

BIJLAGE I. NORMENKADER ALS BEDOELD IN ARTIKEL 3a

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

Eisen aan ondernemingen die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen

Hoofdstuk 1 Inleiding

Hoofdstuk 2 Toepassingsgebied

Hoofdstuk 3 Termen en definities

Hoofdstuk 4 Algemeen

Hoofdstuk 5 Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

	1. Inleiding
	Rechtspersonen of ondernemingen mogen alleen arbeidskrachten ter beschikking stellen in Nederland indien zij daartoe zijn toegelaten door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (de minister). Het toelatingsstelsel heeft een tweeledige doelstelling: (1) het verbeteren van de positie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten en in het bijzonder die van arbeidsmigranten; en (2) het waarborgen van een gelijk speelveld voor alle in- en uitleners. Een van de voorwaarden voor toelating is dat de rechtspersoon of onderneming, eerst bij aanvraag en vervolgens periodiek, kan aantonen dat hij voldoet aan het normenkader. Het normenkader bestaat uit eisen die betrekking hebben op de naleving van arbeidswetten, sociale zekerheidswetten en fiscale wet- en regelgeving. De eisen dienen ter bescherming van de belangen van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten, de bestrijding van misbruik en oneigenlijk gebruik. Het normenkader bevat bijvoorbeeld eisen over afdracht van loonheffingen en het betalen van een juiste beloning conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Ook inleners hebben belang bij naleving van het normenkader door de uitlener. De periodieke controles op naleving van het normenkader zullen plaatsvinden door private inspectie-instellingen die daarvoor door de minister zijn aangewezen. De kwaliteit en de onafhankelijkheid van de controles van deze inspectie-instellingen wordt gewaarborgd door de verplichte accreditatie door de Raad voor Accreditatie (RvA) en via de aanwijzingsprocedure door de minister. De inspectie-instelling richt zich tijdens een conformiteitsbeoordeling op de volgende aspecten die zijn opgenomen in het normenkader: a) Normeisen algemeen:

	– eisen aan de identificatie van de onderneming; – verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen; – verplichtingen inzake Nederlandse omzetbelasting; – verwerking van de financiële administratie; – het voeren van een adequate (kas)administratie; – hanteren van een g-rekening; – verstrekking van inlichtingen en documenten. b) Normeisen ter beschikking stellen van arbeid: – eisen met betrekking tot de identificatie van de arbeidskracht; – eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst; – – huisvesting; – het voeren van een adequate loonadministratie; – verbandlegging uren; – het in- en doorlenen van personeel. De inspecteur van de inspectie-instelling beoordeelt of de onderneming voldoet aan alle eisen en legt haar bevindingen vast in een inspectierapport.
	2. Toepassingsgebied
	Dit normenkader bevat eisen voor het toetsen en beoordelen van de personeels- loon- en financiële administratie van rechtspersonen of ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Dit normenkader bevat eveneens eisen voor het toetsen en beoordelen van rechtspersonen of ondernemingen (die al dan niet in Nederland zijn gevestigd) die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking stellen.
	3. Termen en definities
	Voor de toepassing van dit document gelden de volgende termen en definities.

	A1-verklaring/certificate of coverage
	verklaring afgegeven op grond van Verordening (EG) nr. 883/2004 door het daartoe bevoegde sociale zekerheidsorgaan van het land waar de arbeidskracht voor vertrek naar het werkland is verzekerd, inhoudende dat de socialezekerheidswetgeving van het land waar de arbeidskracht gewoonlijk werkzaam is, van toepassing blijft
	all-in loon
	loon waarin het loon voor de (wettelijk) vastgelegde vakantiedagen en de vakantietoeslag is geïntegreerd
	arbeidsduurverkorting
	ADV-dagen of ATV-dagen (roostervrije dagen) die een generiek karakter, gericht op alle werknemers vallend onder de collectieve arbeidsovereenkomst (cao), hebben en die bedoeld zijn om de werkduur te verkorten
	dienstontvanger
	natuurlijke persoon die in Nederland zijn woonplaats of gewone verblijfplaats heeft of de onderneming of rechtspersoon, bedoeld in artikel 5, onderscheidenlijk artikel 6, van de Handelsregisterwet 2007, die in Nederland is gevestigd, dan wel de onderneming die in Nederland werkzaam is of er werkzaamheden doet verrichten maar niet in Nederland is gevestigd, voor wie/waarvoor een gedetacheerde arbeidskracht in het kader van transnationale dienstverrichting werkzaamheden verricht
	doorlener

