Versie 4 juli 2022

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdeel A

De Waadi, zoals deze luidt ten tijde van indiening van dit wetsvoorstel, is, voor zover hier van belang, van toepassing op terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, met uitzondering van terbeschikkingstelling ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk, in geval van collegiale uitleen en in geval van het uitlenen van arbeidskrachten in concernverband (intra-concern uitleen).[1] Deze algehele reikwijdte van de Waadi blijft ongewijzigd. Dat betekent dat voormelde vormen van terbeschikkingstelling ingevolge artikel 1, derde lid, ook zijn uitgezonderd van de certificeringsplicht.

In dit onderdeel wordt voorgesteld om de definitie van collegiale uitleen aan te passen, teneinde te voorkomen dat bij de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel onduidelijkheid ontstaat over de vraag welke ondernemingen en rechtspersonen verplicht zijn om zich te certificeren. De definitie van collegiale uitleen komt te luiden: het tegen vergoeding van ten hoogste de loonkosten ter beschikking stellen van arbeidskrachten die bij degene, die hen ter beschikking stelt, ten behoeve van arbeid in diens onderneming in dienst zijn. Daarbij wordt in het aangepaste vierde lid voorzien in een grondslag om bij of krachtens amvb de definitie van collegiale uitleen nader te kunnen bepalen. Gedacht kan worden aan een nadere invulling van het criterium 'ter beschikking stellen tegen vergoeding van ten hoogste de loonkosten'. De aangepaste definitie van collegiale uitleen is in paragraaf 3.2.2 van het algemene deel van de toelichting aan de orde gesteld. Ten aanzien van de overige uitzonderingen, genoemd in artikel 1, derde lid, wordt geen aanleiding gezien voor een dergelijke verduidelijking.

De Waadi, zoals deze luidt ten tijde van indiening van dit wetsvoorstel, bevat een registratieplicht in het Handelsregister voor een onderneming of rechtspersoon (hierna kortheidshalve: de onderneming) die arbeidskrachten ter beschikking stelt. Met de introductie van de registratieplicht was onder meer beoogd het zelfreinigend vermogen van de branche te versterken door de private instanties die vrijwillige certificaten verlenen beter in staat te stellen om de markt te controleren. Dit geldt met name voor het vrijwillige certificaat van de Stichting Normering Arbeid (SNA).[2] Omdat met dit wetsvoorstel het hebben van een certificaat verplicht wordt gesteld voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, vervalt de definitie van erkende certificerende instellingen die vrijwillige certificaten verstrekken. In het gewijzigde onderdeel g van het eerste lid wordt een nieuwe definitie van de certificerende instelling opgenomen, namelijk een instelling die bij ministeriële regeling door de minister van SZW wordt aangewezen en die rechtspersonen en ondernemingen certificeert overeenkomstig de bepalingen in het nieuwe hoofdstuk 3a. Zie ook paragraaf 6.1.1 van het algemene deel van de toelichting en de toelichting bij het voorgestelde artikel 12e.

Met artikel 1, vierde lid, zoals dat luidt voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, wordt bewerkstelligd dat de Arbeidsinspectie en de Belastingdienst aan SNA ook gegevens mogen verstrekken over de vrijwillig gecertificeerde ondernemingen, voor zover die zich bezighouden met aanneming van werk. Gelet op de gegevensuitwisseling in verband met aanneming van werk zoals is uitgewerkt in de aangepaste artikelen 14a en 14b, kan de bepaling in het vierde lid, van artikel 1 komen te vervallen. Zie ook de toelichting bij de gewijzigde artikelen 14a en 14b.

Ten slotte worden de inspectie-instellingen gedefinieerd in het nieuwe onderdeel h van het eerste lid van artikel 1. Een inspectie-instelling is een door de RvA erkende instelling die op aanvraag door de certificerende instelling wordt aangewezen. Een inspectie-instelling voert onder verantwoordelijkheid van de certificerende instelling bij een rechtspersoon of onderneming die

CONCEPT

[1] Bij bedrijfsmatige terbeschikkingstelling in concernverband is in afwijking van artikel 1, derde lid, onder c, artikel 8a over de gelijke behandeling van arbeidskrachten evenwel van toepassing. Zie artikel 8a, achtste lid.
[2] Kamerstukken II 2010/11, 32872, nr. 3, p. 5.

arbeidskrachten ter beschikking stelt controles uit op de naleving van de eisen van het normenkader, bedoeld in artikel 12i. Zie voorts de toelichting bij artikel 12g.

Artikel I, onderdeel B

Artikel 7a, eerste lid, zoals dat luidt ten tijde van indiening van dit wetsvoorstel, legt de verplichting op aan een ieder die arbeidskrachten ter beschikking stelt om zich als 'uitzendonderneming' te registreren in het Handelsregister. Dit artikel komt te vervallen, omdat met de inwerkintreding van dit wetsvoorstel arbeidskrachten alleen ter beschikking mogen worden gesteld in het geval de onderneming over een certificaat beschikt. De gecertificeerde onderneming wordt bovendien ingeschreven in een daartoe op te stellen register dat wordt beheerd door de certificerende instelling (zie het nieuwe artikel 12h). Inleners kunnen dat register raadplegen om vast te stellen of zij arbeidskrachten inlenen van een gecertificeerde uitlener. De verplichting tot registratie in het Handelsregister van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, bedoeld in artikel 7a, eerste lid, wordt hiermee overbodig. Overigens blijft ingevolge artikel 11 en 15 van het Handelsregisterbesluit 2008 gelden dat ondernemingen en rechtspersonen een korte aanduiding van hun activiteiten moeten opgeven. De Kamer van Koophandel koppelt aan deze activiteiten aan één of meer zogenoemde SBI-codes.

Artikel I, onderdelen C en D

Het huidige artikel 12 van de wet biedt de mogelijkheid om bij of krachtens algemene maatregel van bestuur sectorspecifieke maatregelen te treffen op het gebied van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Dit dient in het belang te zijn van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt of het belang van de betrokken arbeidskrachten. Een van de maatregelen is, ingevolge het tweede lid, de introductie van een vergunningstelsel voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in een of meer bepaalde sectoren van het bedrijfsleven of segmenten van de arbeidsmarkt. Eerder achtte de regering dat een dergelijk specifieke regime nuttig kan zijn ter correctie van ongewenste situaties op de arbeidsmarkt. Daarbij werd gedacht aan situaties waarin een dermate sterke onevenwichtigheid bestaat tussen vraag en aanbod dat daardoor de werkzoekenden in te grote mate afhankelijk worden van de uitlener. Wanneer in dergelijke bijzondere omstandigheden de gebruikelijke handhavingsmechanismen tekort schieten, achtte de regering de mogelijkheid om in te grijpen noodzakelijk. Het zwaardere middel van de (partiële) vergunningplicht zou bovendien eerst worden ingezet wanneer vastgesteld kon worden dat het lichtere middel, het vaststellen van specifieke gedragsnormen, onvoldoende corrigerend effect had.[3]

Nu met het voorliggende wetsvoorstel een verplichte certificering voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten wordt voorgesteld, wordt de mogelijkheid van het introduceren van een vergunningplicht niet langer noodzakelijk geacht, aangezien beide verplichtingen gericht zijn op de regulering van de uitleenbranche en feitelijk hetzelfde effect sorteren. Om die reden vervalt het tweede lid van artikel 12. Echter, de mogelijkheid tot sectorspecifieke regelgeving blijft gehandhaafd (het huidige eerste lid van artikel 12). Hierbij wordt gedacht aan situaties waarbij het in bepaalde sectoren noodzakelijk wordt geacht om (tijdelijk) naast de verplichte certificering aanvullende (materiële) gedragsnormen op te stellen teneinde ongewenste situaties in bepaalde sectoren van het bedrijfsleven of segmenten van de arbeidsmarkt ongedaan te maken.

Als gevolg van voormelde wijziging van artikel 12 (artikel I, onderdeel D) wordt ook de verwijzing naar dat artikel in artikel 7b aangepast (artikel I, onderdeel C).

Artikel I, onderdeel E

Een uitlener is ingevolge de Waadi, zoals deze luidt ten tijde van indiening van het wetsvoorstel, niet verplicht om te voorzien in de huisvesting van een arbeidskracht die door hem ter beschikking wordt gesteld. Het voorgestelde artikel 12b brengt daarin geen verandering. Wel wordt in dit artikel geregeld dat indien wordt voorzien in huisvesting ten behoeve van het hoofdverblijf van de arbeidskracht in Nederland, de aangeboden huisvesting afkomstig dient te zijn van een toegelaten

[3] Kamerstukken II 1996/97, 25264, nr. 3, p. 14 en 21.

CONCEPT

instelling is, als bedoeld in artikel 19 van de Woningwet of van een instelling die gecertificeerd is overeenkomstig de bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) vastgestelde normen die zien op de kwaliteit van huisvesting van werknemers na een conformiteitsbeoordeling door een instelling die is geaccrediteerd door de Raad voor Accreditatie op basis van deze vastgestelde normen.

Een vergelijkbare verplichting geldt ingevolge artikel 2a van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag reeds in het geval een arbeidskracht de uitlener machtigt om de kosten in verband met de huisvesting in te houden op het minimumloon. In dit wetsvoorstel wordt evenwel uit oogpunt van betere bescherming van ter beschikking gestelde arbeidskrachten geregeld dat in gevallen waarin huisvesting ten behoeve van het hoofdverblijf van de arbeidskracht in Nederland door de uitlener wordt aangeboden – dus ook in die gevallen waarbij geen sprake is van inhouding van de huisvestingskosten op het minimumloon – de huisvesting afkomstig dient te zijn van een toegelaten instelling als bedoeld in artikel 19 van de Woningwet dan wel een gecertificeerde verhuurder. Om deze reden wordt in het voorgestelde artikel gebruik gemaakt van de woorden "voorzien in de huisvesting". Hiervan kan onder meer sprake zijn, indien:

- in een arbeidsovereenkomst of uitzendbevestiging is aangegeven dat huisvesting beschikbaar wordt gesteld door of namens de uitlener;
- een huur/gebruiksovereenkomst is afgesloten tussen de uitlener en de ter beschikking gestelde arbeidskracht;
- inhouding voor huisvesting op het loon/de vergoeding plaatsvindt;
- de arbeidskracht anderszins aan de uitlener een bijdrage betaalt voor huisvesting, onderhoud van huisvesting of nutsvoorzieningen.

Met de woorden 'doet voorzien' wordt tot uitdrukking gebracht dat de verplichting tot het aanbieden van huisvesting die afkomstig is van een toegelaten instelling als bedoeld in artikel 19 van de Woningwet dan wel een gecertificeerde verhuurder eveneens geldt in het geval de uitlener door tussenkomst van een derde voorziet in de huisvesting van de door hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten.

Met de woorden 'huisvesting ten behoeve van het hoofdverblijf van de arbeidskracht in Nederland' wordt tot uitdrukking gebracht dat de huisvestingsverplichting alleen van toepassing is in het geval wordt voorzien in een plaats waar de arbeidskracht zijn feitelijke woonstede in Nederland heeft. Het voorgestelde artikel 12b is niet van toepassing in het geval verblijf wordt aangeboden of verblijfskosten worden vergoed in verband met bijvoorbeeld verplichte meerdaagse trainingen of in het geval van in Nederland woonachtige studenten die vakantiewerk verrichten op de Waddeneilanden.

In de toelichting bij artikel 2a van het Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag is uiteengezet dat de Stichting Raad voor Accreditatie is aangewezen als de nationale accreditatie-instantie op grond van artikel 2, eerste lid, van de Wet aanwijzing nationale accreditatie-instantie. Doordat de conformiteitbeoordelingsinstantie (CBI) moet beschikken over een erkenning door de Raad voor Accreditatie voor de betreffende vastgestelde norm, wordt geborgd dat de instelling competent is voor het uitvoeren van de desbetreffende beoordeling. De normen, aan de hand waarvan de CBI controleert, zijn vastgesteld bij cao en zien op de kwaliteit van huisvesting van werknemers. Huisvestingsnormen, die in een cao zijn afgesproken en zien op de kwaliteit van huisvesting van werknemers, zijn bijvoorbeeld de normen van de Stichting Normering Flexwonen (SNF), die zijn afgesproken in de ABU- en NBBU-cao voor uitzendkrachten (artikel 36 en Bijlage V). Deze normen zien op voldoende ruimte en privacy, adequaat sanitair, veiligheid en hygiëne, adequate voorzieningen, informatievoorziening, brandveiligheid overeenkomstig het Bouwbesluit en goed werkgeverschap. Daarnaast dient de huisvesting te voldoen aan de nationale en lokale wet- en regelgeving (onder andere het Bouwbesluit en bestemmingsplannen). Deze vereisten vloeien voort uit andere wet- en regelgeving.[4]

De in dit artikel geïntroduceerde verplichting in verband met de aanbieding van huisvesting aan ter beschikking gestelde arbeidskrachten zal onderdeel uitmaken van het normenkader die door de

[4] Stb 2016, 419, blz. 19.

CONCEPT

certificerende instelling wordt opgesteld en waaraan moet worden voldaan om een certificaat voor terbeschikkingstelling van arbeidskrachten te krijgen en te behouden. Zie ook de toelichting bij het nieuwe artikel 12i.

Artikel I, onderdeel F

Hoofdstuk 3a

Hoewel hoofdstuk 3 van de Waadi betrekking heeft op terbeschikkingstelling, is ervoor gekozen de certificeringsplicht voor terbeschikkingstelling in een nieuw hoofdstuk 3a te regelen. Het toezicht op de naleving van de wettelijke voorschriften van hoofdstuk 3 met betrekking tot de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (met uitzondering van het huidige artikel 7a, dat als gevolg van dit wetsvoorstel komt te vervallen) wordt in beginsel niet tot het publieke domein gerekend. De gedachte hierachter is dat de naleving van deze wettelijke voorschriften – al dan niet geholpen door onderzoek dat de Arbeidsinspectie op grond van artikel 15 op verzoek kan verrichten – kan worden afgedwongen via het privaatrecht, hetgeen voldoende waarborgen biedt voor de bescherming van de belangen van betrokkenen. De regering acht het echter daarnaast – onder meer met het oog op de betere beheersing van de uitleenbranche en de bescherming van arbeidskrachten - noodzakelijk om de terbeschikkingstelling afhankelijk te maken van een verplichte certificering. Hoewel de eisen die in het kader van de verplichte certificering worden gesteld (het normenkader) deels aansluiten bij de private normen van hoofdstuk 3 en de certificerende instelling toeziet op de naleving van die eisen, valt de naleving van de certificeringsplicht als zodanig binnen het publieke domein. De aangewezen toezichthouders op de Waadi (werkzaam bij de Arbeidsinspectie) zien dan ook toe op de naleving van de verplichting voor uitleners om over een certificaat te beschikken om arbeidskrachten ter beschikking te kunnen stellen en op de naleving van de verplichting voor inleners om uitsluitend arbeidskrachten in te lenen van gecertificeerde uitleners. Om het karakter van de publiekrechtelijke normen in het certificeringsstelsel te onderscheiden van de private (gedrags-)normen die reeds in hoofdstuk 3 van de Waadi zijn geregeld, wordt de certificeringsplicht in het voorgestelde hoofdstuk 3a geregeld.

