevestigde uitzendonderneming, dat is gevestigd in (de landenregio van) zijn land van herkomst en de uitzendkracht staat

³ In de uitzendcao's wordt een andere terminologie gehanteerd. Dit wordt veroorzaakt doordat in dit interpretatierapport wordt uitgegaan van de in wet- en regelgeving gehanteerde terminologie. Zo spreken de uitzendcao's van "niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten". De wet- en regelgeving spreekt van werknemers met "tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst". In veel gevallen zal de werknemer die volgens de uitzendcao's niet permanent in Nederland woonachtig is tijdelijk verblijven buiten het land van herkomst. Dit komt in deze afspraak ook tot uitdrukking in de derde voorwaarde. Voor de toepassing van dit interpretatierapport worden bepaalde begrippen nader omschreven in de afsluitende begrippenlijst. Deze begrippen zijn cursief opgenomen.

vermeld op de wervingslijst; en

2. De uitzendkracht heeft een buitenlands woonadres dat ligt in de landenregio van werving; en
3. De Nederlandse uitzendonderneming met de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit met uitzendbeding, van bepaalde tijd of, direct aansluitend op een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding of van bepaalde tijd, van onbepaalde tijd, en waarop het Nederlandse recht van toepassing is. Op de arbeidsovereenkomst wordt het buitenlandse woonadres vermeld; en
4. Met de uitzendkracht zijn arbeidsvoorwaarden afgesproken op grond van artikel 36 tot en met 38 van de ABU cao of van de NBBU cao. Dit wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst; en
5. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak een Nederlandse ziektekostenverzekering ten behoeve van de werknemer aangeboden. Dit blijkt uit een mantelovereenkomst tussen de uitzendorganisatie met een ziektekostenverzekeraar en - daarnaast - de personeelsvoorwaarden van de uitzendonderneming, waarin de werknemer op de mogelijkheid van dit aanbod gewezen is; en één van de voorwaarden:
6. A. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak de huisvesting georganiseerd. Dit blijkt uit een bewonerslijst; of

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

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

Aan voorwaarde 1 wordt namelijk ook voldaan als een uitzendkracht na een overeenkomst van bepaalde tijd voor een korte periode terugkeert naar het land van herkomst. Bij een korte periode gaat het om een onderbreking van de werkzaamheden met de bedoeling de werkzaamheden na de korte onderbreking (bijvoorbeeld vanwege vakantie of familiebezoek) weer te hervatten. Na die onderbreking kan de uitzendkracht zich direct voegen bij de Nederlandse uitzendonderneming om uitzendarbeit te verrichten. De uitzendkracht wordt in dat geval niet opnieuw in het buitenland geworven, maar het uitzendwerk vloeit wel voort uit die eerdere werving. Bovendien staat de uitzendkracht nog op de oorspronkelijke wervingslijst en voldoet de situatie aan alle overige voorwaarden. Indien een onderneming kan aantonen dat het wel een ET werknemer betreft die tijdelijk hier verblijft dan hoeft de werknemer niet op een eigen wervingslijst te staan. Indien de werknemer bijvoorbeeld is geworven door uitzendbureau A en gaat daarna werken voor uitzendbureau B. Uitzendbureau B heeft hem niet geworven. Op grond van de vrije

bewijsleer kan uitzendbureau B echter wel aantonen dat het een ET werknemer is die hier tijdelijk verblijft. Bijvoorbeeld door de huurovereenkomst van de werknemer te overleggen uit het land van herkomst en er kan gekeken worden naar de persoonlijke omstandigheden die de tijdelijkheid aannemelijk maken (de arbeidsmigrant heeft bijvoorbeeld vrouw en kinderen in het land van herkomst wonen, dan ligt daar zijn centrum van levensbelangen).

2. Vrije vergoedingen/verstrekkingen extraterritoriale kosten

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

Voorbeelden van vrije verstrekkingen/vergoedingen zijn:

Dubbele huisvesting

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

Vervoer

Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden van en naar de woonplaats in het land van herkomst alsmede van en naar de inlener is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. De kosten van reizen naar het land van herkomst, voor bijvoorbeeld familiebezoek of gezinshereniging, zijn aan te merken als vrij vergoedbare kosten. Indien per taxi, luchtvaartuig of schip wordt gereisd, dan kunnen de werkelijke gemaakte kosten vrij worden vergoed. Wordt geen vervoer vanwege de werkgever geregeld en vindt het vervoer evenmin plaats per taxi, luchtvaartuig of schip, dan zijn de kosten gelimiteerd op het maximaal fiscaal toegestane bedrag per kilometer. Als meerdere uitzendkrachten samen reizen, geldt dit maximumbedrag niet per uitzendkracht maar voor de groep uitzendkrachten die samen reizen. Dit laat de mogelijkheid onverlet om, indien er op een andere wijze samen gereisd wordt dan in een vervoermiddel van een uitzendkracht of door de uitzendonderneming georganiseerd vervoer, de hogere werkelijke kosten voor vervoer van en naar de woonplaats in het land van herkomst te vergoeden. De vergoeding dient dan plaats te vinden op basis van een door de uitzendkracht getekende declaratie, waarbij hij de door hem afgelegde reiskilometers tussen zijn woonplaats in het land van herkomst en de Nederlandse plaats van huisvesting expliciet vermeldt c.q. voornoemde plaats van huisvesting naar de werkplek (vice versa expliciet vermeldt).

Levensonderhoud (waaronder gas, water, elektriciteit en andere nutsvoorzieningen) Kosten van maaltijden zijn in principe van bijkomstig zakelijk belang (en vallen dus niet onder de vrije vergoedingen en verstrekkingen). De meerkosten van levensonderhoud, ten opzichte van deze kosten in het woonland, die opgeroepen worden door de uitzending kunnen tot 1 januari 2026 in redelijkheid wel vrij worden vergoed. De inhoudingsplichtige kan deze extra kosten aannemelijk maken aan de hand van een algemeen aanvaarde en objectief vastgestelde index, die is opgemaakt op basis van vastgestelde prijsverschillen.

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

3. In redelijkheid

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

4. Wet- en regelgeving

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

5. Arbeidsovereenkomst/Loonstrook

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

6. Uitruil van Loon

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

UITRUIL VAN LOON conform artikel ABU- en NBBU-CAO voor Uitzendkrachten			
Wanneer van toepassing? Indien er sprake is van een uitzendovereenkomst op basis van artikelen 7:690 en 7:691 BW.			
Randvoorwaarde: De uitruil van loon voor onbelaste vergoedingen of verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten dient schriftelijk te worden overeengekomen. De componenten van uitruil worden specifiek benoemd in de uitzendovereenkomst.			
	Fiscaal	Uitruil mogelijk CAO ABU & NBBU tot 1-1-2025	Uitruil mogelijk CAO ABU & NBBU vanaf 1-1-2025"
Maximale uitruil van loon in natura	30% van loon	30% van het (feitelijk) loon	30% van het (feitelijk) loon
Ruilvoet	geen	Deel loon dat wordt uitgeruild voor ET kosten delen door 0,81	geen
looncomponenten:			
Brutoloon boven WML	ja	ja, maximaal 81% van de kosten	ja
Vakantiebijslag (geld)	nee	nee	nee
Vakantiedagen wettelijk	nee	nee	nee
Vakantiedagen bovenwettelijk	ja	ja, 81%	ja
Reservering voor feestdagen	nee	nee	nee
Doorbetaalde feestdagen	Ja, alleen gedeelte boven WML	Ja alleen gedeelte boven WML, 81%	Ja, alleen gedeelte boven wml
Kort verzuim en bijzonder verlof	nee	nee	nee
Wachtdagcompensatie	nee	nee	nee