	degene die een arbeidskracht die aan hem ter beschikking is gesteld, vervolgens ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn
	duur van de overeenkomst
	looptijd van de overeenkomst
	identificatiedocument
	identificatiedocument als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 1 tot en met 3, van de Wet op de identificatieplicht
	doen voorzien in huisvesting
	een onderneming doet voorzien in huisvesting wanneer sprake is van het betrekken van een derde partij door de onderneming, waarbij de derde partij de huisvesting voorziet aan de arbeidskracht
	doorlenen
	activiteit waarbij een inlener een arbeidskracht die hem ter beschikking is gesteld, op zijn beurt weer ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn
	inhoudingsplichtige
	degene die op het loon de loonheffingen, in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964, moet inhouden
	initiële loonsverhoging

	structurele algemene loonsverhoging afgesproken door cao-partijen dan wel conform bedrijfseigen regeling
	inlener
	degene aan wie de arbeidskracht ter beschikking is gesteld om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten
	inspecteur
	medewerker van een inspectie-instelling die de conformiteit met de normen toetst
	inspectie
	toetsen van de personeels-, loon- en financiële administratie van ondernemingen op conformiteit met het normenkader, door een inspecteur van een inspectie-instelling
	inspectie-instelling
	een inspectie-instelling als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel h, van de wet
	inspectierapport
	rapport waarin de inspectie-instelling gemotiveerd haar bevindingen van een inspectie weergeeft
	loon

	feitelijk overeengekomen brutoloon
	loonheffingen
	door de inhoudingsplichtige verplicht in te houden heffingen op het loon, waaronder loonbelasting, premies volksverzekering en werknemersverzekering en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet
	major
	ernstige overtreding
	minor
	minder ernstige overtreding
	non-conformiteit
	het niet voldoen aan een gespecificeerde eis uit het normenkader
	normale arbeidsduur
	de arbeidsduur, zoals geldend bij de inlener, die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen met dien verstande dat hierbij een arbeidsduur van ten hoogste veertig uren per week in aanmerking wordt genomen
	onderneming

	uitlener die een arbeidskracht ter beschikking stelt aan een derde om onder diens toezicht en leiding werkzaam te zijn, en onderwerp is van een inspectie
	overeengekomen arbeidsduur
	omvang van de arbeid die werkgever en arbeidskracht hebben afgesproken
	ter beschikking stellen van arbeidskrachten
	het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid
	toelatende instantie
	toelatende instantie, onder de verantwoordelijkheid van de minister
	voorspelbaar arbeidspatroon
	van een voorspelbaar arbeidspatroon is sprake indien de tijdstippen waarop de arbeid door de arbeidskracht moet worden verricht geheel of grotendeels voorspelbaar zijn
	werkvergunning
	tewerkstellingsvergunning als bedoeld in artikel 1, onderdeel e, van de Wet arbeid vreemdelingen, of een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid, als bedoeld in artikel 1, onderdeel h en i, van de Wet arbeid vreemdelingen dan wel een vergelijkbaar door een andere lidstaat afgegeven document

	zaakwaarnemer
	degene die zaken voor een ander behartigt of uitvoert
Weging	4. Algemeen
	4.1 Identificatie van de onderneming
	De volgende eisen gelden voor de identificatie van de onderneming.
	a) De onderneming moet aantonen dat zij een juridische entiteit is door het overleggen van een of meer uittreksels uit het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel dan wel gelijkwaardige, officiële documenten uit het land van vestiging als de onderneming buiten Nederland gevestigd is, die:
Major	1) kenbaar maken wie statutair de natuurlijke dan wel publiekrechtelijke bestuurder(s) zijn van de onderneming;
Major	2) kenbaar maken dat de doelomschrijving in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel (mede) gericht is op het ter beschikking stellen van arbeid.
	b) Verder moet de onderneming:
Minor	1) inzicht geven in de bedrijfsactiviteiten van de onderneming die betrekking hebben op het ter beschikking stellen van arbeid in Nederland, waarbij deze verschillende bedrijfsactiviteiten gegroepeerd uit de financiële administratie moeten blijken;
Major	2) aantonen dat de gegevens uit de financiële administratie van de onderneming in overeenstemming zijn met de doelomschrijving op het uittreksel uit het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel en een

