

*Verplichte certificering voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten:*

## GOED WERKGEVERSCHAP: 'Be there on time!'

Met het bericht van 22 augustus 2022 hebben we u geïnformeerd over de opvatting van de Stichting PayOK over het verplichte certificeringsstelsel voor uitzendbureaus en andere vormen van ter beschikking stellen van arbeid. Inmiddels ligt er een conceptwetsvoorstel. Dit voorstel strekt zich uit tot alle vormen van het ter beschikking stellen van arbeid met uitzondering van collegiale in- en uitlening zonder winstoogmerk en intra-concernuitlening. Het wordt verplicht voor bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen om een certificaat te hebben. Bedrijven die arbeidskrachten inlenen mogen dan alleen nog maar gebruik maken van de diensten van uitleners met een certificaat. De Arbeidsinspectie (NLA) gaat dat controleren en op overtreding komt een bestuurlijke boete te staan

## Hoofdlijnen certificeringsstelsel

Bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen moeten in de toekomst gecertificeerd zijn. Opdrachtgevers mogen dan alleen nog gebruik maken van gecertificeerde uitleners. Dit gaat ook gelden voor in het buitenland gevestigde uitleners. Om gecertificeerd te worden, moeten de uitleners voldoen aan een aantal normen die de op te richten certificerende instelling opstelt. Deze instelling toetst, middels aan te wijzen inspectie-instellingen, of de uitleners aan de normen van het certificaat voldoen. Na certificering volgt een periodieke controle of de uitlener blijvend aan de voorwaarden voldoet. De Arbeidsinspectie zal bij uitleners en inleners erop toezien of een uitlener gecertificeerd is. Aan uitleners die niet gecertificeerd zijn en inleners die gebruik maken van een niet gecertificeerde uitlener, kan zij boetes opleggen.

## Ruime werkingsfeer certificeringsstelsel

De werkingsfeer van de regeling is zeer ruim. Alle bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen vallen er onder. Dat betekent dat de verplichte certificering niet alleen voor uitzendbureau's geldt, maar voor alle uitleners die arbeidskrachten ter beschikking stellen, ongeacht het motief (wel of niet beroeps- of bedrijfsmatig). Uitgezonderd is collegiale uitlening zonder winstoogmerk. Met deze omschrijving wordt aangesloten bij de huidige definitie in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Hierdoor vallen ook bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen, anders dan in het kader van beroep of bedrijf, onder de certificeringsplicht. De certificeringsplicht gaat dus gelden voor een veel grotere groep bedrijven dan enkel uitzendbureaus. Denk hierbij aan bedrijven die incidenteel een collega ter beschikking stellen aan een ander bedrijf, bijvoorbeeld voor het verrichten van interrimwerkzaamheden. Dit kan onder ter beschikking stellen worden geschaard. De grenzen daarvan zijn echter nog niet duidelijk. Wanneer het specialistische werkzaamheden betreft en er geen gezag aanwezig is, is het geen ter beschikking stellen. Hetzelfde geldt wanneer enkel advies wordt gegeven. Maar waar ligt de grens? De ruime werkingsfeer kan ertoe leiden dat een veelvoud van bedrijven, veel meer dan de huidige 4.000 uitzendbureau's, geconfronteerd wordt met de verplichte certificering, moet voldoen aan een bankgarantie/waarborgsom en 'nevenactiviteiten' straks alleen nog kunnen worden verricht wanneer ze

verplicht gecertificeerd zijn. En om gecertificeerd te worden moeten ze voldoen aan een verplicht normenkader dat periodiek gecontroleerd wordt en waarvoor zij een inspectie-instelling moeten betalen.

## Normenkader

De normen waaraan een uitlenend bedrijf moet voldoen om een certificaat te kunnen krijgen, betreffen onder andere de geldende eisen van het SNA (Stichting Normering Arbeid) keurmerk (o.a. met betrekking tot het naleven van de verplichtingen voor het voorkomen van illegale arbeid, verplichtingen m.b.t. betaling van sociale verzekeringspremies en belastingen), evenals aanvullende eisen met betrekking tot de inleenbeloning (betaling van het juiste loon en andere vergoedingen op grond van het loonverhoudingsvoorschrift in vergelijkbare functies bij de inlener), een verklaring omtrent het gedrag (VOG), een bankgarantie, en het aanbieden van gecertificeerde huisvesting. Het normenkader zal voor een belangrijk deel ontleend worden aan bestaande normenkaders, zoals SNA (voor legale arbeid, naleving minimumloon en belasting/premieheffing), PayOK (voor inleenbeloning en ketenaansprakelijkheid), PayChecked (voor inleenbeloning in de transportsector) en de diverse normen voor huisvesting.

## Bankgarantie dan wel waarborgsom

Bedrijven die werknemers ter beschikking stellen, moeten een waarborgsom betalen van € 100.000. Dit bedrag dient als extra drempel voor uitleenbedrijven om vluchtige activiteiten te voorkomen.