Uitbetaalde overuren boven WML	ja	ja, 100%	ja
Compensatie-uren onder 108% van het WML	nee	nee	nee
Compensatie-uren boven 108% van het WML	ja	ja, 100%	ja
Overwerktoeslag (factor)	ja	ja, 100%	ja
Toeslag onregelmatige werktijden/ ploegentoeslag	ja	ja, 100%	ja

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

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

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

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

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

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

8. Verklarende woordenlijst

Wervingslijst	De wervingslijst is in dit verband het document dat ten behoeve van het Nederlandse uitzendbureau is opgemaakt door het buitenlandse
---------------	--

	wervingsbureau. Op die lijst staat in ieder geval de volledige voor- en achternaam, de geboortedatum en het buitenlandse woonadres van de uitzendkracht die ten behoeve van het Nederlandse uitzendbureau zijn geworven voor het tijdelijk verrichten van arbeid in Nederland in dienst van dat Nederlandse uitzendbureau. De wervingslijst vermeldt tevens de vestigingsgegevens van het wervingskantoor en de in Nederland gevestigde uitzendonderneming. De wervingslijst wordt in de (loon)administratie bewaard
Landenregio	Met landenregio wordt bedoeld het land waar de uitzendkracht op het moment van werving woonachtig is dan wel het land waar de uitzendkracht geworven is en dat geografisch aansluit bij het land van herkomst.
Bewonerslijst	De bewonerslijst is in dit verband een lijst waarop is vermeld voor welke uitzendkrachten in het uitzendtijdvak woonruimte is georganiseerd. Op deze lijst worden in ieder geval de volledige voor- en achternamen, de geboortedatum, het Burgerservicenummer en het buitenlandse woonadres van de uitzendkracht vermeld. De bewonerslijst wordt in de (loon)administratie bewaard.
Vervoersregistratie	De vervoersregistratie is in dit verband een lijst waarop is vermeld voor welke uitzendkrachten in het uitzendtijdvak vervoer (per bus, trein, schip of vliegtuig) is georganiseerd. Op deze lijst worden in ieder geval de volledige voor- en achternamen, de geboortedatum, het Burgerservicenummer en het buitenlandse woonadres van de uitzendkracht vermeld. De vervoersregistratie wordt in de (loon)administratie bewaard.
Vervoer in eigen beheer	Zowel het daadwerkelijk in eigen beheer (bijvoorbeeld met eigen bussen en eigen chauffeurs) verzorgen van vervoer als het door de werkgever inhuren van geheel verzorgd vervoer (bijvoorbeeld de inhuur van een bus inclusief chauffeur) voor het vervoer van en naar de woonplaats van het land van herkomst van uitzendkrachten.
Uitzendcao	De geldende ABU CAO voor Uitzendkrachten <i>en/of de geldende NBBU Cao voor Uitzendkrachten</i>

Interpretatierapport 2023-015a (vervangt 2023-015) / Vastgesteld: 11 maart 2025

Norm 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Situatieschets

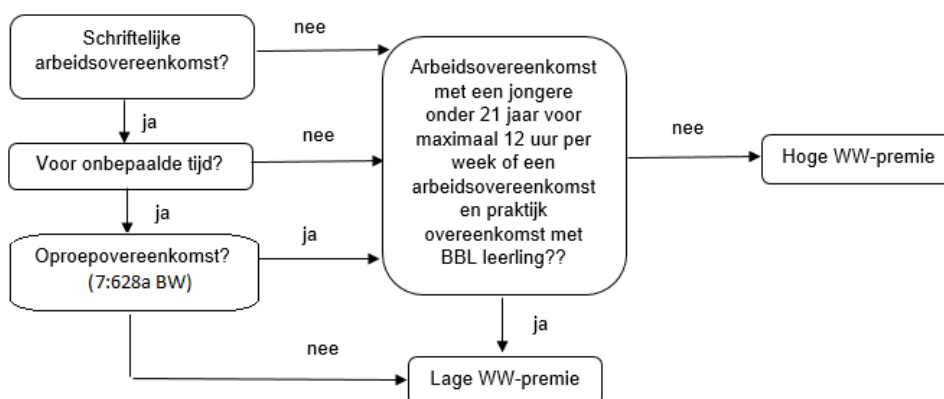
Artikel 4.2.a geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In het kader van de invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is vanaf 1 januari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

Per 1 januari 2025 geldt er een verbreding van de uitzondering op de 30% herzieningssituatie voor de lage WW-premie. De gemiddelde arbeidsomvang grens van 35 uur of meer per week is verlaagd naar meer dan 30 uur per week.

Interpretatie

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

Premiedifferentiatie WW stroomschema



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

- Als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt;

- Als er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd en het aantal uren in de arbeidsovereenkomst 30 uur of minder is per week.

Interpretatierapport 2023-016 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