	gelijkwaardig document uit het land van vestiging als de onderneming buiten Nederland gevestigd is.
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd, geldt aanvullend dat:
Major	3) de onderneming aantoonbaar een identificeerbare entiteit te zijn, via de volgende vastgelegde registratienummers: – loonbelastingnummer in het land van vestiging of een equivalent daarvan; – aansluitnummer sociale verzekeringen in het land van vestiging of een equivalent daarvan; – omzetbelastingnummer in het land van vestiging of een equivalent daarvan.
Major	4) indien gewerkt wordt met arbeidskrachten die beschikken over een A1-verklaring, er substantiële bedrijfsactiviteiten zijn in het land van vestiging.
	4.2 Verplichtingen inzake Nederlandse loonheffingen
	De onderneming moet de verplichtingen inzake loonheffingen juist, volledig en tijdig aangeven. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:
Major(/Minor)<u>1</u>	a) de aangiften loonheffingen worden volgens wet- en regelgeving uitgevoerd, waaronder mede begrepen de van toepassing zijnde WW-premiepercentage en sectorindeling;
Major(/Minor)	b) de onderneming de verschuldigde loonheffingen volledig en tijdig aangeeft en afdraagt.
	4.3 Verplichtingen inzake omzetbelasting

	De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige omzetadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:
Major(/Minor)	a) de factuur minimaal voldoet aan de eisen die de Wet op de omzetbelasting 1968 stelt;
Major(/Minor)	b) de aangiften en afdracht van de omzetbelasting tijdig en volledig gebeuren.
	4.4 Verwerking van de financiële administratie
	De onderneming moet zorgen dat:
Minor	a) de financiële administratie uiterlijk binnen drie maanden volledig is bijgewerkt;
Major(/Minor)	b) de aangiften loonheffingen aansluiten op de verplichtingen uit de loonadministratie;
Major(/Minor)	c) de aangiften omzetbelasting aansluiten op de verplichtingen uit de financiële administratie.
	4.5 Het voeren van een adequate (kas)administratie
	De onderneming moet de (kas)transacties juist, volledig en tijdig verwerken. De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:
Major(/Minor)	a) de kastransacties binnen maximaal één kalendermaand zijn verwerkt;
Major(/Minor)	b) ongebruikelijke transacties volledig zijn te verklaren;

Major(/Minor)	c) de kwitering van transacties volledig is;
Major(/Minor)	d) de loonbetaling per kas door de arbeidskracht getekend is voor ontvangst én de handtekening overeen komt met de handtekening op de arbeidsovereenkomst met, en het identificatiedocument van, de desbetreffende arbeidskracht.
	4.6 Juist hanteren van een g-rekening
Major(/Minor)	De onderneming moet waarborgen dat de g-rekening wordt gebruikt conform de Uitvoeringsregeling inleners-, keten- en opdrachtgeversaansprakelijkheid 2004, en conform de g-rekeningovereenkomst.
	4.7 Verstrekken van inlichtingen en documenten
Major	De onderneming verstrekt gedurende de inspectieperiode relevante inlichtingen en documenten voor een inspectie aan de inspectie-instelling. De onderneming moet hiervoor onder meer waarborgen dat:
Major	a) zij minimaal de door de Belastingdienst per kwartaal afgegeven verklaringen omtrent het betalingsgedrag inzake loonheffingen en omzetbelasting overlegt;
Major	b) de meest recente jaarrekening aanwezig moet zijn en dat deze jaarrekening voldoet aan de deponeringstermijnen;
	5 Terbeschikkingstelling van arbeidskrachten
	5.1 Eisen met betrekking tot de identificatie van de arbeidskracht