Ten aanzien van de in hoofdstuk 3a gehanteerde terminologie wordt het volgende opgemerkt. De huidige bepalingen in de Waadi over het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zien op de uitlener en de inlener, die met name in dit hoofdstuk worden geduid als degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt respectievelijk degene aan wie arbeidskrachten ter beschikking zijn gesteld. In het laatste geval wordt de inlener bedoeld onder wiens toezicht en leiding de ter beschikking gestelde arbeidskracht arbeid verricht. Hoewel deze definities met de inwerkingtreding van het voorliggende wetsvoorstel blijven gehandhaafd, vraagt de introductie van een certificeringsplicht en nieuwe verplichtingen voor in- en uitlener in sommige gevallen ook om een nadere precisering van deze begrippen.

Wat betreft de uitlener wordt in het nieuwe artikel 12c benadrukt dat alleen een onderneming of rechtspersoon, die gecertificeerd is, arbeidskrachten ter beschikking kan stellen. Onder rechtspersoon moet worden verstaan hetgeen daartoe wordt verstaan in artikel 2:3 van het BW: verenigingen, coöperaties, onderlinge waarborgmaatschappijen, naamloze vennootschappen, besloten vennootschappen met beperkte aansprakelijkheid en stichtingen. Ingevolge artikel 1, eerste lid, onderdeel c, wordt onder onderneming verstaan de onderneming, bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht. Een natuurlijk persoon, zonder onderneming, kan derhalve geen arbeidskrachten ter beschikking stellen. Met name in de artikelen over de certificering (het certificeringsproces) worden – wat betreft de uitlener – ook de begrippen certificaathouder en aanvrager gebruikt onder meer om inzichtelijk te maken in welk stadium de uitlener aan een bepaalde verplichting moet voldoen. Ten slotte wordt in het kader van de verplichtingen van de inlener tot uitdrukking gebracht dat deze ten aanzien van de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht bij doorlening steeds de certificering van twee uitleners dient te controleren, namelijk van de formele werkgever van de arbeidskracht dan wel degene die uit hoofde van een arbeidsverhouding anders dan

CONCEPT

krachtens een arbeidsovereenkomst een vergoeding is verschuldigd aan de arbeidskracht én van de degene die de arbeidskracht rechtstreeks aan de inlener ter beschikking stelt.

Ten aanzien van het (inleen)verbod en de administratieplicht van de inlener wordt in de voorgestelde artikelen 12d en 12e met de gebruikte terminologie inzichtelijk gemaakt dat – anders dan in de rest van de Waadi – onder inlener (degene aan wie de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld) niet alleen moet worden verstaan degene onder diens toezicht of leiding de ter beschikking gestelde arbeidskracht arbeid verricht, maar ook de doorlener, aan wie een arbeidskracht ter beschikking is gesteld en die de arbeidskracht vervolgens ter beschikking stelt aan een derde. Zie ook de toelichting bij de voormelde artikelen. Het (inleen)verbod en de administratieplicht gelden derhalve ook voor de inlener voor zover die als doorlener optreedt.

Artikel 12c

Ingevolge artikel 12c, eerste lid, is het verboden om arbeidskrachten ter beschikking te stellen anders dan door middel van een onderneming of rechtspersoon die is ingeschreven in het handelsregister en in het bezit is van een certificaat. In de artikelen 5, 6 en 8 van de Handelsregisterwet 2007 en artikel 2 van het Handelsregisterbesluit 2008 is geregeld welke ondernemingen en rechtspersonen zich kunnen inschrijven in het handelsregister. Opgemerkt wordt dat ook buitenlandse bedrijven zich kunnen inschrijven in het handelsregister (artikel 8 van de Handelsregisterwet 2007, gelezen in samenhang met artikel 2 van het Handelsregisterbesluit 2008). Als gevolg van de registratieplicht in de Waadi, zoals deze luidt ten tijde van indiening van dit wetsvoorstel, zijn de buitenlandse bedrijven die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking willen stellen thans reeds verplicht om zich in te schrijven in het handelsregister. Deze verplichting wordt voortgezet in het kader van de certificeringsplicht. Elke in Nederland of in het buitenland gevestigde onderneming of rechtspersoon die arbeidskrachten in Nederland ter beschikking wil stellen, dient derhalve te zijn ingeschreven in het handelsregister en in het bezit te zijn van een (voorlopig) certificaat voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. In de voorgestelde paragraaf 2 van het nieuwe hoofdstuk 3a is de procedure voor het verkrijgen van een certificaat geregeld.

Voor de uitlener aan wie een certificaat is verleend, geldt bovendien een meldplicht en een administratieplicht. De gecertificeerde uitlener dient in de eigen administratie vast te leggen welke arbeidskrachten door die onderneming of rechtspersoon ter beschikking worden gesteld en aan wie de arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld (het derde lid). Deze informatie dient uiterlijk voor de aanvang van de terbeschikkingstelling in de administratie te zijn opgenomen. Daarnaast verplicht het tweede lid de gecertificeerde uitlener om voor de aanvang van de terbeschikkingstelling aan de inlener schriftelijk dan wel elektronisch kenbaar te maken dat deze arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld. Hiermee wordt erop toegezien dat een gecertificeerde uitlener kenbaar maakt op welke arbeidsrelaties de certificering van toepassing is. Immers, voorkomen moet worden dat een onderneming een certificaat aanvraagt voor terbeschikkingstelling van arbeidskrachten, doch (een deel van) de arbeidskrachten niet overeenkomstig het certificaat ter beschikking stelt door de arbeidsrelatie (ten onrechte) niet als terbeschikkingstelling van arbeid aan te merken, maar bijvoorbeeld als aanneming van werk. Door deze verplichting wordt het voor de aangewezen toezichthouders van de Waadi (de Arbeidsinspectie) mogelijk om te controleren of de uitlener de arbeidskrachten op de juiste wijze kwalificeert. Een onjuiste vaststelling van de arbeidsrelatie in de eigen administratie en richting de inlener worden als een overtredingen van de certificeringsplicht aangemerkt die beboetbaar zijn (verwezen wordt naar artikel 16 van de wet, zoals gewijzigd met dit wetsvoorstel).

De wijze waarop aan de meldplicht wordt voldaan is – anders dan het vereiste dat deze schriftelijk of elektronisch dient te geschieden – niet nader bepaald. Naar verwachting kunnen uitleners de bestaande informatiestromen tussen uitlener en inlener (waaronder door middel van raamovereenkomsten en opdrachtbevestigingen) inzetten om aan deze verplichting te voldoen.

Artikel 12d

CONCEPT

Artikel 12d bevat een verbod op het inlenen van arbeidskrachten van een uitlener die niet gecertificeerd is. Daarnaast geldt een administratieplicht voor de inlener.

Allereerst mag de inlener geen arbeidskrachten inlenen die ter beschikking worden gesteld door de niet-gecertificeerde werkgever of degene die uit hoofde van een arbeidsverhouding een vergoeding is verschuldigd aan de arbeidskracht (hierna ook: de formele uitlenende werkgever). In het geval sprake is van doorlening, mag de inlener ook geen arbeidskrachten inlenen van een niet-gecertificeerde uitlener die de arbeidskracht aan de inlener ter beschikking stelt. In geval van doorlening, dient de inlener derhalve te controleren of zowel de formele uitlenende werkgever als de uitlener die de arbeidskracht rechtstreeks aan de inlener ter beschikking stelt over een certificaat beschikt. De verplichting dat ook de formele uitlenende werkgever gecertificeerd moet zijn, volgt uit het feit dat deze werkgever primair de arbeidsrechtelijke en fiscale verantwoordelijkheid draagt voor de ter beschikking gestelde arbeidskracht. Bij deze uitlener treden dus ook de grootste risico's op ingeval er niet aan de certificeringsplicht wordt voldaan. Verwezen wordt naar paragraaf 5.2 van het algemene deel van de toelichting.

De formele uitlenende werkgever betreft allereerst de werkgever als bedoeld in artikel 7:690 van het BW die een uitzendovereenkomst met de arbeidskracht heeft of een werkgever als bedoeld in artikel 7:610 van het BW. Omdat het ter beschikking stellen van arbeidskrachten een ruimer begrip is dan het uitzenden van arbeidskrachten op basis van een arbeidsovereenkomst, betreft de formele uitlenende werkgever ook de degene die uit hoofde van een (andere) arbeidsverhouding anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst een vergoeding is verschuldigd aan de arbeidskracht.

Het tweede lid van artikel 12d legt aan de inlener een administratieplicht op. Met het oog op het toezicht op de naleving van de verplichtingen van de inlener door de aangewezen toezichthouder, dient de inlener in de eigen administratie vast te leggen welke arbeidskrachten door welke onderneming of rechtspersoon ter beschikking worden gesteld. Aangezien de uitlener uiterlijk voor de aanvang van de terbeschikkingstelling aan zijn meldplicht moet hebben voldaan, dient de inlener uiterlijk op de dag waarop de terbeschikkingstelling aanvangt aan de administratieplicht hebben voldaan. Deze termijnen maken het voor de toezichthouder mogelijk om vanaf de dag na de aanvang van de terbeschikkingstelling te controleren of de inlener aan de administratieplicht voldoet en of de uitlener aan meldplicht heeft voldaan. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de inlener ingevolge de medewerkingsplicht, bedoeld in artikel 5:20 van de Awb verplicht is om desgevraagd in het kader van het toezicht op de naleving van de Waadi de betreffende gegevens aan de aangewezen toezichthouder op de Waadi te verlenen.

De informatie die de inlener registreert dient overeen te komen met de melding van de uitlener. Om te kunnen voldoen aan zijn administratieplicht zal de inlener derhalve erop moeten toezien dat een uitlener de betreffende ter beschikking gestelde arbeidskrachten als zodanig heeft gemeld. Wordt de melding niet gedaan door de uitlener, dan kan de inlener daar alsnog om verzoeken of op zoek gaan naar een andere gecertificeerde uitlener. Aan de koppeling tussen de administratieplicht van de inlener aan de meldplicht van de uitlener ligt het uitgangspunt ten grondslag dat zowel de uitlener als de inlener verantwoordelijk is voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten overeenkomstig het certificeringsstelsel.

De administratieplicht voor de inlener geldt uitsluitend ten aanzien van de uitlener die de arbeidskracht rechtstreeks aan de inlener ter beschikking stelt. Als gevolg van de verwijzing naar artikel 12c, tweede lid, is een overtreding van de administratieplicht van de inlener bovendien slechts aan de orde in een situatie waarin de uitlener gecertificeerd is, maar aan de inlener niet heeft gemeld dat een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld of in het geval de inlener die informatie niet heeft geregistreerd in de eigen administratie. In het geval de inlener arbeidskrachten inleent van een niet-gecertificeerde uitlener, is de inlener reeds om die reden in overtreding van artikel 12d, eerste lid. Een overtreding van artikel 12d, tweede lid, is dan niet aan de orde. In het geval de inlener arbeidskrachten inleent van een gecertificeerde uitlener, doch deze aan hem zijn uitgeleend zonder (schriftelijke of elektronische) mededeling dat de arbeidskracht ter beschikking worden gesteld, zal de inlener in strijd handelen met artikel 12d,

CONCEPT

tweede lid, omdat de inlener niet overeenkomstig de melding van de gecertificeerde uitlener kan registeren welke arbeidskrachten aan hem ter beschikking zijn gesteld. In artikel 16 van de wet, waarin wordt geregeld in welke gevallen sprake is van een overtreding van de Waadi, wordt daarom voorgesteld te regelen dat (ten aanzien van ieder ter beschikking gestelde arbeidskracht) het niet naleven van artikel 12d, eerste lid dan wel het niet naleven van artikel 12d, tweede lid, als een overtreding wordt aangemerkt.

In het derde lid wordt vastgesteld wie onder inlener moet worden verstaan. Anders dan artikel 7a, derde lid, van de Waadi, zoals die luidt ten tijde van indiening van dit wetsvoorstel, wordt in het nieuwe vierde lid niet verwezen naar de definitie van inlener als bedoeld in artikel 34, eerste en tweede lid, van de Invorderingswet 1990. Ingevolge het tweede lid van dat artikel moet onder inlener mede worden verstaan de doorlener, zijnde degene aan wie een werknemer ter beschikking is gesteld en die deze werknemer vervolgens ter beschikking stelt *aan een derde om onder diens toezicht of leiding werkzaam te zijn*. In het kader van de certificeringsplicht wordt echter van belang geacht dat een doorlener ook als inlener wordt aangemerkt in het geval deze een arbeidskracht ter beschikking stelt aan een andere doorlener. Ook in dat geval dient de doorlener, in zijn hoedanigheid als inlener, het inleenverbod en de administratieplicht, bedoeld in artikel 12d, na te leven. Gelet hierop wordt in het derde lid geregeld dat onder inlener wordt verstaan de degene onder wiens toezicht of leiding de arbeidskracht werkzaamheden verricht én de doorlener die arbeidskrachten inleent om die vervolgens ter beschikking te stellen *aan een derde*. Een derde kan derhalve een inlener zijn onder wiens toezicht of leiding de arbeidskracht werkzaam is, maar het kan ook een andere doorlener betreffen. Opgemerkt wordt in dit verband dat de doorlener, voor zover deze arbeidskrachten ter beschikking stelt aan een ander (ook) moet worden aangemerkt als een uitlener, waarop artikel 12c van toepassing is.

Voorbeeld 1:

Formele werkgever A leent uit aan inlener B waar de arbeid wordt verricht.

- B stelt ingevolge artikel 12d, eerste lid, vast of A is gecertificeerd. A is immers de formele werkgever van de arbeidskracht én leent de arbeidskracht (rechtstreeks) uit aan B.
- Omdat A de arbeidskracht (rechtstreeks) aan B ter beschikking stelt, registreert B ingevolge artikel 12d, tweede lid, op basis van de melding van A welke arbeidskrachten door A aan B als ter beschikking gestelde arbeidskracht worden uitgeleend.

Voorbeeld 2:

Formele werkgever A leent uit aan doorlener B. Doorlener B leent uit aan inlener C waar de arbeid wordt verricht.

- C stelt ingevolge artikel 12d, eerste lid, vast of A en B zijn gecertificeerd. A is de formele uitlenende werkgever van de arbeidskracht en B stelt de arbeidskracht rechtstreeks ter beschikking aan C.
- Omdat B de arbeidskracht rechtstreeks aan C ter beschikking stelt, registreert C ingevolge artikel 12d, tweede lid, op basis van de melding van B welke arbeidskrachten door B aan C als ter beschikking gestelde arbeidskracht worden uitgeleend.

- B controleert of A gecertificeerd is. Ook in dit geval omdat A de formele uitlenende werkgever van de arbeidskracht is en daarnaast omdat A de arbeidskracht (rechtstreeks) uitleent aan B.
- Omdat A de arbeidskracht rechtstreeks aan B ter beschikking stelt, registreert B op basis van de melding van A welke arbeidskrachten door A aan B als ter beschikking gestelde arbeidskracht worden uitgeleend.

