



## **Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 7 juli 2023, nr. 2023-0000394473, tot vaststelling van het toetsingskader voor verzoeken in het kader van artikel 10a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Beleidsregel toetsingskader verzoeken artikel 10a Wet Avv 2023)**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 10a van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

### **Artikel 1. Uitgangspunten verzoeken artikel 10a Wet Avv**

1. Bij verzoeken op grond van artikel 10a, eerste tot en met vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten worden de in bijlage I bij deze beleidsregel opgenomen uitgangspunten door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gehanteerd.
2. Bij verzoeken op grond van artikel 10a, vijfde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten worden de in bijlage II bij deze beleidsregel opgenomen uitgangspunten door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gehanteerd.

### **Artikel 2. Intrekking Beleidsregel toetsingskader verzoeken artikel 10a Wet Avv**

De Beleidsregel toetsingskader verzoeken artikel 10a Wet Avv wordt ingetrokken.

### **Artikel 3. Inwerkingtreding**

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van 1 juli 2023. Indien de Staatscourant waarin deze beleidsregel wordt geplaatst, wordt uitgegeven na 30 juni 2023, treedt hij in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin hij wordt geplaatst.

### **Artikel 4. Citeertitel**

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel toetsingskader verzoeken artikel 10a Wet Avv 2023.

Deze regeling zal met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant worden geplaatst.

*Den Haag, 7 juli 2023*

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip*



## BIJLAGE I, BEDOELD IN ARTIKEL 1, EERSTE LID, VAN DE BELEIDSREGEL TOETSINGSKADER VERZOEKEN ARTIKEL 10A WET AVV 2023

### 1. Algemene uitgangspunten bij gegevensverstrekking in het kader van artikel 10a, eerste tot en met vierde lid, van de Wet Avv

#### *Juridisch kader*

Werknemers, die in het kader van transnationale dienstverrichting als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) tijdelijk in Nederland arbeid verrichten, en wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, hebben ten minste recht op de zogeheten 'harde kern' van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze 'harde kern' betreft ook de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen die betrekking hebben op de onderwerpen, genoemd in artikel 2a, eerste en vierde lid, van de Wet op het verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet Avv). Het toezicht op de naleving van deze bepalingen berust bij sociale partners en paritaire handhavers. Zij kunnen zich onder bepaalde voorwaarden voor de benodigde informatie tot de Nederlandse Arbeidsinspectie wenden, op grond van artikel 10a, eerste tot en met vierde lid, Wet Avv.

Artikel 10a Wet Avv regelt dat de Nederlandse Arbeidsinspectie op verzoek van organisaties van werkgevers en werknemers of paritaire handhavers (zoals de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU)) gegevens kan verstrekken, mits die gegevens noodzakelijk zijn voor het toezicht op de naleving van cao-bepalingen ten aanzien van gedetacheerde werknemers. Het gaat om gegevens die de Arbeidsinspectie uit verschillende bronnen kan hebben verkregen:

- gegevens op grond van artikel 8 WagwEU. Dit betreft gegevens die de Arbeidsinspectie heeft verkregen in verband met de melding die dienstverrichters en bepaalde categorieën van zelfstandigen moeten doen, voorafgaande aan een transnationale dienst in Nederland;
- gegevens op grond van artikel 4, eerste lid, WagwEU. Dit betreft gegevens die verkregen zijn van andere lidstaten in verband met de administratieve samenwerking en bijstand;
- gegevens op grond van de artikelen 4, tweede lid, en 5 WagwEU. Dit betreft gegevens die de Arbeidsinspectie verwerkt ten behoeve van het toezicht op de naleving van de Wet arbeid vreemdelingen, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Arbeidsomstandighedenwet, de Arbeidstijdenwet, de Wet Avv en de WagwEU.

Artikel 10a Wet Avv draagt zo bij aan de publiek-private samenwerking ten behoeve van het toezicht op de naleving van cao's met betrekking tot gedetacheerde werknemers.

Welke concrete gegevens kunnen worden verstrekt door de Arbeidsinspectie is nader bepaald in artikel 4, tweede lid, van het Besluit arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (BagwEU). Hierin staan limitatief de gegevens opgesomd, waaronder begrepen persoonsgegevens, die door de Arbeidsinspectie kunnen worden verstrekt.