	De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor het volgende waarborgen:
	a) De onderneming moet met betrekking tot de identiteit van de arbeidskrachten waarborgen dat:
Minor(/Major)<u>2</u>	1) bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de identiteit van de arbeidskracht, ook op het aspect van de persoonsverwisseling, aan de hand van een geldig aan hem afgegeven authentiek identificatiedocument is vastgesteld en dat kopieën van alle pagina's uit dit document met daarop persoonsgegevens, foto, persoonlijkheidskenmerken, handtekening en fiscaal relevante aspecten aanwezig zijn;
Minor(/Major)	2) van de arbeidskracht die geen onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, na het verlopen van de geldigheidsduur van het identificatiedocument opnieuw zijn identiteit aan de hand van het dan geldige en authentieke identificatiedocument wordt vastgesteld en dat eveneens kopieën van alle relevante pagina's uit dit identificatiedocument aanwezig zijn met daarop persoonsgegevens, foto, persoonlijkheidskenmerken, handtekening en fiscaal relevante aspecten aanwezig zijn;
	b) De onderneming moet met betrekking tot het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland waarborgen dat:
Minor(/Major)	1) bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een arbeidskracht die geen onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland is vastgesteld aan de hand van een geldig aan hem afgegeven authentiek identificatiedocument en een voor hem afgegeven werkvergunning en dat kopieën van alle pagina's waarop relevante informatie staat voor het gerechtigd zijn in Nederland te werken, aanwezig zijn;
Minor(/Major)	2) na het verlopen van de geldigheidsduur van een van deze documenten, het gerechtigd zijn tot het verrichten van arbeid in Nederland opnieuw

	wordt vastgesteld aan de hand van het dan geldige en authentieke identificatiedocument of de werkvergunning en dat eveneens kopieën van alle relevante pagina's uit het desbetreffende document aanwezig zijn;
Minor(/Major)	3) van de arbeidskracht die geen onderdaan is van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte dan wel Zwitserland, aantoonbaar kopieën van alle relevante pagina's van zijn identiteitsdocumenten en indien van toepassing de werkvergunningen aan de inlener en doorlener ter beschikking zijn gesteld;
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd geldt aanvullend dat:
Minor(/Major)	4) vóór het gaan verrichten van arbeid in Nederland door de arbeidskracht er een melding gedaan is over de werkzaamheden in Nederland in het online meldloket voor buitenlandse arbeidskrachten (postedworkers.nl).
	c) Ondernemingen die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laten verrichten omdat zij niet in de gelegenheid zijn dit zelf te doen, moeten dit contractueel vastleggen met de derde.
	1) In dit contract moet minimaal zijn vastgelegd dat de derde:
Minor(/Major)	a) een goed leesbare kopie van het identificatiedocument en, indien van toepassing, van de werkvergunning verstrekt;
Minor(/Major)	b) een getekende verklaring verstrekt waaruit blijkt dat de identiteit, ook op het aspect van persoonsverwisseling, is gecontroleerd, en door wie. Deze verklaring moet ook door de desbetreffende in dienst tredende arbeidskracht worden ondertekend;
Minor(/Major)	c) toestaat dat de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht deze procedure steekproefsgewijze op locatie bij hem controleert;

Minor(/Major)	d) indien hij zelf de verlofregistratie bijhoudt, ervoor zorgt dat deze ook toegankelijk is voor de onderneming waarvoor hij de feitelijke identiteitsvaststelling verricht.
Minor	2) De onderneming die de feitelijke identiteitsvaststelling door een derde laat verrichten, moet aantoonbaar de verklaring beschreven in norm 5.1.c.1.b in de personeelsadministratie hebben opgenomen.
	5.2 Eisen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst
	a) De onderneming moet op basis van doeltreffende beheersmaatregelen een juiste, volledige en tijdige personeelsadministratie voeren. Zij moet hiervoor waarborgen dat:
Minor	1) met alle arbeidskrachten die voor de onderneming arbeid verrichten of hebben verricht, aantoonbaar een schriftelijke arbeidsovereenkomst ³ is aangegaan, die is ondertekend en verstrekt aan de arbeidskracht, waarin de afspraken zoals hieronder benoemd, zijn opgenomen ⁴ :
Minor	a) naam en woonplaats van partijen;
Minor	b) de datum van indiensttreding;
Minor	c) indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
Minor	d) de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
Minor	e) de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
Minor	f) het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of

	per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
Minor	g) de overeengekomen arbeidsduur;
Minor	h) of de arbeidskracht wel of niet gaat deelnemen aan een pensioenregeling;
Minor	i) of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een payrollovereenkomst als bedoeld in artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek of een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, negende en tiende lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
Minor	2) Indien de verstrekking van de arbeidsovereenkomst uitsluitend plaatsvindt via een portal waar de arbeidskracht toegang tot heeft, moet de onderneming er voor zorgdragen dat de portal tot ten minste 12 maanden na einde dienstverband voor de desbetreffende arbeidskracht toegankelijk blijft.
Minor(/Major)	3) Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een opgaaf gegevens voor de loonheffingen heeft plaatsgevonden, tenzij in Nederland geen loonheffingen moeten worden afgedragen.
Minor	4) Mutaties in de arbeidsovereenkomst met betrekking tot het aangaan, wijzigen en beëindigen daarvan, alsmede mutaties in het gerechtigd zijn tot werken, zodra alle relevante gegevens aanwezig zijn, binnen één werkdag zijn verwerkt.
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd, geldt aanvullend dat:
Minor	5) een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden voor het tijdig melden van arbeidskrachten die werkzaamheden uitvoeren in