<u>Artikel 12e</u>

Dit artikel stelt regels over het certificeren van uitleners. De minister van SZW wijst de instelling aan die de certificaten mag verlenen, namelijk de certificerende instelling (eerste lid) die naar

CONCEPT

verwachting de rechtsvorm van een privaatrechtelijke rechtspersoon (een stichting) zal hebben. Hiervoor wordt een (privaatrechtelijk) zelfstandig bestuursorgaan ingesteld dat valt onder de werking van de Kaderwet zbo's. Voor een nadere onderbouwing van de keuze voor de aanwijzing van een zbo wordt verwezen paragrafen naar 7.1, 7.1.1 en 7.1.2 van het algemene deel van de toelichting. De certificerende instelling kan een certificaat schorsen of intrekken wanneer een certificaathouder niet meer aan de vereisten ter zake voldoet. Omdat met een beslissing op de aanvraag, de schorsing of een intrekking (eenzijdig) door de certificerende instelling wordt bepaald of een onderneming arbeidskrachten ter beschikking mag stellen, zijn deze besluiten van de certificerende instelling aan te merken als een besluit in de zin van de Awb, waartegen bezwaar en beroep als bedoeld in die wet openstaat.

Wat betreft de mogelijkheid tot het instellen van hoger beroep wordt het volgende voorgesteld.

Ingevolge artikel 10 van bijlage 2 behorende bij artikel 8:105, eerste lid, van de Awb is het mogelijk tegen uitspraken van de rechtbank of van de voorzieningenrechter op een beroep tegen besluiten op grond van de Waadi hoger beroep in te stellen bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB), waarbij het instellen van hoger beroep geen schorsende werking heeft. Echter, in het geval sprake is van besluiten over bestuurlijke boetes en de openbaarmaking van die besluiten, zoals geregeld in artikel 15b en hoofdstuk 5 van de wet, is de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (AbRvS) bevoegd op het hoger beroep te beslissen (artikel 8:105, eerste lid, van de Awb). Aan deze keuze ligt het volgende ten grondslag.

Bij de Invoeringswet Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is er indertijd voor gekozen om tegen uitspraken van de rechtbank op een beroep tegen besluiten over arbeidsbemiddeling en subsidieverlening die zouden worden genomen door de opvolger van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie, hoger beroep open te stellen bij de CRvB.[5] Dit gold ook voor besluiten genomen in het kader van het vergunningenstelsel. Sinds de inwerkingtreding van de Wet aanpassing bestuursprocesrecht op 1 januari 2013 is dit geregeld door de Waadi te noemen in voormeld artikel 10 van bijlage 2 van de Awb.

Na het vervallen van de vergunningplicht, is in de Waadi de registratieplicht ingevoerd (zie voor een uitgebreidere omschrijving van eerdere wetgeving paragraaf 3.2 van het algemene deel van de toelichting). Wat betreft besluiten tot het opleggen van een boete bij overtreding van de registratieplicht is ervoor gekozen om hoger beroep bij de AbRvS mogelijk te maken. Redengevend hiervoor was dat de bestuurlijke boete werd opgelegd door de Inspectie SZW (thans: de Arbeidsinspectie), die eveneens was belast met de handhaving van de andere arbeidswetten, zoals de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, de Wav en de Wml. Aangezien bij die andere arbeidswetten hoger beroep openstond bij de AbRvS is gezien de samenhang van de verschillende arbeidswetten de AbRvS ook bevoegd gemaakt als hogerberoepsrechter voor handhavende besluiten op grond van de Waadi. Deze indeling houdt ingevolge de Waadi zoals die luidt voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel in dat in het geval een vergunningplicht zou worden ingevoerd ingevolge artikel 12 (hetgeen nog niet is gebeurd), de CRvB de hogerberoepsrechter is ten aanzien besluiten in het kader van de vergunningplicht en de AbRvS voor besluiten in het kader van handhavende maatregelen.[6]

De regering stelt zich op het standpunt dat voormelde motivering voor de bevoegdheidsverdeling tussen de CRvB en de AbRvS ook na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel opgaat.

Besluiten van de certificerende instelling – bijvoorbeeld de afwijzing van een aanvraag tot verlening van een certificaat, dan wel de intrekking of de schorsing van een certificaat – zien op de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Evenals in het geval van besluiten over arbeidsbemiddeling verdient het de voorkeur de Centrale Raad van Beroep als bevoegde hogerberoepsrechter aan te wijzen. Tegen handhavende besluiten in het kader van de certificeringsplicht, bijvoorbeeld besluiten tot het opleggen van een boete of het opleggen van een last onder dwangsom dan wel een bevel tot stillegging van werk in verband met recidive, alsmede

[5] Kamerstukken II 2000/01, 27665, nr. 3, p. 16.
[6] Kamerstukken II 2017/18, 34887, nr. 3, p. 4-5.

CONCEPT

tegen de openbaarmaking van die besluiten (voor zover verplicht in gevolge artikel 15b) ligt hoger beroep bij de AbRvS voor de hand, omdat die tevens de bevoegde hogerberoepsrechter is voor besluiten in het kader van de handhaving van andere arbeidswetten.

Ervan uitgaande dat het merendeel van de thans geregistreerde ondernemingen of rechtspersonen die arbeidskrachten ter beschikking stellen een aanvraag tot verlening van een certificaat zullen moeten indienen teneinde hun activiteiten in verband met terbeschikkingstelling van arbeidskrachten rechtmatig voort te kunnen zetten, wordt ervan uitgegaan dat het aantal zaken bij de CRvB over besluiten op grond van de Waadi als gevolg van de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal toenemen. Voor het aantal zaken bij de AbRvS geldt naar verwachting, als gevolg van de publiekrechtelijke handhaving van de naleving van de certificeringsplicht, hetzelfde. Hoe groot de toename zal zijn ten opzichte van de situatie van voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel is op voorhand niet vast te stellen.

Om in aanmerking te komen voor een certificaat moet een uitlener voldoen aan de normen die door de certificerende instelling worden vastgesteld in een normenkader (tweede lid). Die normen hebben onder meer betrekking op de naleving van verplichtingen voortvloeiende uit bestaande wetgeving en op de naleving van verplichtingen die in het voorliggende wetsvoorstel zijn opgenomen (zie de toelichting bij de voorgestelde paragraaf 3a van het wetsvoorstel). Een startende onderneming kan allereerst in aanmerking komen voor een voorlopig certificaat van zes maanden, waarna dat certificaat – indien aan alle overige eisen van het normenkader wordt voldaan – kan worden omgezet in het certificaat voor de duur van vier jaar (derde lid). Om de activiteiten van terbeschikkingstelling voort te kunnen blijven zetten, vraagt de onderneming tijdig een certificaat aan. De wijze waarop het proces van het verstekken van certificaten feitelijk wordt vormgegeven, wordt in overleg met de belanghebbende partijen in de sector nader bepaald. Het is mogelijk dat een reeds bestaande onderneming niet eerst een voorlopig certificaat hoeft aan te vragen, maar direct een aanvraag kan indienen tot verlening van een certificaat. De certificerende instelling kan ambtshalve de geldigheidsduur van een certificaat of een voorlopig certificaat eenmalig verlengen voor duur van zes onderscheidenlijk drie maanden. Hierbij kan worden gedacht aan situaties waarin de certificerende instelling niet in staat blijkt om voor de datum waarop een eerder verleende certificaat vervalt te beslissen op een aanvraag tot verlening van een volgend certificaat. De verlenging van de geldigheidsduur van het certificaat ziet erop toe dat de uitlener gecertificeerd blijft, zolang nog niet op de volgende aanvraag is beslist. De gronden voor de verlenging worden nader bij of krachtens algemene maatregel van bestuur bepaald. Die gronden zullen niet zijn gelegen in omstandigheden die de uitlener vallen te verwijten. Onder dergelijke omstandigheden – bijvoorbeeld het niet tijdig indienen van een opvolgende aanvraag tot verlening van een certificaat waardoor de geldigheid van het eerder verleende certificaat verstrijkt terwijl nog niet op de opvolgende aanvraag is beslist – wordt een verlenging van de geldigheidsduur van het certificaat immers niet gerechtvaardigd geacht.

De aangewezen toezichthouders op de Waadi houden geen toezicht op de gecertificeerde uitleners, in de zin dat wordt getoetst of de certificerende instelling het certificaat terecht heeft afgegeven. Die verantwoordelijkheid ligt zoals gezegd bij de certificerende instelling. De Arbeidsinspectie toetst evenwel of de uitlener voldoet aan de vereisten bedoeld in artikel 12c, namelijk of de uitlener gecertificeerd is, of deze een eigen administratie bijhoudt van arbeidskrachten die hij ter beschikking stelt en of de uitlener aan de inlener schriftelijk kenbaar heeft gemaakt dat de arbeidskracht aan de inlener ter beschikking wordt gesteld (en het dus een ter beschikking gestelde arbeidskracht betreft).

In het vierde lid van artikel 12e wordt bepaald dat bij of krachtens algemene maatregel van bestuur nadere regels worden gesteld over de wijze waarop de aanvraag voor een (voorlopig) certificaat wordt gedaan en de gegevens die de aanvrager daarbij dient te verstrekken. Hierbij zal worden aangesloten bij afdeling 4.1.1 van de Awb. Ook worden nadere regels gesteld over de vergoeding die is verschuldigd ter dekking van de kosten voor de behandeling van een aanvraag van een (voorlopig) certificaat. Zoals hiervoor is toegelicht, worden eveneens de gronden voor de verlenging van de geldigheidsduur van een certificaat nader bij of krachtens algemene maatregel van bestuur bepaald. Op dit punt is aangesloten bij de systematiek van artikel 20 van de

CONCEPT

Arbeidsomstandighedenwet. Dergelijke nadere regels zijn dermate nauw verbonden aan de uitvoering en verdere uitwerking van het certificeringsstelsel dat uit oogpunt van (wetgevings)efficiëntie wordt voorgesteld deze in lagere regelgeving op te nemen.

De ministeriële verantwoordelijkheid brengt met zich dat de minister van SZW toeziet op de rechtmatigheid en doeltreffendheid van de uitvoering van de taken door de certificerende instelling. Nu de certificerende instelling een zbo is, vindt het toezicht op de certificerende instelling plaats overeenkomstig de Kaderwet zbo's. Zo kan de minister bijvoorbeeld inlichtingen vragen (artikel 20 van de Kaderwet zbo's) en beleidsregels vaststellen met betrekking tot de taakuitoefening door de certificerende instelling (artikel 21 van de Kaderwet zbo's). Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de in artikel 13, eerste lid, van de Waadi bedoelde toezichthoudende ambtenaren geen toezicht houden op de certificerende instelling. Deze taak komt ingevolge de Kaderwet zbo's uitsluitend toe aan de minister van SZW.

Artikel 12f

De bevoegdheid om te beslissen op aanvragen tot verlening van een certificaat en de bevoegdheid om certificaten in te trekken of te schorsen komen toe aan de certificerende instelling. Dit artikel bevat de gronden waarop naar het oordeel van de regering een certificaat in ieder geval door de certificerende instelling dient te worden geweigerd, geschorst of ingetrokken. Deze gronden betreffen situaties waarin niet of niet langer wordt voldaan aan de desbetreffende eisen van het normenkader voor een certificaat of een voorlopig certificaat. Daarnaast wordt een aanvraag ingetrokken in het geval de certificerende instelling feiten of omstandigheden bekend worden, waarvan de certificerende instelling bij de afgifte van het certificaat redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn, maar die – indien die wel bekend zouden zijn – hadden geleid tot een afwijzing van de aanvraag tot verlening van een certificaat. Ten slotte wordt een certificaat door de certificerende instelling ingetrokken in het geval de houder van een certificaat onjuiste inlichtingen over feiten of omstandigheden verstrekt die ten onrechte hebben geleid tot verlening van een certificaat, mits de onjuistheid daarvan aan de houder van een certificaat bekend was of kon zijn.

De grondslagen in het eerste en tweede lid zullen het echter niet in alle situaties mogelijk maken om de weigering of intrekking van certificaten voldoende te motiveren in het geval sprake is van uitleners met criminele achtergronden en bedoelingen. Om deze reden wordt in het derde lid wat betreft de weigering, schorsing of intrekking van certificaten voorgesteld aan te sluiten bij artikel 3 van de Wet Bibob. Zie voor een uitgebreidere onderbouwing paragraaf 4.3 van deze toelichting. Als gevolg van de toepassing van de Wet Bibob is het mogelijk om de integriteit van de uitlener te toetsen om de integriteit van de overheid te beschermen. Deze wet maakt het mogelijk om certificaten te weigeren of in te trekken bij een ernstig gevaar van misbruik voor criminele doeleinden. De certificerende instelling doet allereerst zelf onderzoek naar de integriteit van de aanvrager. Daarnaast kan de instelling op grond van artikel 9 aan het Landelijk Bureau Bibob advies vragen over de risico's die aan de verlening van een certificaat aan een bepaalde aanvrager zijn verbonden (het nieuwe vierde lid). Het gaat daarbij onder meer om het risico dat het certificaat voor criminele doeleinden zal worden gebruikt of om het risico dat ter verkrijging van een certificaat een strafbaar feit is gepleegd.

Met het derde lid wordt de Wet Bibob in de Waadi (een bijzondere wet) van toepassing verklaard in het geval van weigering, schorsing of intrekking van een (voorlopig) certificaat. Dit is mogelijk als gevolg van de dynamische verwijzing in de definitie van beschikking in artikel 1, eerste lid, van de Wet Bibob. Verwezen wordt naar de toelichting bij de Wijziging van de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur in verband met diverse uitbreidingen van de toepassingsmogelijkheden daarvan alsmede enkele overige wijzigingen.[7] Een beschikking ter zake van een certificaat is niet expliciet vermeld in de definitie van beschikking in artikel 1 van de Wet Bibob. Die wet hoeft echter niet te worden aangepast om de Wet Bibob van toepassing te kunnen verklaren. Ingevolge dat artikel wordt onder beschikking mede verstaan een beschikking ter zake van erkenning. Een erkenning is een beschikking waarbij wordt vastgesteld dat een persoon of

[7] Kamerstukken II 2018/19, 35152, nr. 3, p. 19.

CONCEPT

instelling aan bepaalde eisen voldoet (aanwijzing 5.17, vierde lid, van de Aanwijzingen voor de regelgeving). Een certificaat, is materieel gelijk te stellen aan een erkenning. Zoals in het algemene deel van de toelichting is uiteengezet betreft een besluit ter zake van een certificaat van de certificerende instelling bovendien een beschikking in de zin van de Awb. Omdat het certificeringsstelsel zoals voorgesteld in de Waadi zowel publiekrechtelijke als privaatrechtelijke elementen bevat, wordt in de Waadi echter niet het begrip erkenning maar certificering gebruikt. Hierbij is aansluiting gezocht bij het rapport ´Het gebruik van conformiteitsbeoordeling en accreditatie in het overheidsbeleid' van de interdepartementale commissie conformiteitsbeoordeling en normalisatie (ICN).[8]

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in het geval sprake is van omstandigheden als bedoeld in artikel 3 van de Wet Bibob, een aanvraag of een beschikking kan worden geweigerd respectievelijk ingetrokken. Ingevolge het voorgestelde derde lid wordt het eveneens mogelijk gemaakt om een certificaat onder die omstandigheden te schorsen. De Wet Bibob verzet zich daar niet tegen, nu een schorsing een minder vergaande sanctie is dan een intrekking.