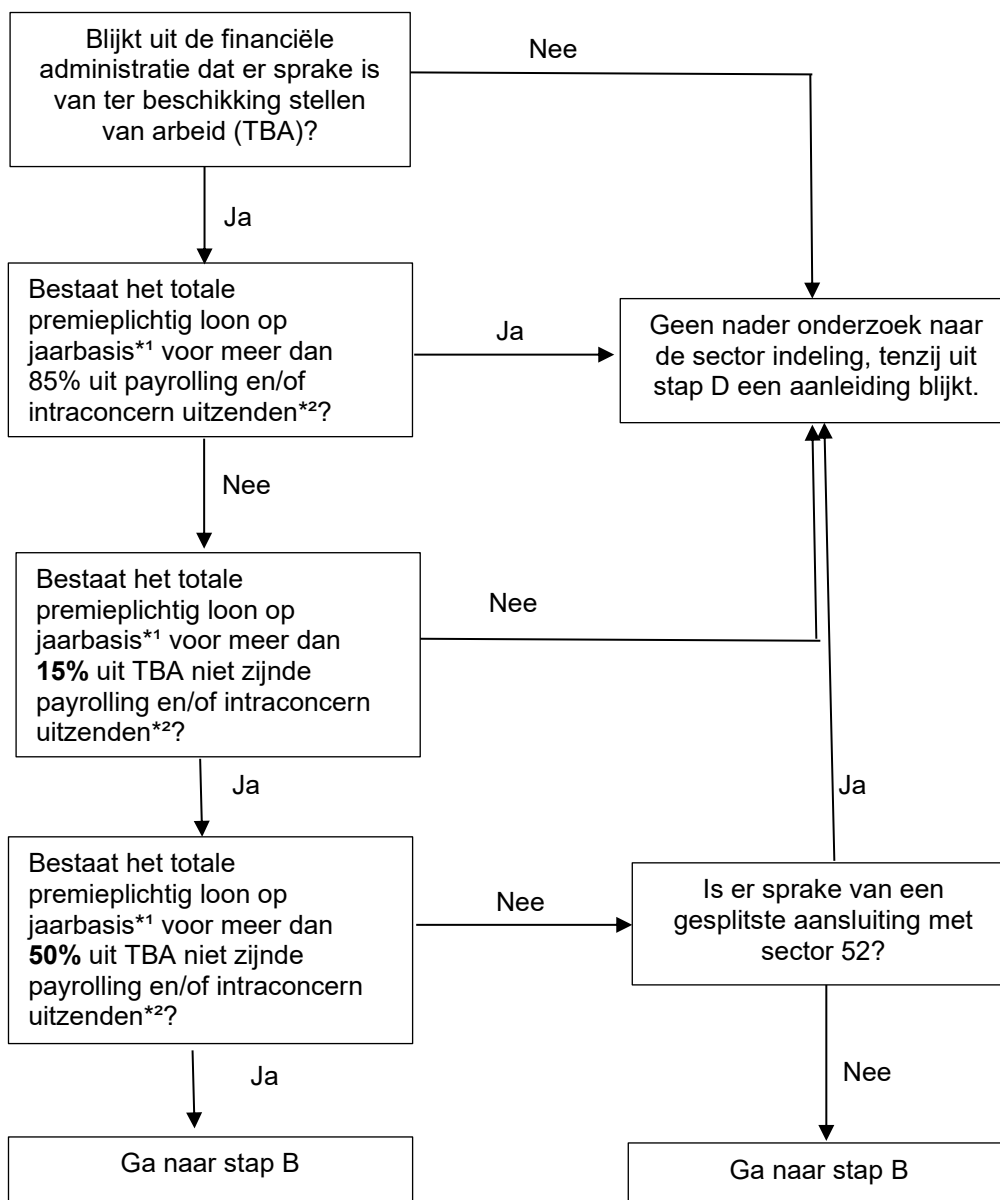
Situatieschets

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

Interpretatie

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

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



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

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

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

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

Interpretatierapport 2023-017 / Vastgesteld: 12 januari 2023

Norm 10.2.3 Inspectiefrequentie / 10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

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

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

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

Interpretatie

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

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

Interpretatierapport 2023-018 / Vastgesteld: 23 mei 2023

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

Norm

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

Situatieschets

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

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

Interpretatie

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

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

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

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

Onderwerp 10.2.3 Inspectiefrequentie

8.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

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

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

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

Interpretatie

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

- er enkel sprake is van een betalingsregeling bijzonder uitstel van betaling met de Belastingdienst, ~~en~~ en;

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

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

Interpretatierapport 2024-002 (vervangt 2023-005) / Vastgesteld: 23 mei 2024

Onderwerp 4.2 Verplichtingen inzake loonheffingen

Situatieschets

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

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~~ 15 % van de overeenkomsten een uitzendovereenkomst⁴ betreft:

Steekproefomvang	N
10	2
15	2

~~Wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat, dan vormt dit punt op zichzelf voldoende trigger.~~ Wanneer 50% of meer van de overeenkomsten een uitzendovereenkomst⁵ betreft, dan vormt dit punt op zichzelf voldoende trigger. Zie onderstaande tabel:

steekproefomvang	N
10	5
15	7

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 50% van de overeenkomsten ~~een uitzendbeding bevat~~ een uitzendovereenkomst betreft. 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

⁴ Tenzij de onderneming aan kan tonen dat minder dan 15% van de loonsom bestaat uit het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten conform BW 7:690.

⁵ Tenzij de onderneming aan kan tonen dat minder dan 50% van de loonsom bestaat uit het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten conform BW 7:690.

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

Interpretatierapport 2024-007 / Vastgesteld: 13 mei 2025

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

Situatieschets

Soms wordt de opdracht of aanneming van werk niet schriftelijk vastgelegd. Ook komt het voor dat de onderneming eenzijdig een opdrachtbevestiging opstelt. Vaak wordt niet duidelijk vastgelegd wat de opdracht precies inhoudt of welk tastbaar werk moet worden gemaakt.

Interpretatie

De opdracht of tastbaar werk dient altijd objectief afgebakend te zijn:

Indien er sprake is van opdrachtverstrekking wordt dit aangetoond doordat in de overeenkomst opgenomen is:

- een begin- en eindtijd en/of
- een resultaatverplichting middels op te leveren product of werk.

Indien er sprake is van aanneming van werk wordt dit aangetoond doordat in de overeenkomst opgenomen is:

- het werk van stoffelijke aard.

(In beide gevallen mag niet uitsluitend sprake zijn van een algemene opdrachtoomschrijving)

Interpretatierapport 2024-009 (vervangt 2023-007) / Vastgesteld: 24 september 2024

Norm 10.2.3.2 Interne beheersmaatregelen

Situatieschets

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

Er zijn gecertificeerde ondernemingen waarvan de aandelen in bezit zijn van een holding, die samen met de gecertificeerde onderneming(en) een fiscale eenheid voor de omzetbelasting vormt. Binnen deze holding worden geen of beperkte activiteiten ontplooid.

In sommige gevallen 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.

Aanvullend op bovenstaande situatie kunnen op ondernemingen die onderdeel zijn van een fiscale eenheid voor de omzetbelasting bestaande uit één of meerdere SNA geregistreerde ondernemingen met een besloten vennootschap (holding) die in het bezit is van de aandelen van die SNA geregistreerde onderneming(en) en beperkte activiteiten ontplooit binnen de fiscale eenheid die niet SNA gecontroleerd is, zijn de frequentieverlagende voorwaarden van toepassing als de onderneming aan de volgende 6 voorwaarden voldoet.

Voorwaarde 1: Er dient met zekerheid vastgesteld te kunnen worden welke ondernemingen onderdeel zijn van de fiscale eenheid.

Voorwaarde 2: Wijzigingen in de ondernemingen in de fiscale eenheid dienen binnen 1 maand doorgegeven te worden (in ieder geval de meest actuele beschikking van de belastingdienst fiscale eenheid).

Voorwaarde 3: Alle ondernemingen in de fiscale eenheid waarbij de activiteiten de scope van SNA raakt, dienen SNA gecertificeerd te zijn (TBA, aanneming van werk en tussenkomst ZZP).

Voorwaarde 4: De onderneming dient te onderbouwen dat in de controleperiode 75% van de externe omzet van de fiscale eenheid is toe te rekenen aan SNA gecertificeerde ondernemingen.

Voorwaarde 5: De fiscale eenheid waar de SNA gecertificeerde onderneming onderdeel van is dient een solvabiliteit 20% (op geconsolideerd niveau) te hebben.

Voorwaarde 6: De jaarrekening van fiscale eenheid dient voor 1 augustus van het daaropvolgende jaar ondertekend te zijn door een accountant RA/AA.

Interpretatierapport 2025-001 / Vastgesteld: 11 maart 2025

Norm 5.6 en 6.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming

Situatieschets

Een praktijksituatie betreft een opdrachtgever die zelf zzp'ers werft en met deze zzp'ers een overeenkomst van opdracht aangaat, waarbij de afhandeling van de financiële afspraken voortvloeiende uit de overeenkomst van opdracht wordt uitbesteed aan een derde partij. De derde partij, een SNA gecertificeerde onderneming, vervult daarbij enkel een 'kassiersfunctie'.