	Nederland in het online meldloket voor buitenlandse arbeidskrachten (postedworkers.nl).
	5.3 Doorsturen van informatie
	De onderneming bevestigt bij aanvang van iedere terbeschikkingstelling de volgende punten schriftelijk aan de arbeidskracht:
Minor	1) de verwachte ingangsdatum;
Minor	2) de naam en contactgegevens van de inlener, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres;
Minor	3) de functienaam en indien beschikbaar, de functienaam volgens de beloningsregeling van de inlener;
Minor	4) indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling.
	5.4 Huisvesting
Minor	Voorzien of doen voorzien in huisvesting ten behoeve van de terbeschikkingstelling in Nederland, is toegestaan indien de verhuurder: 1) een toegelaten instelling is als bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Woningwet; of 2) gecertificeerd is overeenkomstig de bij cao vastgestelde normen over de kwaliteit van huisvesting van arbeidsmigranten na een conformiteitsbeoordeling van een door de Raad voor Accreditatie daartoe geaccrediteerde instelling.
	5.5 Het voeren van een adequate loonadministratie

	De onderneming moet een juiste, volledige en tijdige loonadministratie voeren. De onderneming moet hiervoor het volgende waarborgen:
Minor	a) Mutaties in de loonadministratie zijn uiterlijk binnen één maand verwerkt;
Minor	b) Alle van toepassing zijnde parameters en persoonsgebonden gegevens zijn ingevoerd in de loonadministratie. Onder deze gegevens worden ten minste verstaan:
Minor	1) premiepercentages, belastingtabellen en reserveringspercentages;
Minor	2) naam, adres, woonplaats, geboortedatum, burgerservicenummer, bankrekeningnummer, soort arbeidsovereenkomst en indien van toepassing, A1-verklaring;
Minor	3) alle elementen genoemd onder 5.3.
Minor	c) De onderneming zorgt ervoor dat alle gewerkte uren (rekening houdende met de overeengekomen arbeidsduur) ten minste worden verloond op basis van:
Minor	1) periodeloon in de schaal;
Minor	2) arbeidsduurverkorting indien deze in geld wordt uitgekeerd;
Minor	3) alle toeslagen;
Minor	4) initiële loonsverhoging;
Minor	5) periodieken.

Minor	d) Indien all-in-loon wordt toegepast, wordt dit gespecificeerd op de loonstrook.
	e) Voor de uitbetaling geldt dat:
Minor(/Major)	1) ieder gewerkt uur doch ten minste de overeengekomen arbeidsduur (behalve als er sprake is van uitsluiting loondoorbetalingsverplichting), ten minste volgens het geldende Nederlandse wettelijk minimumuurloon wordt uitbetaald;
Minor(/Major)	2) de betaling van het verschuldigde Nederlandse wettelijk minimumuurloon door girale betaling geschiedt;
Minor(/Major)	3) indien er inhoudingen of verrekeningen op het Nederlandse wettelijk minimumloon gedaan worden, deze inhoudingen of verrekeningen voldoen aan de eisen gesteld bij of krachtens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
Minor(/Major)	4) op het moment van uitbetalen van de vakantiebijslag de som van het brutoloon en vakantiebijslag over de voorafgaande periode tenminste 108% van het bruto geldende Nederlandse wettelijk minimumloon bedraagt;
Minor(/Major)	5) bij einde dienstverband aantoonbaar is dat de opgebouwde vakantiebijslag volledig is uitbetaald aan de arbeidskracht;
Minor	f) De opgave van de door de arbeidskrachten gewerkte uren is volledig en tijdig verwerkt in de urenregistratie. <u>6</u>
Minor	g) De methode van urenregistratie is sluitend en maakt controle daarop mogelijk. De werkbriefjes en elektronische gegevensuitwisseling moeten daarom minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens: – naam arbeidskracht; – week-, periode- of maandnummer van verrichte arbeid;