Een intrekking van een certificaat heeft tot gevolg dat de uitlener in strijd handelt met de certificeringsplicht, bedoeld in artikel 12c, eerste lid, in het geval deze na de intrekking de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten voortzet. Hieruit vloeit voort dat de (privaatrechtelijke) contracten met de inlener in strijd met de wet zijn en om die reden nietig (artikel 3:40 van het BW). Om te voorkomen dat de inlener plotseling, zonder dat voorzien te kunnen hebben, niet meer in zijn arbeidsvraag kan voldoen doordat hij de desbetreffende terbeschikkingstellingen moet beëindigen en als gevolg daarvan de arbeidskrachten zonder werk komen te zitten, wordt in het vierde lid geregeld dat een besluit tot intrekking van het besluit uiterlijk vier weken na de bekendmaking van dat besluit in werking treedt. Na de bekendmaking van het intrekkingsbesluit aan de uitlener die het betreft, kan die informatie openbaar worden gemaakt via het openbare register en worden arbeidskrachten en inleners in staat gesteld om voorbereidingen te treffen met het oog op de intrekking van het certificaat van de uitlener. Zo kan de inlener de arbeidskrachten die door de betreffende uitlener ter beschikking zijn gesteld in dienst nemen of arbeidskrachten van een gecertificeerde onderneming inlenen. De certificerende instelling bepaalt de termijn tussen de bekendmaking van het intrekkingsbesluit en de inwerkintreding ervan. Het intrekkingsbesluit dient echter uiterlijk vier weken na de bekendmaking ervan in werking te treden. De certificerende instelling kan bij het bepalen van de termijn rekening houden met de omstandigheden van het individuele geval (zoals de grootte van de onderneming, het aantal arbeidskrachten die ter beschikking is gesteld en de aard en de ernst van de geconstateerde overtredingen).

De betreffende periode na de bekendmaking van het intrekkingsbesluit en voor de inwerkingtreding van de rechtsgevolgen van dat besluit kan evenwel ook worden gebruikt om nog – anticiperend op de aanstaande intrekking van het certificaat – nieuwe opdrachten tot terbeschikkingstelling van arbeidskrachten overeen te komen, om zo via het certificaat nog zoveel mogelijk geld te kunnen verdienen. Hoewel het (voorlopige) certificaat in die periode formeel nog niet is ingetrokken, strookt deze handelwijze niet met het reeds bekendgemaakte besluit dat beoogt te voorkomen dat de desbetreffende uitlener nog langer arbeidskrachten ter beschikking stelt. Om deze reden wordt in het zesde lid geregeld dat gedurende de termijn van ten hoogste vier weken door de uitlener waarvan het certificaat wordt ingetrokken geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld die ten tijde van de bekendmaking van het besluit tot intrekking niet reeds ter beschikking waren gesteld aan een betreffende inlener. Hiermee wordt uitgesloten dat de uitlener anticiperend op de aanstaande intrekking van het certificaat nieuwe opdrachten tot terbeschikkingstelling van arbeidskrachten overeen kan komen. Gekoppeld aan deze verplichting van de uitlener wordt in het zevende lid geregeld dat de inlener gedurende dezelfde termijn geen arbeid mag laten verrichten door een arbeidskracht die aan hem ter beschikking wordt gesteld door een uitlener waarvan het certificaat wordt ingetrokken, tenzij een

[8] Kamerstukken II 2015/16, 29304, nr. 6, bijlage nr. 783046.

CONCEPT

arbeidskracht reeds ten tijde van de bekendmaking van het besluit tot intrekking van het certificaat aan hem ter beschikking was gesteld door de desbetreffende uitlener.

In het kader van een schorsing van het certificaat wordt hetzelfde geregeld als ten aanzien van een intrekking van een (voorlopig) certificaat. Ook een dergelijke beschikking heeft immers tot gevolg dat de uitlener, gedurende de schorsing in beginsel geen arbeidskrachten ter beschikking mag stellen. Om zowel de arbeidskracht als de inlener zoveel mogelijk te beschermen tegen de consequenties van een dergelijke schorsing, wordt geregeld dat een besluit tot schorsing van het besluit uiterlijk vier weken na de bekendmaking van dat besluit in werking treedt en dat gedurende die termijn door de uitlener waarvan het certificaat wordt geschorst geen arbeidskrachten ter beschikking mogen worden gesteld die ten tijde van de bekendmaking van het besluit tot schorsing niet reeds ter beschikking waren gesteld aan een betreffende inlener. Nadat de schorsing in werking is getreden, mogen niet langer arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, totdat de schorsing komt te vervallen. In het geval na de schorsing een intrekking volgt, geldt in beginsel eveneens dat het intrekkingsbesluit in werking treedt na een door de certificerende instelling te bepalen termijn. Met het oog op de eerdere schorsing (en de termijn tussen de bekendmaking van het schorsingsbesluit en de inwerkingtreding daarvan) kan de certificerende instelling evenwel besluiten dat het intrekkingsbesluit op het moment van bekendmaking ervan onmiddellijk in werking treedt. Een besluit kan niet in werking treden voordat het is bekendgemaakt (artikel 3:40 van de Awb).

In het achtste lid wordt voorzien in een grondslag om in lagere regelgeving nadere regels te stellen over voormelde gronden, dan wel over andere gronden voor weigering, schorsing of intrekking van een certificaat en een voorlopig certificaat. Zo kan in het kader van verlening (en weigering) van certificaten bijvoorbeeld rekening worden gehouden met omstandigheden zoals een afwijzing van een eerdere aanvraag of een intrekking van een eerder verleend certificaat binnen een bepaalde periode voorafgaande aan de voorliggende aanvraag.

Artikel 12g

Om te kunnen besluiten op een aanvraag tot verlening van een certificaat, tot dan wel om te besluiten tot het intrekken of schorsen van een certificaat worden controles uitgevoerd bij de aanvrager dan wel de gecertificeerde uitlener. De certificerende instelling die deze besluiten neemt, voert deze controles niet zelf uit, maar wijst daarvoor inspectie-instellingen aan.

Dit artikel stelt regels over de aanwijzing van de inspectie-instellingen. Om als inspectie-instelling te kunnen worden aangewezen, dient de desbetreffende instelling daartoe een aanvraag in. De certificerende instelling beslist op de aanvraag en kan besluiten de aanwijzing te schorsen dan wel in te trekken. Omdat de certificerende instelling met dergelijke besluiten (eenzijdig) bepaalt of de betreffende instelling op het terrein van terbeschikkingstelling inspecties mag uitvoeren, zijn die besluiten aan te merken als een besluit in de zin van de Awb en staan daartegen bezwaar en beroep bij de bestuursrechter open. Ingevolge artikel 10 van bijlage 2 behorende bij artikel 8:105, eerste lid, van de Awb wordt het mogelijk om tegen uitspraken van de rechtbank of van de voorzieningenrechter omtrent besluiten tot afgifte van een aanwijzing hoger beroep in te stellen bij de CRvB. Het instellen van hoger beroep heeft niet automatisch schorsende werking. Wat betreft de bevoegdheid van de CRvB wordt verwezen naar de toelichting bij het voorgestelde artikel 12e.

In het tweede lid wordt bepaald dat de aanwijzing voor een beperkte tijdsduur van vier jaar wordt gegeven. Tijdig, voor het verstrijken van de einddatum, moet wederom een verzoek tot afgifte van een aanwijzing worden gedaan. Aan een aanwijzing kunnen voorschriften worden verbonden. Met dergelijke aanwijzingen kan er bijvoorbeeld op worden toegezien dat inspectie-instellingen hun bevoegdheden, met name de uitvoering van inspecties, op een onafhankelijke manier uitoefenen.

In het derde lid wordt bepaald dat in of op grond van een algemene maatregel van bestuur nadere voorschriften kunnen worden gegeven die betrekking hebben op het aanwijzen van een inspectie-instelling. Zo kunnen regels worden gesteld over de wijze waarop een aanwijzing kan worden aangevraagd, welke gegevens daarbij moeten worden overgelegd en de financiële vergoeding die verschuldigd is voor de afgifte van de aanwijzing. Daarnaast wordt nader geregeld wat de gronden

CONCEPT

zijn om een aanwijzing van een inspectie-instelling te geven, in te trekken of te schorsen. In de lagere regelgeving zullen bovendien nadere regels worden gesteld over de frequentie van de controles door de aangewezen inspectie-instellingen en de wijze waarop de certificerende instelling toezicht houdt op de aangewezen inspectie-instelling. Op dit punt is aangesloten bij de systematiek van artikel 20 van de Arbeidsomstandighedenwet.

De uitlener kiest zelf welke aangewezen inspectie-instellingen de inspectie uitvoert. De inspectie-instellingen nemen – anders dan de certificerende instelling – geen besluiten. Het betreffen private instellingen die werken in een private markt, die uitsluitend bij de aanvraag tot verlening van een (voorlopig) certificaat en periodiek gedurende de looptijd van het certificaat feitelijke inspecties uitvoeren en de bevindingen rapporteren aan de certificerende-instelling. Om deze reden zijn deze inspectie-instellingen geen bestuursorganen in de zin van de Awb. Hoewel de inspectie-instellingen wel een wettelijke taak uitoefenen, betreffen deze evenmin rechtspersonen met een wettelijke taak als in artikel 1.1 van de Comptabiliteitswet 2016, aangezien de inspectie-instellingen niet zullen worden gefinancierd met publiek geld.

Artikel 12h

Op grond van deze bepaling houdt de certificerende instelling een openbaar register bij van de certificaathouders (gecertificeerde uitleners) en van de aangewezen inspectie-instellingen. Het doel van dit register is om de naleving en handhaving van de regels in het kader van de verplichte certificering mogelijk te maken. Zo kan een inlener het register raadplegen om vast te stellen of hij arbeidskrachten inleent van een gecertificeerde uitlener. Een uitlener kan op basis van het register een aangewezen inspectie-instelling kiezen die de inspecties uitvoert op basis waarvan de certificerende instelling beoordeelt of aan de onderneming een certificaat wordt verleend. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over dat register. Daarbij kan worden gedacht aan de nadere regels over de wijze van registratie van schorsingen van een certificaat en het uitschrijven uit het register van een uitlener in geval van een intrekking of het van rechtswege vervallen van een certificaat. Ook kunnen belanghebbenden zich wenden tot de certificerende instelling om gegevens onder daartoe gestelde voorwaarden te laten verwijderen of te corrigeren. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de verbetering, aanvulling, verwijdering of afscherming van gegevens in het register.

Artikel 12i

Om in aanmerking te komen voor een certificaat of een voorlopig certificaat dient de uitlener te voldoen aan de eisen die worden gekoppeld aan het certificaat en die zullen worden vastgelegd in een normenkader. Het normenkader wordt opgesteld door de certificerende instelling. In het tweede lid van artikel 12i wordt bepaald waaraan de eisen in het normenkader dienen te voldoen. Allereerst dienen de eisen betrekking te hebben op de naleving van arbeidswetten, sociale verzekeringswetten en fiscale wetten, voor zover die niet reeds in het derde lid zijn opgenomen. Bovendien dienen deze eisen tot doel te hebben de belangen van ter beschikking gestelde arbeidskrachten te beschermen of misbruik of oneigenlijk gebruik van die wetten in het kader van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten te bestrijden. Deze doelstellingen komen overeen met de doelstellingen van de certificeringsplicht zoals voorgesteld in dit wetsvoorstel. Verwezen wordt naar paragraaf 1 van deze toelichting.

In het wetsvoorstel, in de artikelen 12b, 12j en 12k, wordt een aantal (nieuwe) eisen opgenomen die in ieder geval onderdeel dient uit te maken van het normenkader en die in het normenkader nader zullen worden uitgewerkt. Het betreft een eis tot het aanbieden van huisvesting die wordt aangeboden door een toegelaten instelling als bedoeld in de Woningwet of een gecertificeerde verhuurder, tot het overleggen van een VOG en tot het verstrekken van een bankgarantie. Deze eisen worden hierna nader toegelicht. Ook dient het normenkader in ieder geval eisen te bevatten waarmee de uitlener wordt verplicht aan te tonen te voldoen aan bepaalde andere, reeds geldende, wettelijke eisen. Het betreft de volgende verplichtingen en verboden.

CONCEPT

- Het ter beschikking stellen van de arbeidskracht op ten minste hetzelfde loon en andere vergoedingen als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de inlener (het loonverhoudingsvoorschrift; artikelen 8 en 8a van de Waadi).
- Het doorgeven van door de inlener verstrekte informatie over de beroepskwalificatie en de risico-inventarisatie en –evaluatie aan de arbeidskracht die ter beschikking wordt gesteld (artikel 11 van de Waadi).
- Verplichtingen met betrekking tot het minimumloon, waaronder ook het bepaalde over inhoudingen op en verrekeningen met het minimumloon, de uitbetaling van overwerk en de uitkering van vakantiebijslag (artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15 en 16 van de Wml).
- Het verbod om vreemdelingen in Nederland arbeid te laten verrichten zonder tewerkstellingsvergunning of zonder dat een vreemdeling in het bezit is van een gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid alsmede de identificatieplicht (artikelen 2, eerste lid, 2a, 15 en 15a van de Wav).
- De verplichting om richting de arbeidskracht binnen een maand na het begin van de werkzaamheden schriftelijk opgave te doen van bepaalde gegevens (artikel 7:655 van het BW).
- De voldoening of afdracht van de omzetbelasting, de loonbelasting, de premie voor de volksverzekeringen, de premies voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.

Waarom voor deze eisen is gekozen is toegelicht in het algemene deel van de toelichting (paragraaf 4.2.1). De normen in het normenkader die worden gebaseerd op voormelde bestaande verplichtingen dienen in overeenstemming te zijn met het bepaalde bij of krachtens de desbetreffende wettelijke bepalingen. Dat betekent ook dat de reikwijdte van de normen wordt bepaald door de reikwijdte van die bepalingen. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat alle voormelde bepalingen van toepassing zijn in het geval van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Ten aanzien van informatieplicht van de werkgever, bedoeld in artikel 7:655 van het BW, wordt de reikwijdte in het kader van de certificeringsplicht evenwel uitgebreid. Dat artikel is van toepassing in het geval de terbeschikkingstelling op basis van een arbeidsovereenkomst (waaronder begrepen een uitzendovereenkomst) plaatsvindt. Omdat de certificeringsplicht in de Waadi ook betrekking kan hebben op de terbeschikkingstelling van een arbeidskracht die voortvloeit uit andere arbeidsverhoudingen, wordt in het nieuwe artikel 12i geregeld dat artikel 7:655 van het BW van overeenkomstige toepassing is op een uitlener die een arbeidskracht ter beschikking stelt op basis van een arbeidsverhouding anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst.