In artikel 4, eerste lid, BagwEU staan enkele voorwaarden waar een verzoek als bedoeld in artikel 10a Wet Avv moet voldoen. Deze voorwaarden zijn nader vormgegeven in paragraaf 2 van deze bijlage. Tot slot is in artikel 4, derde lid, BagwEU bepaald dat de gegevens, waarvan het niet noodzakelijk is om ze te verstrekken in een vorm die het mogelijk maakt een natuurlijke persoon te identificeren, worden gepseudonimiseerd voorafgaande aan de verstrekking.

Met deze maatregelen, in aanvulling op de maatregelen die zijn beschreven onder 2 (het indienen van een verzoek), wordt geborgd dat de gegevensverwerking in dit kader in lijn is met onder meer de beginselen van transparantie, doelbinding, minimale gegevensverwerking en proportionaliteit van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). In aanvulling daarop, neemt de Arbeidsinspectie de volgende vereisten en beginselen in acht:

- Alleen de gegevens worden verwerkt die toereikend zijn voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt (**dataminimalisatie**) – verstrek dus niet meer informatie dan nodig is voor de handhaving van de relevante cao-bepalingen door sociale partners of paritaire handhavers, en verstrek ook alleen informatie met betrekking tot de periode die voor deze handhaving noodzakelijk is (periodes waarin cao-bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard kunnen bijvoorbeeld buiten beschouwing blijven, omdat dienstverrichters alleen gebonden zijn aan cao-bepalingen die betrekking hebben op de (uitgebreide) harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die avv'd zijn);
- De inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet **evenredig** zijn met het nagestreefde doel – aangezien handhaving ook consequenties kan hebben voor de gedetacheerde werknemers, kan het aangewezen zijn om hun gegevens te pseudonimiseren voor zover dat de handhaving niet onevenredig bemoeilijkt;
- Deel in principe geen **bijzondere categorieën van persoonsgegevens**, tenzij dit noodzakelijk is voor



een van de doeleinden, genoemd in de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming;

- Verstrek alleen persoonsgegevens aan ontvangers die voldoende technische of organisatorische maatregelen hebben getroffen om een passende beveiliging ervan te waarborgen, zodat de persoonsgegevens beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging.

### *Uitgangspunten*

Adequaat en effectief toezicht speelt een sleutelrol bij de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers en het garanderen van gelijke randvoorwaarden voor de dienstverrichters, terwijl een zwakke controle de doeltreffendheid van de op dit gebied geldende regels ondermijnt. Sociale partners onderschrijven de betekenis van goede en doortastende handhaving bij vermoedens van niet naleving ten aanzien van gedetacheerde werknemers. Zij staan voor bescherming van werknemers en een gelijk speelveld voor Nederlandse werkgevers en buitenlandse dienstverrichters.

Nauwe samenwerking tussen de Nederlandse Arbeidsinspectie en de sociale partners op het gebied van detachering is hierbij van belang. De uitgangspunten voor de gegevensverstrekking zijn met sociale partners besproken. Zij kunnen de gegevens die nodig zijn voor het toezicht op de naleving van cao's niet altijd zelf met succes vorderen bij werkgevers of werknemers. In het geval dat deze gegevens zich reeds in de administratie van de Arbeidsinspectie bevinden kunnen sociale partners de benodigde gegevens via die route verkrijgen. De Arbeidsinspectie vervult hiermee een belangrijke ondersteunende rol bij de toezichttaak van sociale partners. Een geest van samenwerking, voortdurende dialoog en wederzijds begrip zijn in dit verband van wezenlijk belang.

De Arbeidsinspectie heeft deze beleidsregel getoetst op handhaafbaarheid, en heeft daarbij geen op- of aanmerkingen gemaakt.

## **2. Het indienen van een verzoek door de verzoeker**

Het verzoek op grond van artikel 10a, eerste tot en met vierde lid, Wet Avv wordt ingediend door een vereniging van werkgevers of vereniging van werknemers (of meerdere verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid) die een verzoek voor algemeenverbindendverklaring heeft of hebben ingediend. Eveneens komt hiervoor in aanmerking een volledig rechtsbevoegde rechtspersoon als omschreven in artikel 10a, tweede en vierde lid, van de Wet Avv.