## Ingroeimodel

Omdat het kabinet vaart wil maken met de invoering van het certificeringsstelsel heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgeroepen zo snel als mogelijk een certificaat aan te vragen. Daarnaast heeft zij aangegeven dat ondernemers niet hoeven te wachten op regulering door de overheid om hun werknemers waardig te behandelen. Goed werkgeverschap en de waarde van arbeid moeten daarbij centraal staan. In haar brief van 24 november 2022 heeft de Minister een toelichting gegeven op het zogenoemde 'ingroeimodel'. Dit ingroeimodel is het tijdspad waarop het verplichte certificeringsstelsel in werking zal treden. Het wetsvoorstel ligt momenteel bij de Raad van State. Afhankelijk van de snelheid van handelen van de Raad van State en de commentaren die door de Raad van State worden gegeven kan de Tweede en Eerste Kamer het wetsvoorstel behandelen en vervolgens kan het in werking treden. Gemikt wordt op 1 januari 2024. Vanaf dat moment kan de Certificerende Instelling (CI), een zelfstandig bestuursorgaan, geïnstalleerd worden, het normenkader worden vastgesteld en certificaten worden uitgegeven (lees; bedrijven onderzocht worden door inspectie-instellingen aan de hand van het normenkader en bij akkoord een certificaat krijgen op basis waarvan men de ter beschikkingstellingsactiviteiten mag blijven uitvoeren). Het kan dus zo zijn dat bedrijven over een jaar al geconfronteerd worden met de verplichte certificering!

---

*Om te bereiken dat uitleners zo snel mogelijk een certificaat aanvragen wordt de snelle*

*aanvrager beloond. Wanneer uitleners voor 1 augustus 2024 een certificaat aanvragen, mogen ze hun activiteiten blijven uitoefenen, ook al hebben ze nog geen certificaat, totdat door de CI een besluit is genomen of ze wel in aanmerking komen voor een certificaat.*

De vraag is echter wat er met de niet aanvrager of te late aanvrager zal gebeuren. Wanneer niet tijdig certificering is aangevraagd, of wanneer ondanks tijdige aanvraag de CI nog niet heeft kunnen beslissen op de aanvraag, kunnen de bedrijven die het certificaat hebben aangevraagd hun activiteiten blijven uitoefenen. De niet aanvragers moeten hun activiteiten echter stoppen. Maar wanneer de tijdige aanvragers gecontroleerd worden door de inspectie-instelling en niet voldoen aan het normenkader, dan zullen ze alsnog niet gecertificeerd worden en moeten ze hun activiteiten alsnog staken. Opdrachtgevers, de inleners, zullen geen gebruik meer mogen maken van niet gecertificeerde uitleners. Al met al reden om zo snel als mogelijk voor aanmelding zorg te dragen, echter, waar, hoe, is er al een formulier voor, waar is de wettelijke basis voor het overgangsrecht, etc.?

## Commentaar PayOK

Het is duidelijk dat er naar gestreefd wordt de verplichte certificering zo snel als mogelijk in te voeren. Dit moet een publiekrechtelijk karakter krijgen en alle vormen van uitlening moeten er onder vallen. Dat zijn wel heel erg ingrijpende maatregelen voor een zeer grote groep bedrijven die structureel maar ook incidenteel uitlenen. PayOK is van mening dat deze ingrijpende maatregelen leiden tot een kostbare toename van regeldruk, terwijl hetzelfde bereikt kan worden door het bestaande instrumentarium, nl. de SNA norm, de PayOK norm en de Huisvestingsnorm met de bijbehorende beheersorganisaties, beter te benutten. Er zijn veel onzekerheden die met het tijdspad van de verplichte certificering omgeven zijn. Echter, wanneer de regelgeving snel haar beloop kent is het in ieder geval zaak dat uitleners zich tijdig aanmelden voor certificering, zodat ze vooralsnog hun activiteiten kunnen blijven uitoefenen. Daarnaast is het van belang dat bedrijven nagaan of ze ook in de toekomst aan de certificeringsplicht kunnen voldoen. Mede indachtig de oproep van de Minister over goed werkgeverschap zou men nu reeds kunnen nagaan of men aan het normenkader kan voldoen en derhalve gecertificeerd zal worden. Elk bedrijf kan zich nu reeds laten toetsen. Door nu een PayOK toets te laten uitvoeren weet u hoe uw organisatie ervoor staat met betrekking tot de correcte toepassing van inlenersbeloning.

*Voor meer informatie voor zowel opdrachtgevers van uitzendbureaus als uitzendbureaus over de mogelijkheid van een PayOK toets kunt u contact opnemen met Theo van Leeuwen, 06-50675760 en Simone Klaver, 06-52619244 of mail ons via [info@pay-ok.nl](mailto:info@pay-ok.nl) of vraag naar de norm bij uw vertrouwde inspectie instelling.*