Daarnaast zijn de meeste bepalingen, vermeld in artikel 12i, van toepassing op buitenlandse ondernemingen. Zo zijn de Waadi en Wml van bijzonder dwingend recht, zodat deze op een ieder die in Nederland werkzaam is van toepassing is (artikel 9 van Rome I-Verordening). Dat geldt ook indien de uitlener buiten Nederland is gevestigd. Ten aanzien van de Wav geldt dat die bepalingen van toepassing zijn in alle gevallen waarin een vreemdeling in Nederland arbeid verricht (artikel 2, eerste lid, van de Wav). De schriftelijke informatieplicht van de werkgever, bedoeld in artikel 7:655 van het BW is eveneens van toepassing in het geval van transnationale dienstverrichting, waarbij een in een andere lidstaat gevestigde uitlener werknemers in Nederland ter beschikking stelt (artikelen 2, eerste lid, onder c, en 9, eerste lid, onder c, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie; WagwEU).

Ten aanzien van de normen die betrekking hebben op de naleving van sociale zekerheidswetten en fiscale verplichtingen, dient de reikwijdte van de desbetreffende wettelijke bepalingen te worden aangehouden. Niet is beoogd om door middel van de eisen in het normenkader voor de certificering van uitleners de reikwijdte van de toepasselijke wetgeving aan te passen. In dit verband wordt bijvoorbeeld opgemerkt dat ingevolge artikel 6, tweede lid, onderdeel a, van de Wet op de loonbelasting 1964, gelezen in samenhang met het derde lid, onderdeel b, van dat artikel een buiten Nederland gevestigde uitlener die arbeidskrachten in dienst heeft die in Nederland arbeid verrichten inhoudingsplichtig is. Of deze inhoudingsplichtige daadwerkelijk loonbelasting moet inhouden en afdragen en aan in welk land is afhankelijk van het belastingverdrag tussen Nederland en het woonland van de werknemer andere land. Of de

CONCEPT

inhoudingsplichtige daadwerkelijk premies sociale verzekeringen moet inhouden en afdragen (volksverzekeringen) of betalen (werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw) is afhankelijk van de aanwijsregels van Verordening (EG) 883/2004 (voor inwoners van de EU /EER /Zwitserland) of bilaterale socialezekerheidsverdragen. Het voorgestelde artikel 12i biedt de mogelijkheid aan de certificerende instelling om naast de hiervoor vermelde eisen, andere eisen op te nemen in het normenkader. Deze eisen mogen aanvullend zijn op, maar niet in strijd zijn met de geldende wet- en regelgeving. Zo kunnen bijvoorbeeld aanvullende eisen met betrekking tot aangeboden huisvesting worden gesteld, zoals een administratieve verplichting om (in een arbeidsovereenkomst of uitzendbevestiging) vast te leggen dat huisvesting beschikbaar wordt gesteld door of via de uitlener dan wel om vast te leggen of inkomsten worden gegenereerd uit verhuur van huisvesting. Verder kan worden gedacht aan verplichtingen die samenhangen met de voldoening of afdracht van belastingen en premies voor volks- en werknemersverzekeringen, zoals de bewaarplicht en het doen van een tijdige en volledige aangifte. Voorts zal bij het opstellen van het normenkader differentiatie in de toepasselijke eisen noodzakelijk zijn. Zo zal het toepasselijke normenkader voor een voorlopig certificaat een andere zijn dan het normenkader voor een certificaat en zullen de eisen voor buiten Nederland gevestigde uitleners niet geheel overeenkomen met de eisen voor uitleners die in Nederland zijn gevestigd (zie bijvoorbeeld hierna ten aanzien van de VOG).

Zoals hiervoor is toegelicht ziet de certificerende instelling toe op de naleving van het normenkader door gecertificeerde uitleners. Het niet-naleven van een eis zoals opgenomen in paragraaf 3 van het nieuwe hoofdstuk 3a of van de andere wettelijke eisen waarnaar in het normenkader wordt verwezen, kan leiden tot schorsing of intrekking van het certificaat. Het normenkader is geen statische set van eisen. Het is mogelijk en gewenst dat het normenkader naar aanleiding van nieuwe inzichten en ideeën bijgesteld wordt. In verband met het technische karakter van een dergelijk normenkader wordt de bevoegdheid tot het vaststellen en wijzigen van een normenkader toegekend aan de certificerende instelling. Omdat hiermee een regelgevende bevoegdheid wordt toegekend aan een private zbo, is voor de inwerkingtreding van het normenkader evenwel ministeriële goedkeuring vereist. Het normenkader en wijzigingen daarvan worden derhalve vastgesteld door de certificerende instelling en na vaststelling ter goedkeuring voorgelegd aan de minister van SZW. De goedkeuring wordt onder meer onthouden in het geval het normenkader niet voldoet aan de eisen die in de voorgestelde paragraaf 4 van hoofdstuk 3a aan het normenkader worden gesteld. Ook is het mogelijk de goedkeuring te onthouden in het geval het normenkader anderszins in strijd is met het recht of naar het oordeel van de minister in strijd is met het belang van goede verhoudingen op de arbeidsmarkt. Te denken valt aan situaties waarbij de eisen van het normenkader een ongerechtvaardigde inbreuk maken op het recht op vrij verkeer van diensten voor buitenlandse ondernemingen dan wel niet proportioneel zijn voor kleinere ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen. Het goedgekeurde normenkader wordt door de minister bekendgemaakt door plaatsing in de Staatscourant. Indien het gewijzigde normenkader niet of niet tijdig wordt vastgesteld, dan wel indien daaraan geheel of gedeeltelijk goedkeuring wordt onthouden, blijft het eerder goedgekeurde normenkader van toepassing, totdat het gewijzigde normenkader is goedgekeurd en gepubliceerd.

<u>Artikel 12j</u>

In dit artikel wordt geregeld dat een uitlener een VOG als bedoeld in artikel 28 van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens moet overleggen. Zoals hiervoor in paragraaf 4.2.2 van het algemene deel van de toelichting is uiteengezet, kan een onderneming of rechtspersoon die buiten Nederland is gevestigd (met of zonder vestiging in Nederland) geen VOG aanvragen. Dit artikel is dan ook niet van toepassing op die ondernemingen. In de meeste gevallen betreft het een VOG voor rechtspersonen, omdat de aanvraag tot verlening van een certificaat niet kan worden ingediend door een natuurlijk persoon (zie ook de toelichting bij het voorgestelde artikel 12c). Een eenmanszaak die als zodanig onderneming is ingeschreven in het Handelsregister en in aanmerking wil komen voor een certificaat, kan geen VOG voor rechtspersonen aanvragen, maar wel een VOG voor natuurlijke personen als bedoeld in voormeld artikel.

CONCEPT

Het overleggen van een VOG is – naast de toepassing van de Wet Bibob (zie paragraaf 5.3 van de algemene deel van de toelichting en de toelichting bij het voorgestelde artikel 12f) – een instrument om de toegang van malafide uitleners tot de markt terug te dringen zonder dat dit ten koste gaat van bonafide ondernemers. Een aanvraag om afgifte een VOG wordt door de uitlener zelf ingediend. Naar aanleiding daarvan wordt onderzoek gedaan naar het strafrechtelijke verleden van een rechtspersoon en van ieder van de bestuurders, vennoten, maten of beheerders. Daarbij wordt het risico voor de samenleving in verband met het doel waarvoor de afgifte is gevraagd – in dit geval voor verlening van een certificaat voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten – afgewogen tegen het belang van betrokkene bij het verkrijgen van de VOG. Indien niet is gebleken van bezwaren tegen die rechtspersoon wordt de VOG afgegeven. Indien daarvan wel is gebleken wordt de aanvraag om afgifte van een VOG afgewezen. Hiermee kan de bescherming van de samenleving zo goed mogelijk worden gewaarborgd. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de screeningsautoriteit Justis.

Een VOG bij iedere (vierjaarlijkse) aanvraag
Omdat vluchtig ondernemerschap dat veelal gepaard gaat met malafide uitleenpraktijken in de uitleenbranche voorkomt, wordt van belang geacht dat de uitlener bij een aanvraag tot verlening van een voorlopig certificaat en in beginsel bij iedere aanvraag tot verlening van een certificaat een VOG overlegt die niet ouder is dan drie maanden. Een voorlopig certificaat heeft een geldigheidsduur van zes maanden en ieder certificaat een geldigheidsduur van vier jaar. Hierdoor wordt het mogelijk om periodiek – bij iedere aanvraag – justitiële of strafvorderlijke gegevens in de zin van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens te (laten) raadplegen die relevant zijn voor beoordeling van de professionele betrouwbaarheid van de betreffende uitlener. Het niet overleggen van een VOG is een grond voor weigering van het (voorlopig) certificaat.

Op de regel dat bij iedere aanvraag tot verlening van een certificaat een nieuwe VOG moet worden overgelegd, geldt een uitzondering. In het geval een aanvraag tot verlening van een certificaat (met een geldigheidsduur van vier jaar) wordt ingediend in de periode dat de aanvrager reeds in het bezit is van een voorlopig certificaat, hoeft bij die aanvraag tot verlening van een certificaat geen nieuwe VOG te worden overgelegd. Gezien de beperkte geldigheidsduur van een voorlopig certificaat van zes maanden (en maximaal negen maanden, in geval van een eenmalige verlenging van de geldigheidsduur), wordt het niet proportioneel geacht de aanvrager bij een daaropvolgende aanvraag tot verlening van een certificaat een nieuwe verklaring te laten aanvragen. In het geval een uitlener direct een aanvraag tot verlening van een certificaat indient, zonder daaraan voorgaand een aanvraag tot verlening van een voorlopig certificaat te hebben aangevraagd, is deze uitzondering in ieder geval niet van toepassing. Ook in het geval een aanvraag tot verlening van een certificaat wordt ingediend en een daaraan voorafgaande aanvraag tot verlening van een voorlopig certificaat is afgewezen, geldt voormelde uitzondering niet en dient bij de aanvraag tot verlening van een certificaat een VOG te worden overgelegd die niet ouder is dan drie maanden.

Bij een eenmalige verlenging van de geldigheidsduur van een certificaat dan wel een voorlopig certificaat, zoals geregeld in het voorgestelde artikel 12e, derde lid, geldt de verplichting tot het overleggen van een VOG niet. Zoals bij het voorgestelde artikel is toegelicht, zal een verlenging niet geschieden op verzoek van de uitlener, maar op basis van een besluit van de certificerende instelling uitsluitend in geval van onvoorziene omstandigheden die de uitlener niet zijn toe te rekenen. De certificerende instelling is bijvoorbeeld door onvoorziene omstandigheden niet in staat om tijdig – voor het verstrijken van de geldigheidsduur van het geldende certificaat – te beslissen op de opvolgende aanvraag tot verlening van een certificaat.

Een nieuwe VOG in geval van nieuwe leiding
Het voorgestelde artikel 12j regelt daarnaast dat in het geval van een wisseling van één van de bestuurders dan wel van de vennoten, maten of beheerders, de certificaathouder zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen drie maanden na de wisseling een VOG dient te overleggen. Juist in een dergelijk geval wordt van belang geacht de bekwaamheid en de professionele betrouwbaarheid van de nieuwe leiding zo snel mogelijk te toetsen. Voor het nieuwe derde lid is wat betreft de terminologie aansluiting gezocht bij artikel 35, tweede lid, van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens. In dat artikel wordt onder meer geregeld dat in het kader van een VOG

CONCEPT

voor rechtspersonen eveneens de strafbare feiten op naam van bestuurders, vennoten, maten of beheerders van een rechtspersoon worden betrokken. Ingevolge artikel 1, onderdeel f, van die wet wordt onder rechtspersoon niet alleen verstaan een rechtspersoon als bedoeld in boek 2 van het BW, maar ook de daarmee gelijkgestelde organisaties als bedoeld in artikel 51, derde lid, van het Wetboek van Strafrecht, namelijk een maatschap, rederij of doelvermogen. Dergelijke organisaties kunnen vallen onder het begrip onderneming vallen, zoals gedefinieerd in de Waadi (artikel 1, eerste lid, onderdeel e). Zie ook de toelichting bij hoofdstuk 3a. Omdat in de Waadi – anders dan in de Wet Strafvorderlijke en derhalve verschillende definities worden gehanteerd voor rechtspersonen en "met rechtspersonen gelijkgestelde organisaties", wordt in het tweede lid van het voorgestelde artikel uitgegaan van de bestuurders, vennoten, maten of beheerders, bedoeld in artikel 35, tweede lid, van de Wet justitiële en strafvorderlijke gegevens.

De inspectie-instellingen voeren periodiek controles uit bij gecertificeerde uitleners. Daarbij kan worden gecontroleerd of in een jaar een bestuurswissel heeft plaatsgevonden en of naar aanleiding daarvan een VOG is overgelegd.

Artikel 12k

In dit artikel wordt de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie geregeld die is gekoppeld aan de verlening van een (voorlopig) certificaat.

In het eerste lid komt tot uitdrukking dat de bankgarantie wordt verstrekt door de certificaathouder en dient als financiële zekerheid gedurende de looptijd van het certificaat of het voorlopige certificaat. De bankgarantie bedraagt € 50.000 in het geval van verlening van een voorlopig certificaat en € 100.000 in het geval van verlening van een eerste certificaat (tweede lid). Een uitlener die eerst een voorlopig certificaat aanvraagt en vervolgens een certificaat, dient allereerst een bankgarantie te verstrekken van € 50.000 en deze bij verlening van een certificaat aan te vullen tot € 100.000. Een uitlener die (direct) een eerste certificaat aanvraagt, dient bij verlening van het certificaat € 100.000 te overleggen.

In het derde lid wordt geregeld waarvoor de financiële zekerheid wordt gesteld. Dat is allereerst voor de nakoming van financiële verplichtingen van een certificaathouder die voortvloeien uit een arbeidsverhouding met een ter beschikking gestelde arbeidskracht, zoals de verplichting om aan de arbeidskracht loon dan wel een andere vergoeding te betalen. Omdat de Waadi niet alleen betrekking heeft op terbeschikkingstelling van arbeid op grond van een arbeidsovereenkomst (waaronder een uitzendovereenkomst), wordt in dit artikel uitgegaan van financiële verplichtingen die voorloeien uit een arbeidsverhouding. Daarnaast wordt financiële zekerheid gesteld voor de nakoming van financiële verplichtingen die voortkomen uit de bestuurlijke sancties wegens overtredingen van voorschriften bij of krachtens de Waadi, Wml of Wav of in verband met de voldoening of afdracht van de omzetbelasting, de loonbelasting, de premie voor de volksverzekeringen, de premies voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet en daarmee samenhangende bedragen zoals rente, boetes en andere kosten. Gelet op deze doelen van de financiële zekerheidsstelling wordt de bankgarantie gesteld ten behoeve van de arbeidskracht jegens wie de uitlener financiële verplichtingen heeft dan wel de Staat der Nederlanden.