De vraag hierbij is hoe de definitie van bemiddeling, *“bijeenvbrengen van twee of meer partijen die met elkaar een overeenkomst van opdracht nemen of uitbesteden (aannemen) van werk aangaan en waarbij degene die bemiddelt, zelf geen partij is in de overeenkomst en bij de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden”*, en de normen 5.6 en 6.6 zich tot deze praktijksituatie moeten verhouden.

Interpretatie

Het invullen van de 'kassiersfunctie' wordt geacht onderdeel uit te maken van de definitie van bemiddeling, waarbij de onderneming zal moeten voldoen aan de normen 5.6 en/of 6.6 van de NEN 4400-1:2023.

Interpretatierapport 2025-004 / Vastgesteld: 13 mei 2025

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

Situatieschets

Soms wordt de opdracht of aanneming van werk niet schriftelijk vastgelegd. Ook komt het voor dat de onderneming eenzijdig een opdrachtbevestiging opstelt. Vaak wordt niet duidelijk vastgelegd wat de opdracht precies inhoudt of welk tastbaar werk moet worden gemaakt.

Interpretatie

De opdracht of tastbaar werk dient altijd objectief afgebakend te zijn.

Indien er sprake is van opdrachtverstrekking wordt dit aangetoond doordat in de overeenkomst opgenomen is:

- een begin- en eindtijd en/of
- een resultaatverplichting middels op te leveren product of werk.

Indien er sprake is van aanneming van werk wordt dit aangetoond doordat in de overeenkomst opgenomen is:

- het werk van stoffelijke aard.

(In beide gevallen mag niet uitsluitend sprake zijn van een algemene opdrachtomschrijving)

De opdracht of tastbaar werk dient aan te sluiten bij het onder 6.5 sub a aangenomen werk of verstrekte opdracht.

Interpretatierapport 2025-011 / Vastgesteld: 10 december 2025

Norm 5.8 Eisen met betrekking tot relevante (cao-)lonen

Situatieschets

Alle gecertificeerde ondernemingen die getoetst worden op dit normonderdeel moeten een procedure hebben gericht op het kunnen toepassen van relevante (cao-)lonen. Aangezien de cao voor uitzendkrachten per 1 januari 2026 verandert en vooruitlopend op de Wet meer zekerheid flexwerkers is het belangrijk dat alle ondernemingen dezelfde elementen meenemen in hun procedure. Indien dit niet gedaan wordt, is het niet mogelijk om de medewerker gelijk of gelijkwaardig te belonen.

Interpretatie

Om werknemers minimaal gelijk of (indien van toepassing) gelijkwaardig te kunnen belonen overeenkomstig werknemers in dienst bij de opdrachtgever, moet in de procedure zijn opgenomen dat de ondernemer minimaal de onderstaande elementen uitvraagt bij de opdrachtgever:

1. de functie inschaling en trede volgens de beloningsregeling van de inlener;
2. het geldende periodeloon in de schaal;
3. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung, deze kan gecompenseerd worden in geld;
4. de normale arbeidsduur bij de inlener;
5. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk;
6. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de inlener;
7. kostenvergoedingen, voor zover de onderneming deze vrij van loonheffingen en premies kan uitbetalen;
8. periodieken, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald;
9. vergoeding van reizen en reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen en reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
10. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering;
11. thuiswerkvergoedingen waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet geregeld is vrijgesteld, bruto wordt uitgekeerd.

Daarnaast moet in de procedure zijn opgenomen dat de ondernemer onderstaande punten bevestigt aan de werknemer voor aanvang van iedere terbeschikkingstelling (voor zover van toepassing):

- A. de verwachte ingangsdatum;
- B. de naam en contactgegevens van de inlener, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres (voor zover mogelijk);
- C. de functienaam en indien beschikbaar, de functienaam volgens de beloningsregeling van de inlener;
- D. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling.

6.2 NEN 4400-2

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

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

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

Norm 5.2.3.2 Personeelsadministratie

Consequenties gevonden afwijkingen binnen steekproef

Situatieschets

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

Interpretatie

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

Opmerking

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

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

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

Situatieschets

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

Interpretatie

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

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

Norm 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Uitgelicht: Toepassing van de juiste sectorindeling

Situatieschets

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

Interpretatie

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

~~A. — Tijdens de (reguliere) SNA-inspectie wordt vastgesteld of de onderneming is ingedeeld in sector 52. Dit is de sector met veruit de hoogste sociale premiestelling. Wanneer de onderneming in sector 52 is ingedeeld, houdt het onderzoek naar de sectorindeling hierbij op. Wanneer dit niet het geval is, gaat men over naar stap B.~~

~~B. — Er is geen sprake van sectorindeling 52. De inspecteur doet onderzoek naar de sectorindeling. De inspecteur moet daarbij letten op de triggers, welke bestaan uit de volgende elementen:~~

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

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

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

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

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

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

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

Beoordeling van de eisen die gesteld worden aan toepassing van Wml

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

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

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

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

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

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

Voorbeelden:

Stel

WML weekloon 350 euro.

Arbeitsduur: 38 uur

Loonstrook 1 geeft aan 350 euro bij 40 werkuren.

Bij toepassing arbeidsduur 38:

$350 \text{ €} \cdot 40 \cdot 38 = 332,50 \text{ €}$

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: ——— afwijking.

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

$332,50 - 350 = -17,50 \text{ €}$

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.

$332,50 - 350 = -17,50 \text{ €}$

Het brutoloon ligt 5% onder Wml: _____ afwijking.

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

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

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

Situatieschets

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

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

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

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

Interpretatie

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

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

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

Interpretatierapport 2025-001-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2017-207-2 / Vastgesteld: 21 september 2017)

Norm 4.2.5.1 5.5 / 4.2.5.2 6.4 ~~In- en doorlenen van volgens NEN 4400-gecertificeerde Ondernemingen~~ Het in- en doorlenen van personeel / Werk derden

Situatieschets

In 4.2.5.1 5.5. en 6.4 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

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

- f) In- en doorlenen van ondernemingen die niet zijn geïnspecteerd op NEN 4400-1 of NEN 4400-2 en niet staan ingeschreven in het Register Normering arbeid dan wel die niet kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan de waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, is alleen toegestaan indien aan alle onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

~~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.~~

6.4 Werk derden

- d) Inlenen van of werk uitbesteden aan ondernemingen die niet geïnspecteerd zijn op NEN 4400-1 of NEN 4400-2 en niet ingeschreven staan in het Register Normering Arbeid dan

wel die niet kunnen aantonen te voldoen aan waarborgen die gelijkwaardig zijn aan waarborgen die het Register Normering Arbeid biedt en wier kerncompetentie is het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en/of aanneming van werk, is alleen toegestaan indien aan alle 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 overtoollig 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 025-002-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2017-209-2 / Vastgesteld: 21 september 2017)

Norm 4.1 ~~Eisen aan de~~ Identificatie van de onderneming

Norm 5.2.2 7.2.1.2 ~~Beeoordelen 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~~ module 1 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 2025-003-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2017-210-2 / Vastgesteld: 21 september 2017)

Norm 4.2.2.1 5.1 en 6.1 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~~ 7.2.2.2 en 7.2.3.2 verder te gaan dan het “stappenplan”.