Het verzoek wordt altijd bij de Arbeidsinspectie ingediend, ook indien de benodigde informatie uitsluitend is verkregen door de Sociale verzekeringsbank via de melding op grond van artikel 8 WagwEU. Het verzoek wordt voorts schriftelijk ingediend, waar in dit verband mede onder wordt verstaan elektronisch.

Het verzoek wordt in behandeling genomen indien de natuurlijke persoon of rechtspersoon die het verzoek indient:

- a. bevoegd is tot de indiening van het verzoek (dit kan met name blijken uit een daartoe verstrekte machtiging);
- b. duidelijk maakt van welke onderneming de verzoeker het vermoeden heeft dat deze de verbindend verklaarde cao-bepaling of -bepalingen niet naleeft (dit kan blijken uit het verstrekken van een uittreksel van de inschrijving in het register van de Kamer van Koophandel van de onderneming waarvan de verzoeker een vermoeden heeft dat deze de cao niet naleeft. Indien dit niet mogelijk is, kan de verzoeker op een andere wijze de identiteit van de onderneming zo nauwkeurig mogelijk kenbaar maken. Het kan voorkomen dat de verzoeker zijn melding alleen kan baseren op mondeling verkregen informatie van werknemers. Hierdoor is het mogelijk dat de verzoeker per abuis niet de werkelijke onderneming aanwijst waarop de gegevens betrekking moeten hebben. De Arbeidsinspectie stelt de verzoeker hiervan in kennis en biedt de gelegenheid een hernieuwd verzoek in te dienen waarin de naam van de bedoelde onderneming wordt vermeld);
- c. aangeeft op grond waarvan het vermoeden leeft dat die onderneming een of meerdere verbindend verklaarde cao-bepalingen niet naleeft (de verzoeker motiveert het vermoeden zoveel mogelijk met objectieve gegevens, zoals een brief aan de desbetreffende onderneming waarin deze wordt verzocht om de cao-bepalingen na te leven, concrete meldingen of een bewijs dat de ondernemer is aangeschreven om inzage te geven in de stukken);
- d. aangeeft op welke periode het vermoeden van niet-naleving betrekking heeft (deze periode dient te vallen binnen het tijdvak waarover de cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard);
- e. specificeert welke gegevens de natuurlijke persoon of rechtspersoon wenst te ontvangen, die noodzakelijk zijn om na te gaan of verbindend verklaarde bepalingen van cao's die van toepassing zijn op gedetacheerde werknemers, in de zin van artikel 2a, eerste en vierde lid, Wet Avv worden nageleefd.



---

Op de verzoeker rust de inspanningsverplichting om de bij hem bekende feiten en omstandigheden te melden. Dit kan bijvoorbeeld door middel van bewijsrechtelijke acties die zijn ondernomen ten behoeve van een civielrechtelijke vordering, zoals het verzamelen van getuigenverklaringen, of met een verslag van de situatie aan de hand van de aangetroffen feiten en omstandigheden.

De Nederlandse Arbeidsinspectie kan in beginsel uitgaan van de juistheid van de gegevens die door de verzoeker worden verstrekt om de noodzaak te motiveren, en heeft dan ook geen plicht de juistheid hiervan te verifiëren.

### **3. Weigering van een verzoek**

Indien de verzoeker bovenstaande gegevens niet bij het verzoek verstrekt, kan bepaald worden het verzoek niet verder in behandeling te nemen. De verzoeker wordt hiervan in kennis gesteld en krijgt daarbij de gelegenheid om alsnog binnen een redelijke termijn de gevraagde informatie te verstrekken. Worden de nodige gegevens ook dan niet verstrekt, dan wordt het informatieverzoek geweigerd. Dit wordt schriftelijk medegedeeld aan de verzoeker.



