

Centraal College van Deskundigen

Interpretatierapport NEN 4400-1:2017

datum: 4 juni 2019

nummer: 2017-223a

Vervangt 2017-223

Onderwerp: 4.2.3.3 Verplichtingen inzake loonheffingen

Norm

In de norm is onder 4.2.3.3 opgenomen dat de onderneming de verplichtingen inzake loonheffingen juist, volledig en tijdig moet aangeven. De onderneming moet hiervoor (onder andere) waarborgen dat de aangiften loonheffingen aansluiten volgens wet- en regelgeving en juist worden uitgevoerd, waaronder begrepen de juiste opgave en indeling van sector en risicogroepen.

Situatieschets

De uitzendondernemingen, die zijn ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid, kunnen gebruikmaken van uitzendkrachten, die in de uitzendcao's worden aangemerkt als niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn groepsgewijs of individueel door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven met het oogmerk hen tijdelijk in Nederland werkzaamheden te laten verrichten. Deze uitzendkrachten worden geacht extra kosten te maken in verband met dit tijdelijk verblijf in Nederland. Om deze extra kosten te compenseren mogen deze ondernemingen onder bepaalde voorwaarden delen van het loon uitruilen. Het niet juist toepassen van de voorwaarden voor uitruil kan leiden tot meerdere non-conformiteiten.

Hieronder wordt geregeld onder welke voorwaarden sprake is van extraterritoriale kosten uitzendkrachten en wat de gevolgen zijn voor de SNA-gecertificeerde ondernemingen als niet aan deze eisen is voldaan.¹:

¹ In de uitzendcao's wordt een andere terminologie gehanteerd. Dit wordt veroorzaakt doordat in dit interpretatierapport wordt uitgegaan van de in wet- en regelgeving gehanteerde terminologie. Zo spreken de uitzendcao's van "niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten". De wet- en regelgeving spreekt van werknemers met "tijdelijk verblijf buiten het land van herkomst". In veel gevallen zal de werknemer die volgens de uitzendcao's niet permanent in Nederland woonachtig is tijdelijk verblijven buiten het land van herkomst. Dit komt in deze afspraak ook tot uitdrukking in de derde voorwaarde. Voor de toepassing van dit interpretatierapport worden bepaalde begrippen nader omschreven in de afsluitende begrippenlijst. Deze begrippen zijn cursief opgenomen.

Interpretatie

1. Tijdelijk verblijf en woonplaats

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

1. De uitzendkracht is geworven door een buitenlands wervingsbureau of een buitenlandse vestiging van de in Nederland gevestigde uitzendonderneming, dat is gevestigd in (de landenregio van) zijn land van herkomst en de uitzendkracht staat vermeld op de *wervingslijst*; en
2. De Nederlandse uitzendonderneming met de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit met uitzendbeding, van bepaalde tijd of, direct aansluitend op een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding of van bepaalde tijd, van onbepaalde tijd, en waarop het Nederlandse recht van toepassing is. Op de arbeidsovereenkomst wordt het buitenlandse woonadres vermeld. De uitzendkracht heeft een buitenlands woonadres dat ligt in de *landenregio* van werving en heeft tevens de nationaliteit van een land in de regio van werving; en
3. Met de uitzendkracht zijn arbeidsvoorwaarden afgesproken op grond van artikel 64 en 65 van de ABU cao of artikel 36 en/of 36A van de NBBU cao. Dit wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst; en
4. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak een Nederlandse ziektekostenverzekering ten behoeve van de werknemer aangeboden. Dit blijkt uit een mantelovereenkomst tussen de uitzendorganisatie met een ziektekostenverzekeraar en - daarnaast - de personeelsvoorwaarden van de uitzendonderneming, waarin de werknemer op de mogelijkheid van dit aanbod gewezen is; en één van de voorwaarden:
 5. A. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak de huisvesting georganiseerd. Dit blijkt uit een *bewonerslijst*; of
 - B. De Nederlandse uitzendonderneming heeft in het uitzendtijdvak vervoer van en naar het land van herkomst georganiseerd. Dit blijkt uit een *vervoersregistratie*.