Interpretatierapport 2025-004-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2017-213-2 / Vastgesteld: 21 september 2017)

Norm ~~4.2.2-Deel B-4~~ 5.1 en 6.1: ~~Eisen aan de~~ Het voeren van een adequate 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 2025-005-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2017-214-2a / Vastgesteld: 11 juni 2020)

Norm ~~4.2.3.1-4~~ 5.3 en 6.2 het voeren van een adequate loonadministratie

Uitgelicht: Bepaling hoogte bruto loon voor Wet minimumloon

Situatieschets

Normeis ~~4.2.3.1.4 sub a~~ 5.3.d.1 en 6.2.d.1 geeft geven aan dat ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumuurloon moet worden uitbetaald, ~~uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.~~

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

Interpretatie

De Detacheringsrichtlijn⁶ 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.⁷

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

Artikel 6

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

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

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

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

Indien dit niet aangetoond kan worden, dan mogen de vergoedingen niet meegenomen worden bij de bepaling of voldaan wordt aan normen 4.2.3.1.4 sub a 5.3.d.1 en 6.2.d.1.

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

⁶ Richtlijn 96/71/EG

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

Interpretatierapport 2025-006-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2018-226-2 / Vastgesteld: 17 mei 2018)

Onderwerp: 4.2.4.3 4.5 Het voeren van een adequate kasadministratie; risicobeperking bij ondernemingen die medewerkers contant betalen

Interpretatie

In de norm is een specifiek controle onderdeel opgenomen inzake het voeren van een adequate kasadministratie (4.2.4.3 4.5). Aanvullend hierop geldt voor loonbetalingen per kas de volgende interpretatie:

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

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

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

Interpretatierapport 2025-007-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2018-234-2 / Vastgesteld: 20 september 2018)

Onderwerp: 4.2.5.3 6.5 Uitbesteden van werk of opdrachtverstrekken aan een ZZP-er

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

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

Norm: 4.2.5.3.3 6.5.d: de onderneming aantoont dat er passende beheersmaatregelen zijn getroffen om te borgen dat er conform de overeenkomst voor uitbesteden van werk of opdrachtnemen wordt gewerkt;

Interpretatie

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

~~door dit interpretatierapport 2018-234-2. De onderneming zal vanaf 01-01-2019 moeten aantonen dat de overeenkomst is gesloten conform een door de belastingdienst positief beoordeelde overeenkomst.~~

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

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

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

Interpretatierapport 2025-008-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2019-260-2a / Vastgesteld: 11 juni 2020)

Onderwerp: 4.2.3 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen

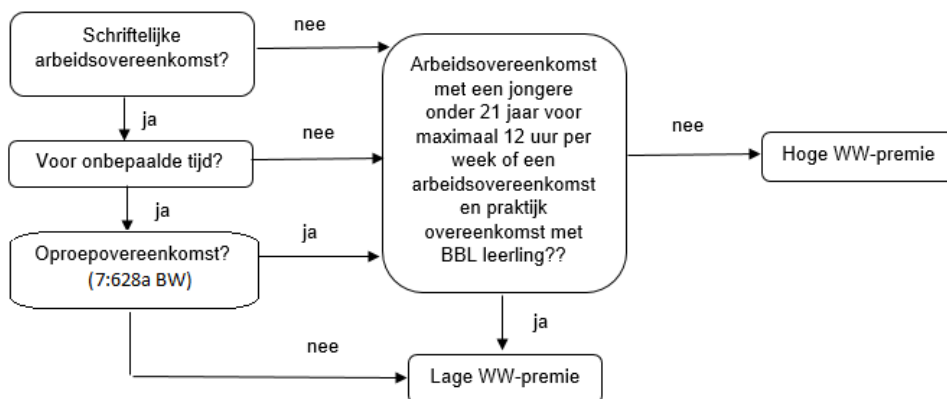
Situatieschets

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

Interpretatie

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

Premiedifferentiatie WW stroomschema



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

- Als de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt;
- Als er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd en het aantal uren in de arbeidsovereenkomst minder is dan 35 uur per week.⁸

Interpretatierapport 2025-009-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2019-261-2b / Vastgesteld: 7 juni 2021)

Onderwerp: 4.2.3 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen

Situatieschets

Artikel 4.2.3.3 sub 1 a geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In verband met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is voor de hoogte van de WW-premie vanaf 1 januari 2020 het soort overeenkomst welke gesloten is tussen werkgever en werknemer van belang

⁸ De toetsing op de 30% herzieningssituatie wordt voor het kalenderjaar 2020 (tot 1 januari 2021) opgeschort in verband met een generieke uitzondering die het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft opgenomen in de brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer d.d. 22 april 2020.

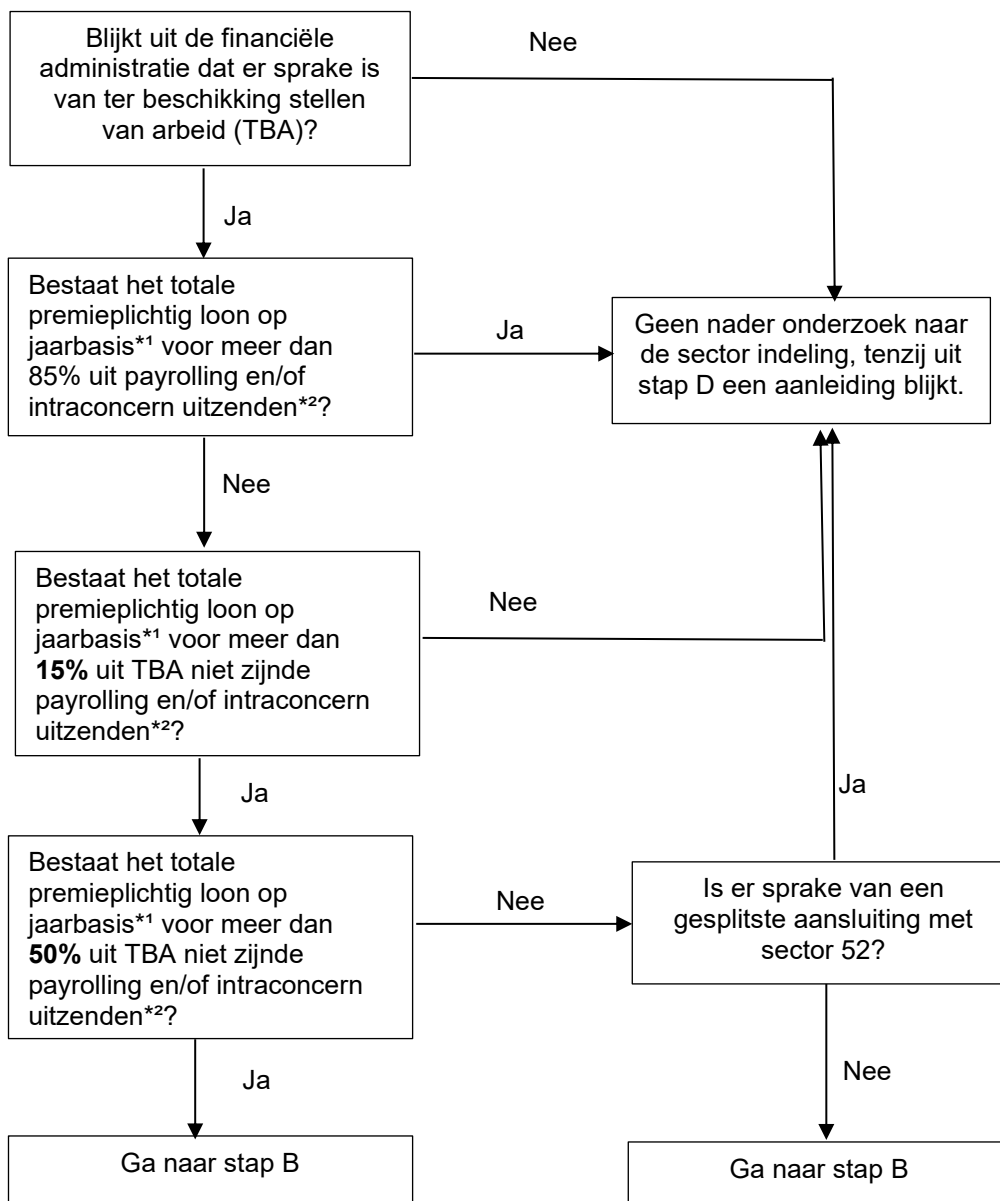
Het kabinet heeft besloten de regeling tijdelijk te wijzigen omdat deze bepaling nu tot onbedoelde effecten in sectoren leidt waar vanwege het Coronavirus veel extra overwerk nodig is, zoals de zorg. Om deze onbedoelde effecten weg te nemen is besloten dat werkgevers over het kalenderjaar 2020 op basis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