	– begin- en eindtijd per dag of shift inclusief eventuele niet betaalde pauzes⁷; – locatie werkplek. Bij arbeidskrachten zonder vaste werkplek is dit de plek van degene van de inlener. De facturen moeten minimaal zijn voorzien van de volgende gegevens: – naam arbeidskracht; – week-, periode- of maandnummer van verrichte arbeid; – aantal gewerkte uren.
Minor	h) De onderneming verstrekt aan de arbeidskracht bij iedere loonbetaling schriftelijk of elektronisch een loonstrook.
Minor	i) De loonstrook is minimaal voorzien van de volgende gegevens: – naam inlener (indien technisch mogelijk); – bruto loonbedrag; – samenstelling loon in gespecificeerde bedragen; – inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd, de inhouding aantoonbaar schriftelijk met arbeidskracht is overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving; – wettelijk minimum(jeugd)loon; – naam van de werkgever en de arbeidskracht; – termijn waarop de betaling betrekking heeft; – de overeengekomen arbeidsduur; – of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan of dat er sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, negende en tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
Minor	j) Indien de verstrekking van de loonstrook uitsluitend plaatsvindt via een portal waar de arbeidskracht toegang tot heeft, moet de onderneming er voor zorgdragen dat de portal tot ten minste 12 maanden na einde dienstverband voor de desbetreffende arbeidskracht toegankelijk blijft.

Minor	k) De uitbetaling vindt conform de loonstrook plaats door middel van bank of kas met inachtneming van het bepaalde onder 5.5e.2.
Minor	l) Bij einde dienstverband worden de nog niet opgenomen vakantiedagen aantoonbaar uitgekeerd.
Minor	m) Een procedure voor het vaststellen van vakantie- en verlofrechten is vastgesteld en ingevoerd en wordt onderhouden.
Minor	n) Het recht op vakantiedagen voldoet minimaal aan artikel 634 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.
Minor	o) De verlofregistratie is volledig en tijdig verwerkt.
Minor	p) Onbelaste vergoedingen en verstrekkingen zijn toegekend overeenkomstig belastingwetgeving en beleidsregels dan wel in overeenstemming met ondernemings-specifieke afspraken met de Belastingdienst. Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd geldt tevens dat de onbelaste vergoedingen en verstrekkingen in overeenstemming zijn met de eisen uit de Europese detacheringsrichtlijn.
Minor(/Major)	q) Het loon van de arbeidskracht wordt niet overgemaakt aan de inlener of de zaakwaarnemer van de inlener.
	Voor ondernemingen buiten Nederland gevestigd, geldt aanvullend dat:
Minor	r) Indien arbeidskrachten in Nederland ter beschikking worden gesteld die niet over een A1-verklaring beschikken wordt voldaan aan de verplichtingen met betrekking tot de sociale verzekeringspremies van de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet;
Minor	s) Indien A1-verklaringen niet binnen drie maanden na aanvang van de werkzaamheden in Nederland in de administratie zijn opgenomen, met

	terugwerkende kracht tot de eerste werkdag de in Nederland wettelijk verplichte sociale verzekeringspremies bij de eerstvolgende verloning worden aangegeven en afgedragen.
Minor(/Major)	t) Al hetgeen in verband met het verrichten van arbeid in Nederland feitelijk in welke vorm dan ook wordt uitbetaald, wordt meegenomen in de berekening van in Nederland verschuldigde loonheffingen.
	5.6 Verbandlegging uren
	De gewerkte uren, verloonde uren, gefactureerde uren en uitbetaalde uren moeten met elkaar in overeenstemming zijn, rekening houdend met de verlofuren, ziekte-uren, compensatie-uren en leegloopuren ⁸ . De onderneming moet hiervoor waarborgen dat:
Minor(/Major)	a) de gewerkte uren en gefactureerde uren met elkaar in overeenstemming zijn;
Minor(/Major)	b) de gewerkte uren, verloonde uren en uitbetaalde uren met elkaar in overeenstemming zijn (daarbij, voor zover van toepassing, rekening houdend met de verlofuren, ziekte-uren, compensatie-uren en leegloopuren).
	5.7 Het in- en doorlenen van personeel
	In- en doorlenen van arbeidskrachten is toegestaan onder de volgende voorwaarden:
Minor(/Major)	a) Bij het in- en doorlenen van arbeidskrachten wordt alleen gebruik gemaakt van ondernemingen die beschikken over een toelating, als bedoeld in artikel 12i, eerste lid, van de wet of een ontheffing, als bedoeld in artikel 12e, eerste lid, van de wet.
Minor(/Major)	b) Het inlenen van personeel wordt schriftelijk vastgelegd.