In het vierde lid wordt de reikwijdte van de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie afgebakend. De verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie is niet van toepassing indien de mate van terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in verhouding tot de totale bedrijfsactiviteit van de uitlener zodanig gering is dat de gevolgen van het verstrekken van een bankgarantie voor de uitlener niet in verhouding staan tot het doel van de verplichting, namelijk het tegengaan van vluchtig ondernemerschap onder uitleners. Bij iedere controle van de inspectie-instelling (bij de aanvraag tot verlening van een certificaat en de periodieke controles gedurende de geldigheidsduur van het certificaat) wordt vastgesteld of de uitlener een bankgarantie dient te verstrekken. De frequentie van de controles wordt bij algemene maatregel van bestuur nader uitgewerkt, zodat uitleners op de controles kunnen anticiperen.

CONCEPT

Met het oog op de uitvoerbaarheid wordt de mate van terbeschikkingstelling bepaald over een reeds verstreken periode. De mate van terbeschikkingstelling wordt gering geacht indien de certificaathouder in het jaar onmiddellijk voorafgaand aan de controle door de inspectie-instelling, gedurende het gehele jaar loon heeft uitbetaald doch minder dan tien procent van de totale loonsom in dat jaar bestond uit loon of vergoedingen voor arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld. Onder loon wordt verstaan het premieplichtige loon en met jaar wordt geen kalenderjaar bedoeld maar twaalf maanden. Aan een terbeschikkinggestelde arbeidskracht wordt loon betaald dan wel een vergoeding uit hoofde van een arbeidsverhouding anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst. Indien wordt voldaan aan deze voorwaarden is de uitlener tot aan de eerstvolgende controle niet gehouden een bankgarantie te verstrekken. Ten tijde van die eerstvolgende controle wordt wederom getoetst of de uitlener tot aan de daaropvolgende controle is uitgezonderd van de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie.

De voorwaarde dat de uitlener onmiddellijk voorafgaand aan het peilmoment gedurende het gehele jaar loon heeft uitbetaald, voorkomt dat uitleners die ten tijde van een aanvraag niet of slechts gedeeltelijk actief zijn, zoals startende ondernemingen, kunnen worden uitgezonderd van de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie. Met die verplichting wordt immers beoogd vluchtig ondernemerschap te voorkomen, welk risico met name bij startende ondernemingen voorkomt. Reeds bestaande ondernemingen die een (voorlopig) certificaat aanvragen kunnen wel een beroep doen op de uitzondering als bedoeld in het vierde lid. Het betreft in dat geval bestaande ondernemingen die in het jaar voorafgaande aan de controle nog geen arbeidskrachten ter beschikking stelden maar wel reeds bedrijfsactiviteiten uitvoerden en die in dat verband over dat gehele jaar loon hebben uitbetaald. Gedacht kan worden gedacht aan een onderneming die zich heeft beziggehouden met arbeidsbemiddeling en die de bedrijfsactiviteiten op enig moment wil uitbreiden naar het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Bij dergelijke (bestaande) ondernemingen wordt het risico op vluchtig ondernemerschap eveneens beperkt geacht. Indien bovendien bij de eerstvolgende controle blijkt dat in het daaraan voorafgaande jaar tien procent of meer van de totale loonsom in dat jaar bestond uit de loonsom voor arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld, wordt de uitlener alsnog verplicht een bankgarantie te verstrekken.

Omdat het verstrekken van een bankgarantie op verschillende onderdelen nadere en veelal gedetailleerde uitwerking behoeft die zich niet leent om op het niveau van de wet te worden uitgewerkt, wordt in het vijfde lid voorzien in een grondslag om bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen ter uitwerking van de verplichting tot verstrekking van de bankgarantie. Zo zullen de voorwaarden waaronder, door wie en tot welk bedrag verhaal kan worden genomen op de bankgarantie nader worden uitgewerkt. Hierbij zal rekening worden gehouden met het uitgangspunt dat in beginsel de reguliere middelen dienen te worden ingezet om de houder van het certificaat ertoe aan te zetten zijn financiële verplichtingen na te komen en dat de bankgarantie als laatste instrument dient te worden ingezet. Zo kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de voorwaarde dat de bankgarantie wordt verbeurd aan een ter beschikking gestelde arbeidskracht indien bij een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak is uitgesproken dat de houder van het certificaat zijn financiële verplichtingen jegens de arbeidskracht ten onrechte niet is nagekomen. Daarnaast kan worden geregeld dat onder bepaalde omstandigheden in het geval van het niet nakomen van financiële verplichtingen jegens de ter beschikking gestelde arbeidskracht, de bankgarantie niet ten goede komt aan de arbeidskracht maar aan de Staat der Nederlanden. Dit kan zich voordoen in het geval de arbeidskracht bij blijvende betalingsonmacht van de werkgever (bijv. faillissement, surseance van betaling of schuldsanering natuurlijke personen) ingevolge hoofdstuk IV van de Werkloosheidswet recht krijgt op een uitkering. Omdat het UWV in dit verband de financiële verplichtingen van de werkgever overneemt, komt in dergelijke gevallen de bankgarantie niet toe aan de arbeidskracht (die een uitkering krijgt op grond van de Werkloosheidswet) doch aan de Staat der Nederlanden. Daarnaast kan worden gedacht aan voldoening van bij de Belastingdienst openstaande schulden van de uitlener.

Zoals hiervoor is vermeld, wordt met de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie beoogd vluchtig ondernemerschap te voorkomen. Vluchtig ondernemerschap komt met name voor

CONCEPT

bij startende ondernemingen en gedurende de eerste jaren waarin een uitlener arbeidskrachten ter beschikking stelt. In het geval een uitlener zich enkele jaren actief bezighoudt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en in die jaren van een risico op vluchtig ondernemerschap niet is gebleken, wordt een verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie niet langer proportioneel geacht. Om deze reden wordt in het vijfde lid voorzien in een grondslag om bij amvb voorwaarden te stellen waaronder de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie vervalt. Gedacht kan worden aan situaties waarin aan een uitlener een voorlopig certificaat en eerste certificaat is verleend, de uitlener conform de eisen van het normenkader heeft gehandeld en geen verhaal is genomen op de bij het eerdere certificaat verstrekte bankgarantie.

Artikel 12l

Een belangrijk onderdeel van het normenkader, waaraan moet zijn voldaan om het certificaat te verkrijgen en te behouden, is het aantonen dat de uitlener de ter beschikking gestelde arbeidskrachten de arbeidsvoorwaarden biedt waar deze recht op hebben op grond van het loonverhoudingsvoorschrift, bedoeld in artikel 8 (in geval van arbeidskrachten die anders dan in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld) of 8a Waadi (in geval van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld). Dat betekent – kort samengevat – dat de arbeidskracht ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgt als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de uitlener. Hoewel de naleving van deze loonverhoudingsvoorschrift primair een verantwoordelijkheid van de uitlener is, speelt de inlener hierbij een belangrijke rol. Deze inlener bij wie de arbeid wordt verricht weet immers welke functie de arbeidskracht in zijn onderneming uitoefent en welke arbeidsvoorwaarden hiertegenover moeten staan. Mede op basis van die rol kan de inlener thans ingevolge de Wet aanpak schijnconstructies civielrechtelijk aansprakelijk worden gesteld voor betaling van het op grond van de arbeidsovereenkomst verschuldigde loon.

Om in het kader van de certificering te kunnen controleren of de uitlener aan het bepaalde in de artikelen 8 en 8a voldoet, is het van belang dat de inlener in dit verband de benodigde medewerking verleent aan de controles van een inspectie-instelling. Gelet op de gedeelde verantwoordelijkheid van de uit- en inlener om arbeidskrachten ter beschikking te stellen overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens de wet, wordt in het nieuwe artikel 12l dan ook geregeld dat de inlener verplicht is een inspectie-instelling de benodigde inlichtingen te verschaffen en medewerking te verlenen ten behoeve van een controle op de naleving van de eisen van het normenkader die betrekking hebben op de naleving van de artikelen 8 en 8a. Gedacht kan worden aan het verstrekken van informatie aan de inspectie-instelling over de bij de inlener geldende arbeidsvoorwaarden of het verlenen van medewerking aan het horen van de arbeidskrachten die bij de inlener werkzaam zijn.

Artikel I, onderdeel G

In het huidige artikel 13 van de Waadi is geregeld dat met het toezicht op de naleving van het bepaalde bij of krachtens deze wet zijn belast de bij besluit van de minister van SZW aangewezen ambtenaren. Het betreft de daartoe aangewezen toezichthoudende ambtenaren van de Arbeidsinspectie. Zoals in het algemene deel van de toelichting is uiteengezet zal dat toezicht in het kader van de certificeringsplicht geen betrekking hebben op de naleving van het normenkader. Dit zal tot uitdrukking komen in het besluit van de minister van SZW.

Zoals in het algemene deel van de toelichting is uiteengezet (paragraaf 5.3) houdt bovendien niet de Arbeidsinspectie, maar de certificerende instelling toezicht op de naleving van de verplichting van de inlener om mee te werken aan de controles door een inspectie-instelling op de naleving van het normenkader, meer in het bijzonder, de eis die betrekking heeft op de naleving van het loonverhoudingsvoorschrift, geregeld in de artikelen 8 en 8a.

In dit verband wordt opgemerkt dat artikel 5:11 van de Awb alleen natuurlijke personen aanmerkt als toezichthouder. Daarom wordt in het nieuwe tweede lid van artikel 13 geregeld dat de

CONCEPT

certificerende instelling, zijnde een zelfstandig bestuursorgaan, zelf – bij besluit – de natuurlijke personen aanwijst die het toezicht gaan uitvoeren. De certificerende instelling voert dit voorschrift uit door een besluit te publiceren in de Staatscourant waarin de functionarissen – door middel van functieaanduiding of door verwijzing naar de dienst of het onderdeel van de certificerende instelling waartoe de functionarissen behoren – worden aangeduid die het toezicht op naleving gaan uitoefenen. Het is niet noodzakelijk namen van personen te publiceren.

De aangewezen personen vallen vervolgens onder de definitie die de Awb hanteert voor toezichthouders. Op deze manier is geregeld dat de als toezichthouder aangewezen personen bij de uitoefening van hun werkzaamheden de bevoegdheden kunnen gebruiken die zijn vervat in afdeling 5.2 van de Awb en die – indien van toepassing – nader zijn ingevuld in hoofdstuk 4 van de Waadi. Wat betreft hoofdstuk 4 van de Waadi, betreft het de artikelen 14 en 14c. In artikel 14 van de Waadi is geregeld dat de toezichthouders bevoegd zijn, met medeneming van de benodigde apparatuur, een woning binnen te treden zonder toestemming van de bewoner. Daarnaast wordt geregeld dat toezichthouders niet beschikken over de bevoegdheden, genoemd in de artikelen 5:18 (zaken onderzoeken, aan opneming te onderwerpen en daarvan monsters te nemen) en 5:19 (het onderzoeken van vervoersmiddelen) van de Awb. In artikel 14c wordt geregeld dat de toezichthouder te allen tijde bevoegd is tot inbeslagneming van daarvoor vatbare voorwerpen. Deze artikelen worden eveneens van toepassing op personen die door de certificerende instelling als toezichthouder worden aangewezen. Wat betreft het verstrekken van gegevens door de aan aangewezen toezichthouders aan de inspectie-instellingen wordt verwezen naar de toelichting bij het gewijzigde artikel 14b.

De beperkte toezichthoudende taak van de door de certificerende instelling aangewezen toezichthouders is erop gericht om een controle op de naleving van de loonverhoudingsvoorschrift in het kader de certificeringsplicht mogelijk te maken en is derhalve niet gericht op het toezicht op de naleving van de Waadi als zodanig. Gelet hierop worden de overige bevoegdheden in het kader van onderzoek en toezicht in hoofdstuk 4 van de Waadi niet aan deze toezichthouders toegekend. Het betreft het doen van onderzoek naar de naleving van hoofdstukken 2 en 3 en de openbaarmaking van door toezicht op de naleving verkregen gegevens (de artikelen 15 en 15b). Ook krijgt de certificerende instelling geen bevoegdheid tot het opleggen van een boete dan wel tot het geven van een bevel stillegging van werk in verband met recidive (de artikelen 18 en 22 van de Waadi). Het niet naleven van artikel 12l is om deze reden niet als overtreding in de zin van artikel 16 aangemerkt.

In het kader van de toezichthoudende rol wordt wel geregeld dat de aangewezen personen een last onder dwangsom kunnen opleggen. Verwezen wordt naar de toelichting bij het voorgestelde artikel 22a. In het gewijzigde artikel 23 wordt geregeld dat een beschikking tot het opleggen van een last onder dwangsom wordt genomen namens de certificerende instelling (artikel I, onderdeel O; het voorgestelde tweede lid van artikel 23). Dit vloeit voort uit artikel 5:20, derde lid, gelezen in samenhang met artikel 5:32, eerste lid, van de Awb. Ingevolge die artikelen is het bestuursorgaan onder verantwoordelijkheid waarvan de toezichthouder werkzaam is, bevoegd tot oplegging van een last onder bestuursdwang alsmede een last onder dwangsom. Een besluit tot het opleggen van een last onder dwangsom is derhalve een besluit in de zin van de Awb van de certificerende instelling waartegen bezwaar en beroep openstaat. Aangezien een dergelijk besluit een handhavend besluit is op grond van (hoofdstuk 5 van) de Waadi, kan in het kader van het besluit tot het opleggen van een last onder dwangsom hoger beroep worden ingesteld bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Zie in dit verband de toelichting bij artikel 12e.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat in afdeling 5.2 van de Awb aan toezichthouders niet alleen bevoegdheden zijn toegekend, maar ook verplichtingen zijn opgenomen. Voor deze bevoegdheden en de wijze waarop ze dienen te worden uitgeoefend, zij daarom verwezen naar de Awb. Volledigheidshalve wordt ten slotte opgemerkt dat de minister van SZW ingevolge artikel 21 van de Kaderwet zbo's bevoegd is beleidsregels vast te stellen met betrekking tot de bevoegdheid tot het aanwijzen van bij de certificerende instelling werkzame toezichthouders.

CONCEPT

Artikel I, onderdelen H en I

De huidige artikelen 14a en 14b bevatten grondslagen voor gegevensuitwisseling met bestuursorganen (artikel 14a) en private certificerende instellingen die vrijwillige certificaten verlenen (artikel 14b). Deze bepalingen worden aangepast als gevolg van de introductie van de verplichte certificering.

Artikel 14a

In het huidige eerste lid is geregeld welke informatie moet worden verstrekt - kosteloos en uit eigen beweging of verplicht desgevraagd - aan de door de minister van SZW als toezichthouder aangewezen ambtenaren in verband met het toezicht op de naleving van de Waadi. In het huidige tweede lid is voorzien in een grondslag voor gegevensuitwisseling tussen de minister van SZW, andere bestuursorganen en voormelde ambtenaren voor zover deze gegevensuitwisseling noodzakelijk is voor de uitvoering van hun wettelijke taak en ten behoeve van een samenwerkingsverband tussen twee of meer van de voornoemde instanties. Dergelijke grondslagen zijn eveneens vereist in het kader van de verplichte certificering en zullen daarom ook na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel in stand blijven. Zie in dit verband paragraaf 6.1.4 en - wat betreft de samenwerkingsverbanden – paragraaf 6.1.3 van het algemene deel van deze toelichting. Opgemerkt wordt dat voor zover in artikel 14a wordt verwezen naar bestuursorganen, daaronder mede moet worden verstaan de certificerende instelling, nu deze een zelfstandig bestuursorgaan betreft.