en niet de sectorindeling van de werkgever. Echter voor de hoogte van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas (Whk) is de sectorindeling nog wel van belang. De gedifferentieerde premie Whk is opgebouwd uit twee premiecomponenten: WGA voor alle dienstbetrekkingen (WGA) en ZW voor flexibele dienstbetrekkingen (ZW-flex). In de praktijk betekent een verkeerde indeling dat er een risico voor de inlener ontstaat (inlenersaansprakelijkheid). Het interpretatierapport 2017-211-2 (welke middels dit rapport uiteindelijk wordt vervangen) blijft van toepassing op het deel van de inspectie dat betrekking heeft op de periode tot 1-1-2020.

Interpretatie

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

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



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

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

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

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

Interpretatierapport 2025-010-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2022-284-2 / Vastgesteld: 12 januari 2023)

Onderwerp: 8.2.3 10.2.2.1 Inspectiefrequentie / 8.2.3.3 10.2.2.4 Risicoverhogende factoren

Situatieschets

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

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

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

niet iedere drie maanden opdracht te geven voor een inspectie, maar kan de reguliere inspectiecyclus worden aangehouden.

Interpretatie

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

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

Interpretatierapport 2025-011-2 / Vastgesteld d.d. 23 september 2025 (vervangt 2024-001-2 / Vastgesteld: 21 mei 2024)

Onderwerp: 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Uitgelicht: Toepassing van de juiste sectorindeling

Situatieschets

Artikel 4.2.3.3 sub 4 a geeft aan dat de onderneming moet waarborgen dat de aangiften loonheffingen volgens wet- en regelgeving juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen. In de praktijk betekent een verkeerde sectorindeling dat er een risico voor de inlener ontstaat. Het 'Handboek loonheffingen' van de Belastingdienst geeft aan dat een wijziging van activiteiten binnen 14 dagen moet worden gemeld. Indien dit niet of niet tijdig wordt gedaan, volgt een onjuiste aangifte waaruit een aansprakelijkheid voor de inlener kan voortvloeien. De belastingdienst heeft inleners in het verleden reeds aansprakelijk gesteld. De triggers die verwijzen naar het uitzendbeding zijn niet meer juist en zijn aangepast.

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~~ 15 % van de overeenkomsten een uitzendovereenkomst⁹ betreft:

C1	N
5 10	4 2
7 15	4 2
9	4
11	2
13	2

~~Wanneer 40% van de overeenkomsten een uitzendbeding bevat, dan vormt dit punt op zichzelf voldoende trigger.~~ Wanneer 50% of meer van de overeenkomsten een uitzendovereenkomst¹⁰ betreft, dan vormt dit punt op zichzelf voldoende trigger. Zie onderstaande tabel:

C1	N
5 10	2 5
7 15	3 7
9	5
11	5
13	7

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 50% van de overeenkomsten ~~een uitzendbeding bevat~~ een uitzendovereenkomst betreft. Op grond van voornoemde triggers kan de juistheid van de sectorindeling niet met zekerheid worden vastgesteld.

⁹ Tenzij de onderneming aan kan tonen dat minder dan 15% van de loonsom bestaat uit het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten conform BW 7:690.

¹⁰ Tenzij de onderneming aan kan tonen dat minder dan 50% van de loonsom bestaat uit het ter beschikkingstellen van arbeidskrachten conform BW 7:690.

- 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 2025-016-2 / Vastgesteld d.d. 10 december 2025

Onderwerp: 5.8 Eisen met betrekking tot relevante (cao-)lonen

5.8 Eisen met betrekking tot relevante (cao-)lonen

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

Situatieschets

Alle gecertificeerde ondernemingen die getoetst worden op dit normonderdeel moeten een procedure hebben gericht op het kunnen toepassen van relevante (cao-)lonen. Aangezien de cao voor uitzendkrachten per 1 januari 2026 verandert en vooruitlopend op de Wet meer zekerheid flexwerkers is het belangrijk dat alle ondernemingen dezelfde elementen meenemen in hun procedure. Indien dit niet gedaan wordt, is het niet mogelijk om de medewerker gelijk of gelijkwaardig te belonen.

Interpretatie

Om werknemers minimaal gelijk of (indien van toepassing) gelijkwaardig te kunnen belonen overeenkomstig werknemers in dienst bij de opdrachtgever, moet in de procedure zijn opgenomen dat de ondernemer minimaal de onderstaande elementen uitvraagt bij de opdrachtgever:

1. de functie inschaling en trede volgens de beloningsregeling van de inlener;
2. het geldende periodeloon in de schaal;

3. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, deze kan gecompenseerd worden in geld;
4. de normale arbeidsduur bij de inlener;
5. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk;
6. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de inlener;
7. kostenvergoedingen, voor zover de onderneming deze vrij van loonheffingen en premies kan uitbetalen;
8. periodieken, hoogte en tijdstip zoals bij de inlener bepaald;
9. vergoeding van reisen en reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reisen en reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
10. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering;
11. thuiswerkvergoedingen waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet geregeld is vrijgesteld, bruto wordt uitgekeerd.

Daarnaast moet in de procedure zijn opgenomen dat de ondernemer onderstaande punten bevestigt aan de werknemer voor aanvang van iedere terbeschikkingstelling (voor zover van toepassing):

- A. de verwachte ingangsdatum;
- B. de naam en contactgegevens van de inlener, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres (voor zover mogelijk);
- C. de functienaam en indien beschikbaar, de functienaam volgens de beloningsregeling van de inlener;
- D. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling.

6.3 Norm Intermediaire dienstverlening zzp

Er zijn op dit moment nog geen interpretatierapporten.