Minor(/Major)	c) De onderneming heeft op basis van de schriftelijke verklaring van de uitlener vastgesteld wie de formele werkgever is van de in- en doorgeleende arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld en heeft dit ook aantoonbaar doorgegeven aan de inlenende partij.
Minor(/Major)	d) De onderneming moet aantonen dat een procedure is vastgesteld, is ingevoerd en wordt onderhouden waaruit blijkt dat bij het in- en doorlenen van een in het buitenland gevestigde onderneming voldaan wordt aan haar controleplicht als dienstontvanger.
	e) Er geen arbeidskrachten met een A1-verklaring afgegeven op basis van artikel 12 Verordening (EG) nr. 883/2004 worden in- en doorgeleend.
	f) Indien een arbeidskracht die beschikt over een A1-verklaring op basis van artikel 13 Verordening (EG) nr. 883/2004 wordt in- en doorgeleend, is er sprake van een organische band van die arbeidskracht met de in het buitenland gevestigde werkgever.
Minor(/Major)	g) Indien arbeidskrachten die onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij is ten minste het volgende vastgelegd: – naam; – het soort identiteitsdocument; – het nummer van het identiteitsdocument; – de geldigheidsduur van het identiteitsdocument; – (indien van toepassing) het soort A1-verklaring (artikel 12, artikel 13, of artikel 16 van Verordening (EG) nr. 883/2004).
Minor(/Major)	h) Indien arbeidskrachten die geen onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie, dan wel de Europese Economische Ruimte, dan wel Zwitserland, worden ingezet, moet de onderneming aantonen dat: 1) de identiteit van deze personen is vastgesteld. Hierbij moet ten minste het volgende zijn vastgelegd:

	– een kopie van de relevante pagina's van het identificatiedocument; – een kopie van de werkvergunning. 2) de in- en doorlenende ondernemingen bij aanvang van de arbeid door de onderneming in het bezit zijn gesteld van kopieën van alle relevante pagina's van het aan de arbeidskrachten afgegeven geldige en authentieke identificatiedocument en hun werkvergunning.
Minor(/Major)	i) Er is altijd een volledige aansluiting tussen de inkoop- en de verkoopfacturen met betrekking tot de arbeidskrachten die zijn in- en doorgeleend en de door hen gewerkte uren.
Minor(/Major)	j) De onderneming de ontvangen informatie over de arbeidsvoorwaarden van de inlener bij wie de arbeid wordt verricht en die betrekking heeft op in- en doorgeleende arbeidskrachten, heeft doorgestuurd naar de uitlener.

1

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

2

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

3

Een bevestiging van uitzending wordt ook als schriftelijke arbeidsovereenkomst aangemerkt.

4

De onderneming doet richting de arbeidskracht na het begin van de werkzaamheden schriftelijk opgave van de gegevens uit de arbeidsovereenkomst.

5

Op de eis, bedoeld onder 5.4, wordt niet geïnspecteerd indien de onderneming voorziet of doet voorzien in huisvesting aan arbeidskrachten die minimaal 1,5 keer het bruto wettelijk minimumuurloon verdienen.

De eis, bedoeld onder 5.4, is niet van toepassing op terbeschikkingstelling van arbeidsmigranten in de zeevaart, binnenvaart en olie- en gasplatforms.

6

De eis, bedoeld onder f, is niet van toepassing indien langdurig wordt gewerkt op basis van vaste contractueel overeengekomen uren.

Dit gegeven is niet van toepassing indien wordt gewerkt volgens een voorspelbaar arbeidspatroon én vaste week- of maandbetaling én minimaal 1,5 keer bruto geldende Nederlands wettelijk minimumuurloon.

Uren waarop er door de arbeidskracht niet gewerkt wordt vanwege wegvallen van het werk en er op grond van de arbeidsovereenkomst een loondoorbetalingsverplichting geldt voor deze niet gewerkte uren.