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

Aan voorwaarde 1 wordt **namelijk** ook voldaan als een uitzendkracht na een overeenkomst van bepaalde tijd voor een korte periode terugkeert naar het land van herkomst. Bij een korte periode gaat het om een onderbreking van de werkzaamheden met de bedoeling de werkzaamheden na de korte onderbreking (bijvoorbeeld vanwege vakantie of familiebezoek) weer te hervatten. Na die onderbreking kan de uitzendkracht zich direct voegen bij de Nederlandse uitzendonderneming om uitzendarbeit te verrichten. De uitzendkracht wordt in dat geval niet opnieuw in het buitenland geworven, maar het uitzendwerk vloeit wel voort uit die eerdere werving. Bovendien staat de uitzendkracht nog op de oorspronkelijke wervingslijst en voldoet de situatie aan alle overige voorwaarden. Indien een

onderneming kan aantonen dat het wel een ET werknemer betreft die tijdelijk hier verblijft dan hoeft de werknemer niet op een eigen wervingslijst te staan. Indien de werknemer bijvoorbeeld is geworven door uitzendbureau A en gaat daarna werken voor uitzendbureau B. Uitzendbureau B heeft hem niet geworven. Op grond van de vrije bewijsleer kan uitzendbureau B echter wel aan gaan tonen dat het een ET werknemer is die hier tijdelijk verblijft. Bijvoorbeeld door de huurovereenkomst van de werknemer te overleggen uit het land van herkomst en er kan gekeken worden naar de persoonlijke omstandigheden die de tijdelijkheid aannemelijk maken (de arbeidsmigrant heeft bijvoorbeeld vrouw en kinderen in het land van herkomst wonen, dan ligt daar zijn centrum van levensbelangen)

2. Vrije vergoedingen/verstrekkingen extraterritoriale kosten

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

Voorbeelden van vrije verstrekkingen/vergoedingen zijn:

Dubbele huisvesting

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

Vervoer

Het vervoer dat door de werkgever in eigen beheer wordt aangeboden van en naar de woonplaats in het land van herkomst alsmede van en naar de inlener is (in redelijkheid) een vrije verstrekking. De kosten van reizen naar het land van herkomst, voor bijvoorbeeld familiebezoek of gezinshereniging, zijn aan te merken als vrij vergoedbare kosten. Indien per taxi, luchtvaartuig of schip wordt gereisd, dan kunnen de werkelijke gemaakte kosten vrij worden vergoed. Wordt geen vervoer vanwege de werkgever geregeld en vindt het vervoer evenmin plaats per taxi, luchtvaartuig of schip, dan zijn de kosten gelimiteerd op 19 cent per kilometer. De vergoeding dient dan plaats te vinden op basis van een door de uitzendkracht getekende declaratie, waarbij hij de door hem afgelegde reiskilometers tussen zijn woonplaats in het land van herkomst en de Nederlandse plaats van huisvesting expliciet vermeldt c.q. voornoemde plaats van huisvesting naar de werkplek (vica versa expliciet vermeldt).

Levensonderhoud

Kosten van maaltijden zijn van bijkomstig zakelijk belang (en vallen dus niet onder de vrije vergoedingen en verstrekkingen) als men in de gelegenheid is zelf maaltijden te bereiden. De meerkosten van levensonderhoud die opgeroepen worden door de uitzending kunnen in redelijkheid wel vrij worden vergoed. De inhoudingsplichtige kan deze extra kosten aannemelijk maken aan de hand van een algemeen aanvaarde en objectief vastgestelde index, die is opgemaakt op basis van vastgestelde prijsverschillen.

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

3. In redelijkheid

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

Als de uitzendonderneming/werkgever aantoont dat voor geen enkele werknemer meer dan de kosten worden vergoed of verstrekt, is een vergoeding of verstrekking per uureenheid mogelijk.

4. Wet- en regelgeving

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

5. Arbeidsovereenkomst/Loonstrook

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

6. Uitruil van Loon

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

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

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

7. Herstel van afwijkingen met betrekking tot NEN 4400-1:2017

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

8. Verklarende woordenlijst

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