BIJLAGEN

- Wijzigingsblad normenset
- Schema indeling modules SNA-keurmerk

Bijlage 1: Wijzigingsblad normenset

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

**NEN 4400-1
(nl)**

1 januari 2026

Voorwoord

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

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

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

Wijzigingen

3 Termen en definities

P.10

Aanpassing

2023-020

3.1

A1-detacheringsverklaring

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

P.11

Aanpassing

2023-020

3.6

doorlener

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

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

4 Module 1: Algemeen

P.14

Aanpassing

2025-009

4.1

Identificatie van de onderneming

De volgende eisen gelden voor de identificatie van de onderneming.

- a) De onderneming moet aantonen dat zij een juridische entiteit is door het overleggen van een of meer uittreksels uit het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel die:

(..)

- 3) kenbaar maken dat de doelomschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel gericht is op het ter beschikking stellen van personeel en/of het aannemen van uitbesteed werk;
- 4) kenbaar maken dat indien zij arbeid ter beschikking stelt in de zin van Waadi, artikel 1, lid 1, onder c, zij als zodanig geregistreerd staat in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.

OPMERKING 2 Een correcte doelomschrijving komt in dergelijke situaties overeen met een of meer van de volgende SBI-codes: 78201 (activiteiten van uitzendbureaus), 78202 (activiteiten van uitleenbureaus), ~~78203~~ 84123 (beheer van werkgelegenheidsprojecten/ (banenpools)), ~~7830~~ (payrolling) en ~~doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden~~, 78100 (arbeidsbemiddeling).

(..)

5 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

P.17

Aanpassing

2024-004

5.3

Het voeren van een adequate loonadministratie

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

- d) Voor de uitbetaling geldt dat:

1) ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald ~~uitgaande van de van toepassing zijnde arbeidsduur~~.

5) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig is uitbetaald aan de werknemer.

Indien bij de steekproefpersonen (tabellen B.2 en B.3) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/ of ziekte-uren, moeten deze uren ook volgens het geldende wettelijke minimumuurloon worden uitbetaald, ~~uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.~~

(..)

5 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

P.20

Aanpassing

2023-020

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

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

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

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

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

- c) 2 Er geen arbeidskrachten met een A1 detacheringsverklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 worden in- en doorgeleend.
- d) Indien arbeidskrachten die onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:
 - naam;

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

(..)

5 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

P.20

Aanpassing

2023-021

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

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

(..)

e) Indien arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld.

1) Hierbij moet ten minste het volgende zijn vastgelegd:

- een kopie van de relevante pagina's van het identificatiedocument;
- een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot het verrichten van arbeid in Nederland blijkt.

2) Bij aanvang van de arbeid door de uitlenende onderneming de in- en doorlenende onderneming in het bezit zijn gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

5 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

P.21

Aanpassing

2025-002

5.5 Het in- en doorlenen van personeel

- e.2) Bij aanvang van de arbeid door de ~~uitlenende~~ onderneming de ~~in- en doorlenende~~ inlenende onderneming in het bezit zijn is gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

~~5 Ter beschikking stellen van arbeidskrachten~~

P.21

Aanpassing

2024-005

~~5.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming~~

(..)

~~Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:~~

- ~~a) tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- ~~b) bij facturatie door de onderneming plaatsvindt, en deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~• Naam onderneming~~
 - ~~• Adres~~
 - ~~• Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~• BTW-identificatienummer~~

6 Module 3: Aanneming van werk

P.25

Aanpassing

2024-004

6.2 Het voeren van een adequate loonadministratie

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

- d) Voor de uitbetaling geldt dat:

1) ieder gewerkt uur ten minste volgens het geldende wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald, ~~uitgaande van de van toepassing zijnde arbeidsduur.~~

5) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig is uitbetaald aan de werknemer.

OPMERKING 3: Indien bij de steekproefpersonen (tabellen B.2 en B.3) wordt vastgesteld dat er sprake is van leegloopuren, verlofuren, compensatie-uren, doorbetaalde feestdagen en/ of ziekte-uren, moeten deze uren ook volgens het geldende wettelijke minimumuurloon worden uitbetaald, ~~uitgaande van de van toepassing zijnde normale arbeidsduur.~~

(..)

6 Module 3: Aanneming van werk

P.27

Aanpassing

2023-020

6.4 Werk derden

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

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

(..)

6 Module 3: Aanneming van werk

P.27

Aanpassing

2023-021

6.4 Werk derden

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

(..)

d) Indien arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld.

- 1) Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd:
 - een kopie van de relevante pagina's van het identificatiedocument;
 - een kopie van het document waaruit de gerechtigdheid tot het verrichten van arbeid in Nederland blijkt.

- 2) Bij aanvang van de arbeid door de uitlenende onderneming de (onder)aannemer in het bezit is gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

6 Module 3: Aanneming van werk

P.28

Aanpassing

2025-002

6.4 Werk derden

- d.2) Bij aanvang van de arbeid door de ~~uitlenende~~ onderneming de (onder)aannemer in het bezit is gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie,

dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en indien van toepassing van hun werkvergunning.

(..)

~~6~~ Module 3: Aanneming van werk

~~P.30~~

Aanpassing

2024-005

~~6.6 Bemiddelen van een zzp'er door een onderneming~~

Bemiddelen door een onderneming tussen een zzp'er en degene voor wie de zzp'er gaat werken is toegestaan indien:

- a) ~~tussen de onderneming en de zzp'er schriftelijk een overeenkomst tot bemiddelen aanwezig is;~~
- b) ~~bij facturatie door de onderneming plaatsvindt, en deze herkenbaar namens de zzp'er gebeurt door de volgende gegevens van de zzp'er op de factuur te vermelden:~~
 - ~~Naam onderneming~~
 - ~~Adres~~
 - ~~Kamer van Koophandel nummer~~
 - ~~BTW identificatienummer~~

7 Module 2: Ter beschikking stellen van arbeid

P.39

Aanpassing

2024-004

7.2.2.4 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

De onderneming moet aantonen dat voor alle eisen aan de administratie en procedures zijn vastgesteld, zijn ingevoerd en worden onderhouden. Bij de beoordeling van de procedures wordt ook bekeken of de procedure voldoet aan de wettelijke bewaartermijn van de stukken in de loonadministratie.

~~De inspecteur beoordeelt ook of naast de normale arbeidsduur ook arbeidsduurverkortingen meegewogen moeten worden. De inspecteur kan gebruikmaken van de factsheet normale~~

~~arbeidsduur (www.normeringarbeid.nl) bij het bepalen of wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml).~~

De inspecteur beoordeelt of onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels, dan wel in overeenstemming met onderneming specifieke afspraken met de Belastingdienst.

De sectoraansluiting van een onderneming bepaalt de hoogte van de sectorpremie. De inspecteur beoordeelt of de afgegeven sectorindeling aannemelijk is.

De onderneming moet waarborgen dat indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumuurloon plaats vinden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in wet- en regelgeving. Indien er inhoudingen en/of verrekeningen gedaan worden op het wettelijk minimumuurloon ~~WML~~, beoordeelt de inspecteur of dit aan de eisen voldoet. De inspecteur beoordeelt of hier sprake van is.