Aan het eerste lid wordt toegevoegd dat in verband met het toezicht op de naleving van de Waadi en ten behoeve van samenwerkingsverbanden eveneens gegevens kunnen worden verstrekt door de aangewezen inspectie-instellingen (het voorgestelde artikel 12g, eerste lid). Hierbij moet worden gedacht aan de gegevens verkregen uit de controles op de naleving van de toepasselijke eisen van het normenkader. Indien met toepassing van het normenkader wordt geconstateerd dat de Waadi niet wordt nageleefd (zoals de verplichting om een administratie van ter beschikking gestelde arbeidskrachten bij te houden), kan die informatie voor de als toezichthouder aangewezen ambtenaren aanleiding zijn om handhavend op te treden. In het derde lid wordt geregeld dat ook de certificerende instelling en een aangewezen inspectie-instelling bij het verwerken van persoonsgegevens gebruik kunnen maken van het burgerservicenummer. Wat betreft de gegevensverstrekking door een aangewezen inspectie-instelling, wordt geregeld dat deze worden verstrekt door tussenkomst van de certificerende instelling. Verwezen wordt in dit verband naar paragraaf 6.1.4 van het algemene deel van de toelichting.

Om de kwaliteit van het toezicht op de naleving van het stelsel van verplichte certificering verder te ondersteunen wordt aan artikel 14a toegevoegd dat bij lagere regelgeving (amvb) kan worden bepaald dat aan de als toezichthouder aangewezen ambtenaren nader te bepalen gegevens en inlichtingen worden verstrekt die noodzakelijk zijn voor het toezicht op de naleving van de Waadi. Deze informatie kan in ieder geval afkomstig zijn van:

a. een stichting die optreedt ten behoeve van door de RvA erkende certificerende instellingen die vrijwillige certificaten verlenen voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk, of
b. een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die door de organisaties van werkgevers en werknemers is belast of mede is belast met het toezicht op de naleving van collectieve arbeidsovereenkomsten.

In het geval van een instantie onder a wordt onder meer gedacht aan gegevensuitwisseling met SNA in verband met het vrijwillige certificaat voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk. Hoewel deze vorm van terbeschikkingstelling is uitgezonderd van de definitie van ter beschikkingstelling van arbeidskrachten in de Waadi (en dit ook zo blijft met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel), is ingevolge het huidige artikel 14b, gelezen in samenhang met artikel 1, vierde lid, geregeld dat de toezichthouders op de Waadi en andere arbeidswetten alsmede de Belastingdienst ook gegevens mogen verstrekken aan SNA over ondernemingen die gecertificeerd zijn voor ter

CONCEPT

beschikkingstelling van arbeid ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk. De regering acht het – ook na de introductie van een verplichte certificering voor terbeschikkingstelling – van belang dat gegevensuitwisseling in het kader van aanneming van werk mogelijk blijft. De wijziging van artikel 1, vierde lid (wijzigingsartikel I, onderdeel A) hangt hiermee samen. Voor een uitgebreidere toelichting wordt verwezen naar het algemene deel van de toelichting, paragraaf 6.1.4.

Artikel 14b

In het gewijzigde artikel 14b wordt voorzien in grondslagen voor het verstrekken van gegevens aan de certificerende instelling, aangewezen inspectie-instelling en om bij algemene maatregel van bestuur gegevensuitwisseling met andere bij wet aangewezen instanies mogelijk te maken. Hoewel het gewijzigde artikel in belangrijke mate overeenkomt met het huidige artikel 14b dat een grondslag bevat voor het verstrekken van gegevens aan erkende certificerende instellingen die vrijwillige certificaten verlenen, wordt het artikel gelet op het aantal redactionele wijzigingen en in verband met de leesbaarheid van het wetsvoorstel opnieuw vastgesteld.

In het huidige eerste tot en met derde lid is geregeld welke gegevens worden verstrekt door ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de naleving van de Waadi, de Wml en de Wav, de Belastingdienst en de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Het artikel wordt aldus gewijzigd dat deze gegevens worden verstrekt aan de certificerende instelling. Daarnaast wordt in het gewijzigde eerste lid geregeld dat de gegevens niet alleen betrekking kunnen hebben op het gegeven dat een boete is opgelegd (als gevolg van het niet naleven van voormelde wettelijke bepalingen), maar ook op het feit dat een last onder dwangsom is opgelegd, zoals is geregeld in het voorgestelde artikel 22a. Wat betreft de gegevensverstrekking door de Belastingdienst wordt voor meer informatie verwezen naar de toelichting bij het huidige artikel 14, Kamerstukken II 2010/11, 32872, nr. 3, p. 15, 16 en 19). Wat betreft de gegevensverstrekking door de SVB wordt verwezen naar Kamerstukken II 2014/15, 34273, nr. 3, p. 36. De gegevens die betrekking hebben op de Waadi, de Wml en de Wav komen overeen met de desbetreffende eisen van het normenkader. Verwezen wordt in dit verband ook naar de toelichting bij artikel 12i.

Het gewijzigde vierde lid van artikel 14b komt overeen met het voorgestelde zesde van artikel 14a. Hiermee wordt voorzien in een grondslag voor het verstrekken van gegevens door de aangewezen instanties (zoals SNA en SNCU) aan de certificerende instelling. Gelet op de deels publieke en deels private inrichting van het toezicht op de naleving van het certificeringsstelsel, wordt tevens van belang geacht te voorzien in een wettelijke basis om bij amvb te kunnen regelen dat de aangewezen toezichthouders van de Waadi en de certificerende instelling aan de aangewezen instanties, zoals SNA en SNCU, gegevens kunnen verstrekken voor zover dat noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken.

Overeenkomstig het huidige artikel 14b wordt geregeld dat de gegevens slechts worden verstrekt, indien deze gegevens betrekking hebben op een te certificeren of gecertificeerde uitlener. Voorts wordt in het gewijzigde vijfde lid geregeld dat de gegevens, bedoeld in het eerste tot en met vierde lid, slechts worden verstrekt voor zover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de bij of krachtens deze wet toegekende taken aan de certificerende instelling. Deze taken betreffen in dit verband met name het verlenen, weigeren of intrekken van (voorlopige) certificaten en het bijhouden van het openbare register van gecertificeerde uitleners.

Overeenkomstig het gewijzigde vijfde lid van artikel 14a wordt in het gewijzigde zesde lid van artikel 14b geregeld dat gegevens en inlichtingen door tussenkomst van de certificerende instelling worden verstrekt aan een aangewezen inspectie-instelling. De taak van de inspectie-instelling is immers in alle gevallen gekoppeld aan de taak van de certificerende instelling tot verlening van certificaten. De certificerende instelling treedt derhalve op als verwerkingsverantwoordelijke als bedoeld in artikel 4, aanhef en onder 7, van de AVG voor het verwerken van de betreffende gegevens. De gegevens worden slechts verstrekt voor zover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de bij of krachtens deze wet toegekende taken aan een aangewezen inspectie-instelling. Die taak betreft het uitvoeren van controles in het kader van de certificering van uitleners (zie het

CONCEPT

voorgestelde artikel 1, eerste lid, onderdeel h). De verstrekte gegevens dienen bovendien betrekking te hebben op een aanvrager van een (voorlopig) certificaat of een certificaathouder die door de aangewezen inspectie-instelling wordt gecontroleerd.

Het nieuwe zevende lid bevat een grondslag voor het verstrekken van gegevens die worden verkregen door personen die bij de certificerende instelling werkzaam zijn en die worden aangewezen als toezichthouder op de meewerkplicht van de inlener. Verwezen wordt naar de toelichting bij het nieuwe artikel 12l. Om erop toe te zien dat de inspectie-instelling de controle op het loonverhoudingsvoorschrift kan uitvoeren is het noodzakelijk dat de gegevens en inlichtingen die worden verkregen in het kader van het toezicht op de naleving van artikel 12l, kunnen worden verstrekt aan een inspectie-instelling. Deze gegevens kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden van de inlener. Ook in dit verband is geregeld dat de certificerende instelling verwerkingsverantwoordelijke is voor het verwerken van die gegevens. Bovendien worden de gegevens uitsluitend verstrekt voor zover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de bij of krachtens deze wet toegekende taken aan een aangewezen inspectie-instelling en voor zover deze gegevens betrekking hebben op een uitlener bij wie controles worden uitgevoerd door de inspectie-instelling.

Het negende lid voorziet in een wettelijke basis om bij algemene maatregel van bestuur nadere regels te stellen over de uitvoeringsmodaliteiten van de gegevensverstrekking. Dit artikellid komt overeen met het huidige zesde lid van artikel 14b.

In het tiende lid wordt een geheimhoudingsplicht opgelegd aan een ieder die kennis neemt van de gegevens die ingevolge artikel 14b worden verstrekt. Het elfde lid regelt de uitzonderingen op deze geheimhoudingsplicht. Deze leden komen in belangrijke mate overeen met het huidige zevende en achtste lid. Anders dan in het huidige achtste lid, is geen uitzondering op de geheimhoudingsplicht geregeld voor de certificerende instelling jegens de aangewezen inspectie-instellingen. De grondslag voor de gegevensuitwisseling tussen beide instanties is neergelegd in het nieuwe zesde lid.

Artikel I, onderdeel J

In het eerste lid van artikel 15 is geregeld dat de minister van SZW verslag uitbrengt over de feiten en omstandigheden uit het onderzoek naar de naleving van de hoofdstukken 2 of 3 aan de in dat artikel genoemde personen en instanties, met uitzondering van artikel 7a. Deze bepaling houdt verband met het uitgangspunt dat overtredingen van de bepalingen in de hoofstukken 2 en 3 (met uitzondering van artikel 7a) niet strafrechtelijk of bestuursrechtelijk gesanctioneerd zijn. Sanctionering van overtredingen zou dienen te geschieden langs de privaatrechtelijke weg.[9] In geval van overtreding van de regels, kan een betrokkene bij de rechter nakoming of schadevergoeding eisen.

Met het vervallen van de registratieplicht, zoals geregeld in artikel 7a, vervalt eveneens de verwijzing naar dat artikel in artikel 15. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat dergelijk onderzoek niet zal zien op de naleving van het voorgestelde hoofdstuk 3a over de certificering van terbeschikkingstelling, omdat dat hoofdstuk onder de bestuursrechtelijke handhaving van hoofdstuk 5 van de Waadi valt dan wel (wat betreft de naleving van het normenkader) onder het private toezicht van de certificerende instelling.

Artikel I, onderdeel L

In artikel 15b van de wet is een verplichting opgenomen voor de daartoe aangewezen toezichthoudende ambtenaren van de Arbeidsinspectie om naar aanleiding van de uitkomsten van ingestelde inspectieonderzoeken het feit dat is besloten tot het opleggen van een boete dan wel een bevel tot stillegging van werk openbaar te maken. Dit geldt ook voor het feit dat na onderzoek geen overtreding is geconstateerd. Na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel zal deze verplichting eveneens gelden in het kader van overtredingen van de verplichtingen van de uitlener

[9] Kamerstukken II 2001/02, 28465, nr. 3, p. 8

CONCEPT

en inlener in het certificeringsstelsel. Niet is gekozen voor het laten vervallen van de verplichting tot openbaarmaking als gevolg van de introductie van het openbare register (het voorgestelde artikel 12h). Het openbare register bevat uitsluitend informatie over de certificering van uitleners en heeft daarmee een ander doel, namelijk om kenbaar te maken welke uitleners gecertificeerd zijn. De openbaarmaking ingevolge artikel 15b is gericht op de bevordering van de naleving van de Waadi (waaronder het voorgestelde certificeringsstelsel) en het bieden van inzicht in het uitvoeren van toezicht op grond van deze wet. In het gewijzigde artikel 15b wordt toegevoegd dat het feit dat is besloten tot oplegging van een last onder dwangsom openbaar wordt gemaakt.

Artikel I, onderdeel M

In artikel 16 is geregeld wat wordt aangemerkt als overtreding, waarop bestuursrechtelijke handhaving kan worden toegepast. In het eerste lid zal niet langer worden verwezen naar het niet naleven van artikel 7a (de registratieplicht die met dit wetsvoorstel komt te vervallen), maar naar het niet naleven van de verplichtingen voor de uitlener als bepaald in artikel 12c, eerste dan wel tweede of derde lid, het niet naleven van de verplichtingen voor de inlener, zoals bepaald in artikel 12d, eerste dan wel tweede lid, alsmede het niet naleven van artikel 12f, zesde en zevende lid.

Uit de formulering van artikel 12c, eerste, dan wel tweede en derde lid is af te leiden dat in het geval de uitlener ten onrechte niet gecertificeerd is, (uitsluitend) een overtreding kan worden vastgesteld als gevolg van het niet naleven artikel 12c, eerste lid. Een niet-gecertificeerde uitlener is immers (ten onrechte) geen certificaathouder, die aan het tweede en derde lid dient te voldoen. In het geval de uitlener wel gecertificeerd is, doch niet aan de inlener heeft gemeld dat de desbetreffende arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld dan wel deze gegevens niet in de eigen administratie heeft geregistreerd, wordt een overtreding vastgesteld als gevolg van het niet naleven van het tweede lid of het derde lid of, voor zover van toepassing, van beide leden.

De bewoordingen "artikel 12d, eerste, dan wel tweede lid, maken duidelijk dat ten aanzien van ieder ter beschikking gestelde arbeidskracht het niet naleven van artikel 12d, eerste lid óf het niet naleven van artikel 12d, tweede lid, als een overtreding wordt aangemerkt. De inlener is derhalve (uitsluitend) in overtreding van artikel 12d, eerste lid, in het geval hij een arbeidskracht arbeid laat verrichten die ter beschikking is gesteld door een niet gecertificeerde uitlener. De inlener is in overtreding van artikel 12d, tweede lid, in het geval de arbeidskracht wordt ingeleend van een gecertificeerde uitlener, maar de inlener niet voldoet aan zijn administratieplicht. Die situatie kan zich voordoen, omdat de uitlener niet aan zijn meldplicht heeft voldaan (met als gevolg dat de inlener niet overeenkomstig de melding in de eigen administratie kan vastleggen welke arbeidskracht door welke uitlener aan hem ter beschikking is gesteld) of omdat de uitlener wel aan de meldplicht heeft voldaan, maar de inlener de relevante gegevens niet overeenkomstig de melding in de eigen administratie heeft geregistreerd.