## BIJLAGE II, BEDOELD IN ARTIKEL 1, TWEEDE LID, VAN DE BELEIDSREGEL TOETSINGSKADER VERZOEKEN ARTIKEL 10A WET AVV 2023

### 1. Algemene uitgangspunten bij gegevensverstrekking in het kader van artikel 10a, vijfde lid, van de Wet Avv

#### *Juridisch kader*

Voor het opvragen door sociale partners en paritaire handhavers van specifieke gegevens over gedetacheerde werknemers in de wegvervoersector, geldt een afwijkend kader ten opzichte van de regeling ten aanzien van gedetacheerde werknemers in het algemeen, beschreven in artikel 10a, eerste tot en met vierde lid, Wet Avv en bijlage I van deze regeling.

Bijlage II betreft de beleidsmatige invulling van artikel 10a, vijfde lid, Wet Avv, dat is toegevoegd met de Implementatiewet Richtlijn 2020/1057/EU inzake detachering in de wegvervoersector.

Op grond van artikel 9a WagwEU worden werknemers in de wegvervoersector, die in het kader van een transnationale dienstverlening tijdelijk in Nederland arbeid verrichten, wier arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een ander recht dan het Nederlandse recht, en die op grond van de transportactiviteiten die zij in Nederland uitvoeren ingevolge artikel 9b als gedetacheerd moeten worden aange-merkt, geduid als 'gedetacheerde bestuurders'. Deze gedetacheerde bestuurders hebben net als gedetacheerde werknemers ten minste recht op de 'harde kern' van de Nederlandse arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Deze harde kern betreft ook de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen die betrekking hebben op de onderwerpen, genoemd in artikel 2a, eerste en vierde lid, Wet Avv. Het toezicht op de naleving van deze bepalingen berust bij sociale partners en paritaire handhavers.

De Mobiliteitsrichtlijn<sup>1</sup> bevat afwijkende administratieve verplichtingen voor dienstverrichters in de wegvervoersector, de werkgevers van deze gedetacheerde bestuurders. Deze sectorspecifieke verplichtingen zijn geïmplementeerd in de artikelen 9d tot en met 9h WagwEU.

Zo moeten dienstverrichters voor aanvang van de detachering een detacheringsverklaring indienen bij Onze Minister via het IMI, bedoeld in artikel 1, eerste lid, WagwEU. De dienstverrichter dient die detacheringsverklaringen actueel te houden in het IMI. Daarnaast moet de dienstverrichter, nadat de detacheringperiode is afgelopen, via het IMI bepaalde gegevens verstrekken op verzoek van de toezichthoudende ambtenaren, uiterlijk acht weken na een verzoek van de Arbeidsinspectie. Het gaat om de volgende gegevens:

- a. kopieën van het bewijs van het vervoer dat plaatsvindt in Nederland, zoals een elektronische vrachtbrief of een bewijs als bedoeld in artikel 8, derde lid, van Verordening 1072/2009/EG, van de tachograafgegevens, met name de landsymbolen van de lidstaten waar de bestuurder zich bevond tijdens internationaal wegvervoer of cabotage;
- b. documentatie in verband met de beloning van de bestuurder met betrekking tot de detacheringperiode;
- c. de arbeidsovereenkomst met de bestuurder of een opgave als bedoeld in artikel 655 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de bestuurder heeft gewerkt; en
- e. een bewijs, waaruit blijkt welk loon aan de bestuurder is voldaan.

Indien de ondernemer de gevraagde documentatie echter niet binnen deze termijn indient, kan (het verbindingsbureau binnen) de Arbeidsinspectie via IMI om bijstand van de bevoegde autoriteiten van de lidstaat van vestiging verzoeken. De bevoegde autoriteiten van de lidstaat van vestiging zorgen ervoor dat zij de documentatie waarom is verzocht binnen 25 werkdagen na indiening van het verzoek om wederzijdse bijstand via het IMI verstrekken.

De meeste informatie over gedetacheerde bestuurders is voor de Nederlandse Arbeidsinspectie dus toegankelijk of opvraagbaar via het IMI.

In de Mobiliteitsrichtlijn is voorts bepaald dat lidstaten hun bevoegde autoriteiten kunnen toestaan om nationale sociale partners, anders dan door middel van IMI, relevante informatie uit het IMI te verstrekken – voor zover dit noodzakelijk is om te controleren of de detacheringregels worden nageleefd, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken. Deze bepaling is geïmplementeerd in artikel 10a, vijfde lid, Wet Avv.