De inspecteur beoordeelt of de onderneming onder andere gewaarborgd heeft dat ten minste volgens de Wet minimumuurloon en minimumvakantiebijslag wordt betaald.

(..)

7 Module 3: Aanneming van werk

P.43

Aanpassing

2024-004

7.2.3.3 Het voeren van een adequate loonadministratie

(..)

De onderneming moet aantonen dat voor alle eisen aan de administratie er procedures zijn vastgesteld, zijn ingevoerd en worden onderhouden. Bij de beoordeling van de procedures wordt ook bekeken of de procedure voldoet aan de wettelijke bewaartermijn van de stukken in de loonadministratie.

~~De inspecteur beoordeelt ook of naast de normale arbeidsduur ook arbeidsduurverkortingsmeegewogen moet worden. De inspecteur kan gebruikmaken van de factsheet normale arbeidsduur (www.normeringarbeid.nl) bij het bepalen of wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml).~~

De inspecteur beoordeelt of onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels, dan wel in overeenstemming met onderneming specifieke afspraken met de Belastingdienst.

De sectoraansluiting van een onderneming bepaalt de hoogte van de sectorpremie. De inspecteur beoordeelt of de afgegeven sectorindeling aannemelijk is.

De onderneming moet waarborgen dat indien er inhoudingen of verrekeningen op het wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld in de wet- en regelgeving. Indien er inhoudingen en/of verrekeningen gedaan worden op het wettelijk minimumuurloon ~~WML~~ beoordeelt de inspecteur of dit aan de eisen voldoet.

De inspecteur beoordeelt of de onderneming onder andere gewaarborgd heeft dat ten minste volgens de Wet minimumuurloon en minimumvakantiebijslag wordt betaald.

(..)

10 Het Register Normering Arbeid

P.53

Aanpassing

2022-281

10.2.3.3 Risicoverhogende factoren

Er is sprake van risicoverhogende factoren indien:

(..)

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

(..)

Bijlage B (normatief) Checklist voor te toetsen normeisen en risicoanalyse bij een volledige inspectie

P.62

Aanpassing

2024-001

B.4 Vaststelling procedures in opzet en bestaan

Voor de vaststelling van de onderstaande procedures in opzet en bestaan zullen de procedures van de onderneming op schrift gesteld of geautomatiseerd moeten zijn. De inspecteur zal, indien de procedures op schrift staan, een kopie hiervan in het dossier opnemen. Een procedure dient de bij de onderneming aanwezige risico's gerelateerd aan het SNA-keurmerk te ondervangen. De procedures moeten beoordeeld worden waarbij in ieder geval, indien van toepassing binnen de onderneming, per categorie minimaal de onderstaande punten opgenomen moeten zijn:

(..)

Bijlage C (normatief) Vervolginspectie

P.64

Aanpassing

2025-003

C.1 Schema vervolginspectie

De uitkomst van de volledige inspectie, het risicoprofiel en de opzet, het bestaan en de juiste werking van de procedures bepalen de vervolginspectie.

Indien er non-conformiteiten vastgesteld zijn die gerelateerd zijn aan de procedures (zoals voorgeschreven bij de volledige inspectie), worden voor de bepaling van het vervolg de niet werkende procedures gelijkgesteld aan het niet hebben van procedures.

Tabel C.1 — Schema vervolginspectie

Optie	Zijn er non-conformiteit(en)	Zijn er procedures opzet, bestaan en goed werkend	Risico	Vervolginspectie, mogelijke onderdelen (zie ook C.2)
A	Nee	Nee	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen
B	Nee	Nee	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op risicogebieden binnen de
C	Nee	Ja	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen
D	Nee	Ja	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen
E	Ja	Nee	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op vastgestelde non-

F	Ja	Nee	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op risicogebieden onderneming + controle op vastgestelde non-
G	Ja	Ja	Laag	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op vastgestelde non-
H	Ja	Ja	Hoog	Hoofdstuk 4, module 1, Algemeen + controle op vastgestelde non-

C.2 Vervolginspecties bij de verschillende uitkomsten met termijnen

C.2.1 Optie A en C en D

Binnen ~~na~~ zes maanden een vervolgininspectie op basis van module 1, Algemeen.

C.2.2 Optie B

Binnen ~~na~~ zes maanden een vervolgininspectie op basis van module 1, Algemeen en ~~een controle van~~ de vastgestelde risico's gerelateerd aan de bijbehorende ontbrekende procedures.

C.2.3 Optie E en G en H

Afhankelijk van de vastgestelde non-conformiteiten worden op verschillende momenten vervolgininspecties uitgevoerd:

- 2) binnen ~~na~~ drie maanden ~~controle~~ een vervolgininspectie ~~van~~ gericht op herstel van de non-conformiteiten met een hersteltermijn van drie maanden en na zes maanden een ~~controle~~ vervolgininspectie op basis van module 1, Algemeen.
- 2) binnen ~~na~~ zes maanden een ~~controle van~~ vervolgininspectie gericht op herstel ~~op~~ van de minor non-conformiteiten en ~~een controle~~ op module 1, Algemeen.

C.2.4 Optie F

Afhankelijk van de vastgestelde non-conformiteiten worden op verschillende momenten vervolgininspecties uitgevoerd:

- 1) binnen ~~na~~ drie maanden ~~controle~~ een vervolgininspectie gericht op herstel van de non-conformiteiten met een hersteltermijn van drie maanden en ~~controle van~~ de vastgestelde risico's in combinatie met het ontbreken van de bijbehorende procedures

en na zes maanden een ~~controle op~~ vervolgininspectie op basis van module 1, Algemeen.

- 2) binnen ~~na~~ zes maanden een ~~controle van~~ vervolgininspectie gericht op herstel ~~op~~ van de minor non-conformiteiten, ~~controle van~~ de vastgestelde risico's in combinatie met het ontbreken van de bijbehorende procedures en ~~een controle op~~ module 1, Algemeen.

C.2.5 Major non-conformiteiten

Binnen 30 werkdagen een ~~vervolgin~~inspectie gericht op herstel van de bij de eerdere inspectie vastgestelde major non-conformiteiten.

(..)

Bijlage D (normatief) Checklist beoordeling van de risicovolle onderdelen van de betreffende onderneming

P.67

Aanpassing

2023-022

D.2 Werkwijze beoordeling onderneming met een hoog risico

Gericht onderzoek op de bij de voorgaande volledige inspectie vastgestelde risico's zonder (werkende) procedure.

Indien bij de voorgaande volledige inspectie op basis van de checklist risicoanalyse voor ~~vijf~~ zes of meer onderdelen een hoog risico bij de onderneming is vastgesteld en de procedures niet werken of in het geheel niet aanwezig zijn, dan richt de vervolgininspectie zich op deze risico's (checklist risicoanalyse), ook als er geen non-conformiteiten zijn vastgesteld.

De keuze die wordt gemaakt in de beoordeling van de factoren en het risico wordt door de inspecteur onderbouwd. Naast de steekproef zal de inspecteur voor de beoordeling van de risico's ook andere stukken op kunnen vragen om volledig inzicht te kunnen krijgen. De inspecteur moet zorgen voor een inspectie waarbij onderbouwd alle vastgestelde risico's in combinatie met de procedures getoetst zijn.

Bijlage 2: Schema indeling modules SNA-keurmerk