Als gevolg van de gedeelde verantwoordelijkheid voor de naleving van het certificeringsstelsel door de uitlener en de inlener, staan met name de verplichtingen van de inlener in relatie tot die van de uitlener. Zo mag de inlener geen arbeid laten verrichten door arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld door een uitlener die niet over een certificaat beschikt. In het geval het certificaat van de uitlener wordt ingetrokken, leidt de intrekking er van rechtswege toe dat tevens de inlener zijn verplichting niet naleeft.

In de periode, bedoeld in artikel 12f, vijfde lid, (na de bekendmaking van het intrekkingsbesluit maar vóór de inwerkingtreding van dat besluit), mag de uitlener de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten aan een inlener voortzetten in het geval de desbetreffende arbeidskrachten ten tijde van de bekendmaking van het intrekkingsbesluit reeds ter beschikking waren gesteld aan de desbetreffende inlener. De uitlener en inlener handelen in dat geval niet in strijd met het zesde respectievelijk zevende lid van artikel 12f.

Artikel I, onderdelen N en O

Wat betreft het naleven van de verplichtingen van een uitlener zoals bepaald in artikel 12c en de verplichtingen van de inlener als bedoeld in artikel 12d, eerste en tweede lid, kan een (last onder)

CONCEPT

dwangsom worden opgelegd (het voorgestelde artikel 22a). De inzet van die bevoegdheid is niet gericht op bestraffing, maar op rechtsherstel. Een dwangsom is in dat geval een geëigend middel. Gedacht kan worden aan het opleggen van een last onder dwangsom in het geval een uitlener arbeidskrachten ter beschikking stelt, zonder over een certificaat te beschikken. De verplichting (de last) kan in dat geval inhouden dat de uitlener binnen een bepaalde termijn een aanvraag indient tot verlening van een certificaat dan wel de activiteiten met betrekking tot terbeschikkingstelling beëindigt. Wordt dat niet gedaan, dan wordt per tijdseenheid (bijvoorbeeld per dag) een dwangsom verbeurd. Ook kan een last onder dwangsom worden opgelegd aan een inlener, bijvoorbeeld in het geval de inlener niet in zijn administratie vastlegt welke arbeidskrachten door welke uitleners aan hem ter beschikking zijn gesteld. Met een last onder dwangsom kan de inlener worden verplicht om binnen een bepaalde termijn alsnog aan zijn administratieplicht te voldoen. Een besluit tot het opleggen van een last onder dwangsom wordt genomen door de aangewezen toezichthouders op de Waadi, die handelen namens de minister van SZW (het gewijzigde artikel 23). In het voorgestelde artikel 22a wordt niet de bevoegdheid toegekend om een last onder bestuursdwang op te leggen, hetgeen ingevolge artikel 5:32, eerste lid, van de Awb automatisch een bevoegdheid tot het opleggen van een last onder dwangsom impliceert. Met name de uitoefening van bestuursdwang zou een te groot beslag leggen op de capaciteit van de Arbeidsinspectie. Gekozen is uitsluitend voor de bevoegdheid om een last onder dwangsom op te leggen. Voor een nadere toelichting op de handhaving van het certificeringsstelsel door de Arbeidsinspectie wordt verwezen naar paragraaf 6.1.3 van het algemene deel van deze toelichting. Ten slotte wordt opgemerkt dat een besluit tot het opleggen van een last onder dwangsom is aan te merken als een besluit in de zin van de Awb waartegen bezwaar en beroep openstaat. Aangezien een dergelijk besluit een handhavend besluit is op grond van (hoofdstuk 5 van) de Waadi, kan in het kader van een besluit tot het opleggen van een last onder dwangsom hoger beroep worden ingesteld bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Zie in dit verband de toelichting bij artikel 12e.

Wat betreft het voorgestelde tweede lid van de artikelen artikel 22a en 23 wordt verwezen naar de toelichting bij artikel I, onderdeel G.

Artikel I, onderdeel P

In hoofdstuk 6 wordt een artikel ingevoegd dat voorziet in overgangsrecht in verband met de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel (artikel 23a).

Met een flexibele inwerkingtreding wordt erop toegezien dat een voldoende ruime termijn in acht wordt genomen vóór 1 januari 2025 in verband met de indiening van aanvragen tot verlening van een certificaat door ondernemingen én tijdige besluitvorming naar aanleiding van die aanvragen. Omdat echter niet is uit te sluiten dat ondernemingen weliswaar tijdig een aanvraag indienen, maar niet tijdig een besluit op hun aanvraag ontvangen, wordt voor die ondernemingen voorzien in overgangsrecht. Het wordt immers niet gerechtvaardigd geacht dat een onderneming wordt geconfronteerd met de gevolgen van een overtreding van de wet, in het geval die overtreding de onderneming niet te verwijten valt. Een dergelijk overgangsrecht geeft bovendien een grotere garantie om het certificeringsstelsel vanaf 1 januari 2025 ook daadwerkelijk in werking te laten treden.

Het overgangsrecht, bedoeld in het eerste lid van artikel 23a, houdt in dat indien een onderneming of rechtspersoon die uiterlijk drie maanden voor de inwerkingtreding van het certificeringsstelsel – meer in het bijzonder van artikel 12c, waarin het verbod op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten zonder certificaat is geregeld – een aanvraag tot verlening van een certificaat heeft ingediend en daarop op de datum van inwerkingtreding van het certificeringsstelsel nog niet is beslist, de Waadi, zoals die luidde voor de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel, blijft gelden totdat de certificerende instelling het besluit op de aanvraag heeft bekendgemaakt. Ook de inlener die werkzaamheden laat verrichten door arbeidskrachten die ter beschikking zijn gesteld door een uitlener waarop het overgangsrecht van toepassing is, handelt als gevolg daarvan niet in strijd met de Waadi (zoals die komt te luiden na de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel). Immers, de

CONCEPT

inlener leent in dat geval geen arbeidskrachten in van een uitlener die in strijd handelt met het voorgestelde artikel 12c.

Om onder het overgangsrecht te vallen, moet de aanvraag uiterlijk drie maanden voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel zijn ingediend, opdat de certificerende instelling voldoende tijd heeft om op de aanvraag te beslissen. Hierbij wordt ten gunste van betrokkenen afgeweken van de beslistermijn van zes maanden, bedoeld in artikel 3:18, eerste lid, van de Awb. Op ondernemingen die niet binnen de daarvoor gestelde termijn een aanvraag indienen tot verlening van een certificaat is geen overgangsrecht van toepassing. Dit geldt ook voor ondernemingen die binnen de termijn van drie maanden worden opgericht. Gezien de korte tijd tussen de indiening van de aanvraag en de inwerkingtreding van het wetsvoorstel, wordt ervan uitgegaan dat deze ondernemingen anticiperen op het nieuwe certificeringsstelsel en met ingang van de inwerkingtreding van het wetsvoorstel dan ook niet in strijd handelen met de wet.

In het tweede lid van het voorgestelde artikel 23a wordt geregeld onder welke voorwaarden bestaande ondernemingen bij de inwerkingtreding van de certificeringsplicht zijn uitgezonderd van de verplichting tot verstrekking van een bankgarantie. Zie ook het algemene deel van de toelichting, paragraaf 4.2.3. Er gelden vier cumulatieve voorwaarden. De certificerende instelling toetst of een onderneming aan alle voorwaarden voldoet.

1. De onderneming of rechtspersoon dient in de periode onmiddellijk voorafgaande aan het tijdstip van inwerkingtreding van de certificeringsplicht reeds vier jaar onafgebroken in het handelsregister, bedoeld in artikel 2 van de Handelsregisterwet 2007 te zijn ingeschreven.
2. In voormelde periode bevat de onderneming of rechtspersoon een Waadi-registratie overeenkomstig artikel 7a, eerste lid, zoals dat luidt voor de inwerkingtreding van het wijzigingsartikel van het voorliggende wetsvoorstel dat artikel 7a doet vervallen.
3. De onderneming moet kunnen aantonen in voormelde periode daadwerkelijk arbeidskrachten ter beschikking te hebben gesteld.
4. De onderneming moet aantonen aan zijn verplichtingen tot betaling van belastingen of sociale zekerheidspremies te voldoen.

Met voorwaarden 1 en 2 toont de uitlener aan dat deze in de periode voorafgaande aan de inwerkingtreding van de certificeringsplicht voldeed aan de uit de Waadi voortvloeiende voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Met voorwaarde 3 wordt beoogd te voorkomen dat slapende rechtspersonen kunnen worden uitgezonderd van de verplichting tot het verstrekken van een bankgarantie. Het is aan de certificerende instelling om te bepalen op welke wijze de uitlener kan aantonen dat hij in de periode van vier jaar voorafgaande aan de inwerkingtreding van de certificeringsplicht arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld. Ten slotte moet de uitlener kunnen aantonen dat hij aan zijn verplichtingen tot betaling van belastingen of sociale zekerheidspremies voldoet (voorwaarde 4). De uitlener kan dit aantonen door middel van een verklaring betalingsgedrag nakoming fiscale verplichtingen van de Belastingdienst, die ten tijde van de indiening van de aanvraag tot verlening van een voorlopig certificaat of het eerste certificaat niet ouder dan drie maanden mag zijn.

Ten slotte wordt in hoofdstuk 6, in het voorgestelde artikel 23b, voorzien in een evaluatiebepaling in verband met de inwerkingtreding van het certificeringsstelsel. In de evaluatie van de Wet verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten worden de doeltreffendheid en effecten van de wet na inwerkingtreding beoordeeld. Omdat het wetsvoorstel de mogelijkheid biedt dat verschillende onderdelen van de wet op verschillende momenten in werking treden, is de start van de vijfjaarstermijn in de evaluatiebepaling gekoppeld aan de inwerkingtreding van de voorgestelde artikel 12c, inhoudende het verbod om arbeidskrachten ter beschikking te stellen zonder een certificaat.

Artikel II

Artikel 3a van de WagwEU ziet op een werknemer die door het uitzendbureau waarmee hij een dienstverband heeft ter beschikking wordt gesteld aan een dienstontvanger, en vervolgens door

CONCEPT

die dienstontvanger opnieuw ter beschikking wordt gesteld aan een andere dienstontvanger, in het kader van een transnationale dienstverrichting als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de WagwEU. De werknemer wordt geacht ter beschikking te zijn gesteld door de dienstverrichter waarmee hij een dienstverband heeft, zijnde het uitzendbureau. Het uitzendbureau blijft daarmee verplicht de arbeidsvoorwaarden op de werknemer toe te passen die van toepassing zijn of zouden zijn op de werknemers van de laatste inlener. De strekking van dit artikel is om de werkgever in staat te stellen in voorkomend geval gunstiger arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden toe te passen voor de ter beschikking gestelde werknemer.[10]

In het derde lid van dat artikel is verduidelijkt dat het uitzendbureau, waarmee de werknemer een dienstverband heeft, ook verantwoordelijk blijft voor de toepassing van de juiste arbeidsvoorwaarden van deze werknemer in de situatie waarin de werknemer door een Nederlands uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan een in Nederland gevestigde inlener, waarna de inlener deze uitzendkracht verder detacheert aan een onderneming gevestigd in een andere lidstaat.[11] In dat lid wordt voor de definitie van inlener verwezen naar artikel 7a van de Waadi, waarin aansluiting wordt gezocht bij artikel 34, eerste en tweede lid, van de Invorderingswet 1990. Deze verwijzing naar artikel 7a van de Waadi moet worden aangepast, omdat dat artikel als gevolg van het voorliggend wetsvoorstel komt te vervallen. Daarbij wordt van de gelegenheid gebruikt gemaakt om te verduidelijken dat het derde lid van artikel 3a betrekking heeft op doorleenconstructies, door niet langer te verwijzen naar de inlener, maar in het bijzonder naar de doorlener. Voorgesteld wordt om voor de definitie van doorlener te verwijzen naar het voorgestelde artikel 12d, derde lid, onderdeel a, van de Waadi en niet naar artikel 34, tweede lid, onderdeel a, van de Invorderingswet 1990. Verwezen wordt in dit verband naar de toelichting bij het voorgestelde artikel 12d, derde lid. Ook in het geval als bedoeld in het derde lid van artikel 3a van de WagwEU - waarbij de werknemer door een Nederlands uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld aan een in Nederland gevestigde doorlener, waarna de doorlener deze uitzendkracht verder detacheert aan een onderneming gevestigd in een andere lidstaat – is het van belang een onderneming of rechtspersoon als doorlener aan te merken, ongeacht of deze de uitzendkracht verder detacheert aan een andere doorlener of aan een inlener onder wiens leiding en toezicht arbeid wordt verricht.

Artikel III

In het zevende lid van artikel 18p van de Wml is bepaald dat signalen van niet naleving van de cao die de inspecteurs van de Inspectie SZW tegenkomen bij een controle in het kader van de Wml kunnen worden doorgegeven aan onder meer de Stichting die optreedt ten behoeve van erkende certificerende instellingen die vrijwillige certificaten afgeven aan ondernemingen die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals de SNA. Nu als gevolg van dit wetsvoorstel de vrijwillige certificering voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten zoals opgenomen in de Waadi wordt vervangen door de verplichte certificering, wordt artikel 18p aldus aangepast dat de voormelde informatie kan worden verstrekt aan de certificerende instelling die de (verplichte) certificaten verstrekt. Signalen van niet naleving van de cao zijn immers eveneens van belang in het kader de geldigheid van een door de certificerende instelling af te geven certificaat. Daarnaast blijft het mogelijk voormelde gegevens te verstrekken aan een stichting die optreedt ten behoeve van erkende certificerende instellingen die vrijwillige certificaten afgeven voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk zoals omschreven in het gewijzigde artikel 14a, zesde lid, onderdeel a, van de Waadi.

Artikel IV

Dit wetsvoorstel treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip. De beoogde datum van inwerkingtreding van de verplichtingen van de uitlener en de inlener in het kader van de certificeringsplicht is 1 januari 2025. Om erop toe te zien dat voormelde datum wordt gehaald en dat derhalve met ingang van die datum geen arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld

[10] Kamerstukken II 2019/20, 35358, nr. 3, p. 23.
[11] Kamerstukken II 2019/20, 35494, nr. 6, p. 21.

CONCEPT

door een uitlener die niet over een certificaat beschikt, wordt een flexibele inwerkingtreding van dit wetsvoorstel voorgesteld, waarbij onderdelen eerder dan 1 januari 2025 in werking treden. Daardoor is het mogelijk de uitvoering van het wetsvoorstel gereed te maken en uitleners de gelegenheid te bieden om tijdig, derhalve voor 1 januari 2025, een aanvraag in te dienen tot verlening van een certificaat. Gedacht wordt aan de bepalingen met betrekking de aanwijzing van de certificerende instelling door de minister van SZW, de aanwijzing van de inspectie-instellingen door de certificerende uitstelling, gegevensuitwisseling, het openbare register en de behandelingen van de aanvragen van de uitleners door de certificerende instelling. Voor de gevallen waarin niet tijdig – dus voor de datum van inwerkingtreding van de certificeringsplicht – op de ingediende aanvraag van een uitlener kan worden beslist, is in overgangsrecht voorzien. Verwezen wordt naar de toelichting bij artikel I, onderdeel P.

Deze toelichting wordt ondertekend mede namens de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

CONCEPT