<sup>1</sup> Richtlijn (EU) 2020/1057 van het Europees parlement en de Raad van 15 juli 2020 tot vaststelling van specifieke regels met betrekking tot Richtlijn 96/71/EG en Richtlijn 2014/67/EU wat betreft de detachering van bestuurders in de wegvervoersector en tot wijziging van Richtlijn 2006/22/EG wat betreft de handhavingvoorschriften en Verordening (EU) nr. 1024/2012 (PbEU 2020, L 249).



## 2. De verstrekking van informatie uit IMI door de Arbeidsinspectie

Het is dus ten eerste van belang dat de informatie betrekking heeft op gedetacheerde werknemers in de wegvervoersector (gedetacheerde bestuurders), en dat de informatie zich bevindt in het IMI, althans door de Arbeidsinspectie via het IMI kan worden opgevraagd bij (de contactpersoon van) de dienstverrichter zelf dan wel bij de bevoegde autoriteiten van de lidstaat waar de dienstverrichter is gevestigd.

Deze informatieverstrekking is voorts mogelijk onder drie voorwaarden:

1. dat de informatie verband houdt met de detachering op het grondgebied van Nederland;
2. dat de informatie slechts wordt gebruikt met het oog op de handhaving van de detacheringsregels; en
3. dat iedere gegevensverwerking plaatsvindt in overeenstemming met de Algemene verordening gegevensbescherming.

De gegevens kunnen op verzoek van sociale partners of paritaire handhavers worden verstrekt. Op de verzoeker rust de inspanningsverplichting om aan te geven dat het verzoek aan de bovenstaande voorwaarden voldoet. De Nederlandse Arbeidsinspectie kan in beginsel uitgaan van de juistheid van de gegevens die door de verzoeker worden verstrekt om de noodzaak te motiveren, en heeft dan ook geen plicht de juistheid hiervan te verifiëren.

De Mobiliteitsrichtlijn sluit verstrekking uit eigen beweging door de Arbeidsinspectie van IMI-gegevens echter niet uit, zolang deze verstrekking strookt met de Algemene verordening gegevensbescherming en voldoet aan de overige twee voorwaarden.

Om ervoor te zorgen dat iedere gegevensverwerking in dit verband plaatsvindt in overeenstemming met de AVG, neemt de Arbeidsinspectie ten minste de volgende vereisten en beginselen in acht:

- Verstrek alleen IMI-gegevens aan partijen waarvan is geverifieerd dat het een van de in artikel 10a, vijfde lid, Wet Avv genoemde partijen zijn;
- De gegevens mogen alleen worden gebruikt voor het doel waarmee ze oorspronkelijk zijn verkregen (**doelbinding**) – voor zover het niet blijkt uit het verzoek om IMI-gegevens, kan het dus raadzaam zijn om te informeren wat het doel of de doeleinden van de ontvanger(s) is of zijn;
- Alleen de gegevens worden verwerkt die toereikend zijn voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt (**dataminimalisatie**) – verstrek dus niet meer informatie uit IMI dan nodig is voor de handhaving van de relevante cao-bepalingen door sociale partners of paritaire handhavers, ook al wordt om meer informatie gevraagd, en verstrek ook alleen informatie met betrekking tot de periode die voor deze handhaving noodzakelijk is (periodes waarin cao-bepalingen niet algemeen verbindend zijn verklaard kunnen bijvoorbeeld buiten beschouwing blijven, omdat dienstverrichters alleen gebonden zijn aan cao-bepalingen die betrekking hebben op de (uitgebreide) harde kern van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die avv'd zijn);
- De inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet **evenredig** zijn met het nagestreefde doel – aangezien handhaving consequenties kan hebben voor de individuele bestuurders, kan het aangewezen zijn om diens gegevens te pseudonimiseren voor zover dat de handhaving niet onevenredig bemoeilijkt;
- Deel in principe geen **bijzondere categorieën van persoonsgegevens**, tenzij dit noodzakelijk is voor een van de doeleinden, genoemd in de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming;
- Verstrek alleen persoonsgegevens aan ontvangers die voldoende technische of organisatorische maatregelen hebben getroffen om een passende beveiliging ervan te waarborgen, zodat de persoonsgegevens beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip*