

Onderwerp

Waarschuwing WML

Algemeen/Project

Algemeen, Niet project en/of programma gebonden.

Bovenliggende procesbeschrijving

Proceseigenaar

Datum akkoord

Laatste wijziging

15 mei 2024

Auteur (laatste wijziging)

Wettelijke grondslag

Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)

Toepassingsgebied

Kennisniveau

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Welke waarschuwingen kent de WML	5
2.1	Waardoor ontstaat onderbetaling?	5
3	Geringe onderbetaling van loon en/of onderbetaling door verrekening van kosten of vakantiebijslag	6
3.1	Wanneer moet je een waarschuwing opmaken bij onderbetaling?	6
3.2	Eerste controle	7
3.3	Tweede controle	8
3.4	Volgende controle(s)	8
4	De werkgever heeft een gering deel van het minimumloon niet giraal voldaan.	9
4.1	Wat zijn de voorwaarden voor een waarschuwing bij niet girale voldoening minimumloon.	9
4.2	Geen verplichting tot nabetalen bij niet girale voldoening van het minimumloon.	9
5	De werkgever heeft teveel betaald loon verrekend met het minimumloon	10
5.1	Voorwaarden om teveel betaald loon te mogen verrekenen met het minimumloon	10
5.2	De nabetalingsverplichting bij verrekening van teveel betaald loon	10
6	De werkgever heeft te laat betaald, maar voor aanvang onderzoek	11
6.1	Wanneer is er sprake van te laat betaald minimumloon en/of minimumvakantiebijslag?	11
6.2	Wanneer maak je een waarschuwing op?	11
6.3	Wanneer is het onderzoek aangevangen?	12
6.4	Geen nabetalingsverplichting bij te laat betaald loon en/of vakantiebijslag	12
7	De feitenlijst bij de werkgeversbrief en de waarschuwing	13
8	Relevante wet- en regelgeving	14
9	In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie	15

1 Inleiding

Deze werkinstructiewijzer beschrijft in welke gevallen je de werkgever bij onderbetaling, bij niet girale voldoening van het loon en bij verrekening van teveel betaald loon een waarschuwing oplegt.

2 Welke waarschuwingen kent de WML

De WML kent de volgende waarschuwingen:

- Geringe onderbetaling van loon en/of door verrekening van kosten of vakantiebijslag (Paragraaf 3);
- Het niet giraal voldoen van een gering deel van het minimumloon (Paragraaf 4);
- Teveel betaald loon verrekend met het WML loon (Paragraaf 5);
- Te late betaling minimumloon en/of minimumvakantiebijslag, maar voor aanvang onderzoek (Paragraaf 6).

2.1 Waardoor ontstaat onderbetaling?

Onderbetaling kan ontstaan door

- Onvoldoende brutoloon uitbetalen;
- Teveel kosten verrekenen met of inhouden op het WML loon;
- Teveel betaald loon verrekenen met het WML loon zonder dat is voldaan aan de voorwaarden;
- Voorschotten verrekenen met het WML loon zonder dat is voldaan aan de voorwaarden;
- Een deel van het bruto WML netto niet uitbetalen;
- Het niet tijdig uitbetalen van het Wml loon en/of de vakantiebijslag.

3 Geringe onderbetaling van loon en/of onderbetaling door verrekening van kosten of vakantiebijslag

De werkgever krijgt bij een eerste geringe onderbetaling van het loon en/of onderbetaling door verrekening met of inhouding van kosten op het minimumloon, of van de vakantiebijslag onder voorwaarden niet direct een boeterapport maar een waarschuwing. Aan de overtreding is geen ondergrens verbonden. Dit betekent dat de overtreding van € 0,01 al tot een waarschuwing leidt. Onderbetaling van loon ontstaat door het te weinig uit betalen van brutoloon maar ook door teveel verrekenen met of inhouden van kosten op het minimumloon. Als er sprake is van een bruto-onderbetaling van het loon en een onderbetaling door verrekeningen en inhoudingen, dan tel je, om te beoordelen of er sprake is van een waarschuwing of boete in de onderzoeksperiode, per werknemer het brutobedrag en nettobedrag bij elkaar op.

3.1 Wanneer moet je een waarschuwing opmaken bij onderbetaling?

Je maakt een waarschuwing op als de werkgever één of meerdere van zijn werknemers gering onderbetaalt. De werkgever moet dan wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Je hoeft misschien niet alle onderbetaalde werknemers in jouw onderzoek te betrekken. In [paragraaf 4](#) lees je daar meer over.

3.1.1 €50 of minder leidt tot waarschuwing (bezien over hele onderzoeksperiode)

Op 11 oktober 2017 is deze bepaling in de Beleidsregel opgenomen en in werking getreden. De percentages voor de waarschuwing zijn daaruit geschreven en alleen het bedrag van €50 is leidend. Als het totale bedrag van onderbetaling per werknemer in de onderzoeksperiode minder is dan €50,- leidt dit tot een waarschuwing. Indien de onderbetalingen in de onderzoeksperiode bij elkaar opgeteld €50,- of meer bedragen leidt dit tot het opmaken van een boeterapport.

Voorbeeld:

Onderzoeksperiode januari 2023 tot en met juni 2023. Zes maandbetalingen die opgeteld leiden tot een bruto onderbetaling van €49,- leidt tot een waarschuwing.

3.1.2 De werkgever voldoet aan de voorwaarden voor een waarschuwing van geringe onderbetaling

Als de werkgever een werknemer gering onderbetaalt, krijgt hij een waarschuwing als hij:

- in de periode van 5 jaar voorafgaand aan de constatering van de overtreding geen soortgelijke overtreding heeft begaan;

én

- de onderbetaling ongedaan maakt binnen de nabetalingsstermijn van vier weken, nadat hij van die onderbetaling in kennis is gesteld. **Let op:** De nabetaling van de bruto-onderbetaling van loon of netto-onderbetaling door verrekening met of inhouding op het loon moet giraal worden voldaan. Betaalt de werkgever de waarschuwing onderbetaling loon (artikel 7/13) per kas, dan overtreedt hij nog steeds artikel 7 en/of 13 van de WML.

Je maakt direct een boeterapport op als de werkgever niet aan deze voorwaarden heeft voldaan.

Onder een soortgelijke overtreding verstaan we een overtreding van

- artikel 7;
- artikel 13 met uitzondering van het hebben voldaan van een bedrag aan een derde met volmacht van de werknemer (art 6, lid 2 onder b Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag)
- artikel 13a met uitzondering van lid 3
- artikel 15;
- artikel 16;
- artikel 18b, lid 2.

3.2 Eerste controle

Tijdens de onderzoeksfase kun je bij de werkgever meerdere varianten van onderbetaling tegenkomen. In een aantal gevallen moet je een waarschuwing geven. Hieronder lees je hoe je in die situaties moet handelen.

3.2.1 Je constateert uitsluitend geringe onderbetalingen loon en/of vakantiebijslag

Je constateert dat de werkgever één of meerdere werknemers geringe onderbetaalt. Je werkt de onderbetaling van één werknemer uit op de spreadsheet gedurende de gehele onderzoeksperiode. Voor de onderbetaling van het loon is die onderzoeksperiode maximaal een half jaar, voor de vakantiebijslag maximaal een jaar. Je hoort de werkgever als overtreder. Daarna stuur je de werkgever een werkgeversbrief met spreadsheet, feitenlijst en berekeningsmethoden. Je voegt de feitenlijst alleen bij als er sprake is van een waarschuwing.

Je geeft de werkgever voor die ene werknemer bij geringe onderbetaling van zowel het loon als de vakantiebijslag voor beide feiten een waarschuwing.

Het onderzoek eindigt als de werkgever tijdig de onderbetaling ongedaan maakt. De waarschuwing zet je om in een boeterapport als de werkgever de onderbetaling niet, niet volledig of niet tijdig ongedaan heeft gemaakt. De nabetaling van het geringe bedrag aan loon waarvoor een waarschuwing is gegeven, dient giraal te geschieden. Vindt deze nabetaling contant plaats dan leidt dit tot overtreding van artikel 7, immers er is niet voldaan aan de voorwaarde dat de nabetaling giraal dient te geschieden. Daarna voer je een tweede controle uit, zoals in [paragraaf 3.3](#) is beschreven.

3.2.2 De werkgever krijgt voor dezelfde werknemer zowel een waarschuwing als een boete voor onderbetaling van loon en vakantiebijslag

Je constateert dat de werkgever gedurende de gehele onderzoeksperiode één en dezelfde werknemer onderbetaalt waarvoor hij zowel een waarschuwing krijgt als een boeterapport. Dat is bijvoorbeeld het geval als voor onderbetaling van het loon een boeterapport wordt opgemaakt en voor onderbetaling van de vakantiebijslag een waarschuwing wordt gegeven. Je berekent de onderbetaling van alle werknemers die in het onderzoek zijn betrokken. Voor de onderbetaling van het loon is die onderzoeksperiode maximaal een half jaar, voor de vakantiebijslag maximaal een jaar.

Je geeft de werkgever bij geringe onderbetaling van zowel het loon als de vakantiebijslag voor beide feiten een waarschuwing.

Je laat de onderbetaalde werknemers waarvoor de werkgever uitsluitend een waarschuwing krijgt buiten het onderzoek. In je onderzoek neem je de onderbetaalde werknemers mee waarvoor de werkgever een boeterapport of zowel een waarschuwing als een boeterapport krijgt.

Je hoort de werkgever als overtreder. Daarna stuur je de werkgever een werkgeversbrief met spreadsheet(s), feitenlijst en berekeningsmethoden. Je voegt de feitenlijst alleen bij als er sprake is van een waarschuwing. De betaalperiodes waarvoor de werkgever een waarschuwing heeft gekregen, laat je vervallen als de werkgever die onderbetaling tijdig ongedaan heeft gemaakt. De betaalperiodes waarvoor de werkgever een waarschuwing heeft gekregen, zet je alsnog om in een boeterapport als de werkgever die onderbetaling niet, niet volledig of niet tijdig ongedaan heeft gemaakt. De nabetaling van het geringe bedrag aan loon waarvoor een waarschuwing is gegeven, dient giraal te geschieden. Vindt deze nabetaling contant plaats dan leidt dit tot overtreding van artikel 7, immers er is niet voldaan aan de voorwaarde dat de nabetaling giraal dient te geschieden. Daarna voer je een tweede controle uit, zoals in [paragraaf 3.3](#) beschreven.

3.2.3 De werkgever krijgt voor verschillende werknemers zowel een waarschuwing als een boete voor onderbetaling van loon en/of vakantiebijslag

Je constateert bij één of meerdere werknemers onderbetaling waarvoor je uitsluitend een boeterapport opmaakt. Je constateert eveneens bij één of meer andere werknemers een geringe onderbetaling. Je werkt de onderbetaling van werknemers waarvoor de werkgever uitsluitend een boeterapport krijgt én de geringe onderbetaling van één van deze andere werknemers uit op de spreadsheet gedurende de gehele onderzoeksperiode. Voor de onderbetaling van het loon is die onderzoeksperiode maximaal een half jaar, voor de vakantiebijslag maximaal een jaar. Je geeft de werkgever voor beide feiten een waarschuwing als hij de werknemer gering onderbetaalt voor zowel het loon als de vakantiebijslag. Je hoort de werkgever als overtreder. Daarna stuur je de werkgever een werkgeversbrief inclusief bijlagen, waaronder de spreadsheets van de werknemers van wie je de onderbetaling hebt berekend.

Het onderzoek naar de werknemer waarvoor de werkgever een waarschuwing heeft gekregen, eindigt als de werkgever de onderbetaling tijdig ongedaan maakt. De waarschuwing zet je om in een boeterapport als de werkgever de onderbetaling niet, niet volledig of niet tijdig ongedaan heeft gemaakt. De nabetaling van het geringe bedrag aan loon waarvoor een waarschuwing is gegeven, dient giraal te geschieden. Vindt deze nabetaling contant plaats dan leidt dit tot overtreding van artikel 7, immers er is niet voldaan aan de voorwaarde dat de nabetaling giraal dient te geschieden. Heb je van meer werknemers uitsluitend een geringe onderbetaling vastgesteld dan kun je die meenemen bij de tweede controle, zoals in [paragraaf 3.3](#) beschreven.

3.3 Tweede controle

Je stelt een tweede controle in nadat de in de werkgeversbrief genoemde nabetalingstermijn van vier weken is verstreken. Je bepaalt voor onderzoek naar onderbetaling van loon en vakantiebijslag zelf de relevante onderzoeksperiode voor die tweede controle. Dit betekent dat dit dezelfde periode mag zijn als bij de eerste controle, maar ook een andere. Als het een tweede controle betreft naar girale betaling van het WML loon, dan neem je een onderzoeksperiode die ligt na de onderzoeksperiode van het eerste onderzoek. (Besluit MT AMF 9 juni 2017). Je bepaalt ook zelf welke werknemers je in het onderzoek betreft. Dit mogen dus dezelfde werknemers zijn als bij de eerste controle en waarbij je al een geringe onderbetaling had vastgesteld, maar het mogen ook andere werknemers zijn. Als je onderbetaling vaststelt, maak je direct een boeterapport op. Is er sprake van een grote onderneming? Raadpleeg dan de Werkinstructie WML onderzoek in grote ondernemingen en het Programmaplan of Projectplan van het programma waarbinnen je het onderzoek uitvoert.

3.4 Volgende controle(s)

Als de werkgever niet aan de bepalingen van de WML voldoet, kun je bij een volgende controle paragraaf 3.3 steeds herhalen.

4 De werkgever heeft een gering deel van het minimumloon niet giraal voldaan.

Als het totaal bedrag aan minimumloon dat de werkgever niet giraal heeft voldaan in de in de onderzoeksperiode minder bedraagt dan € 50,- per werknemer krijgt de werkgever een waarschuwing als aan de voorwaarden is voldaan.

4.1 Wat zijn de voorwaarden voor een waarschuwing bij niet girale voldoening minimumloon.

Er is sprake van een gering minimumloonbedrag dat niet giraal is voldaan. Als de werkgever het minimumloon van de werknemer niet giraal heeft voldaan, krijgt hij een waarschuwing als:

- het totale bedrag aan minimumloon in de onderzoeksperiode dat niet giraal is voldaan minder bedraagt dan €50,-; en
- de werkgever in de periode van 5 jaar voorafgaande aan de constatering van de overtreding geen soortgelijke overtreding heeft begaan.

Je maakt direct een boeterapport op als de werkgever niet aan deze voorwaarden heeft voldaan. Onder een soortgelijke overtreding verstaan we hier de overtreding van artikel 7a.

4.2 Geen verplichting tot nabetalen bij niet girale voldoening van het minimumloon.

Je legt geen nabetalingsverplichting op aan de werkgever. De werkgever heeft het loon immers al betaald maar heeft verzuimd dit (deels) giraal te voldoen.

5 De werkgever heeft teveel betaald loon verrekend met het minimumloon

Indien de werkgever in voorgaande betaalperiodes teveel loon heeft uitbetaald aan de werknemer dan mag hij dat onder voorwaarden verrekenen met het minimumloon.

5.1 Voorwaarden om teveel betaald loon te mogen verrekenen met het minimumloon

De voorwaarden om teveel betaald loon te mogen verrekenen met het WML loon zijn:

- het was voor de werknemer kenbaar dat er teveel loon is uitbetaald;
- het niet meer bedraagt dan 10% van het minimumloon (van de betaalperiode);
- tot uiterlijk zes maanden vanaf de datum van teveel betaald loon;
- er geen sprake is van andere WML overtreding bij deze werknemer;
- de overtreding van teveel betaald loon verrekenen de eerste keer was.

Voldoet de werkgever niet aan deze voorwaarden dan geef je een waarschuwing voor de verrekening van teveel betaald loon. Je maakt direct een boeterapport op als het verrekenen van teveel betaald loon eerder heeft plaats gevonden.

5.2 De nabetalingsverplichting bij verrekening van teveel betaald loon

Je legt geen nabetalingsverplichting op aan de werkgever. De werkgever heeft het loon immers al betaald maar heeft het verrekend met het minimumloon zonder dat aan de voorwaarden is voldaan.

6 De werkgever heeft te laat betaald, maar voor aanvang onderzoek

Indien een werkgever het aan de werknemer uit te betalen minimumloon en/of minimumvakantiebijslag niet tijdig heeft voldaan, maar heeft betaald voordat de Nederlandse arbeidsinspectie een onderzoek instelt, wordt volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing. Dit geldt ook als de niet girale betaling is hersteld voordat het onderzoek is gestart.

Dit volgt uit het gewijzigde artikel 10 van de Beleidsregel bestuursrechtelijke handhaving Wml 2018 (Beleidsregel Wml). Wanneer je een schriftelijke waarschuwing kan opleggen lees je onder 6.2.

6.1 Wanneer is er sprake van te laat betaald minimumloon en/of minimumvakantiebijslag?

6.1.1 Wanneer is het minimumloon te laat betaald?

Op grond van artikel 7, lid 6 van de WML is de werkgever met toepassing van artikel 7:623 BW verplicht het minimumloon tijdig te voldoen. Dit houdt in dat het loon moet worden betaald direct na afloop van de betaalperiode waarin de uren gewerkt zijn. In de schriftelijke overeenkomst tussen werkgever en werknemer kan hiervan worden afgeweken. In de toelichting op de Wml wettekst over artikel 7 lid 6 van de WML lees je hierover meer.

Als sprake is van een overeengekomen arbeidsduur dan dienen de uren meer dan de overeengekomen arbeidsduur uiterlijk in de betaalperiode volgend op die waarin de uren gemaakt zijn, te worden uitbetaald (artikel 13a, lid 1 WML). Als tijd voor tijd mag worden toegepast gelden afwijkende bepalingen. Zie daarvoor de [werkinstructie Wml Berekenen onderbetaling loon, hoofdstuk 4.1.3 t/m 4.1.3.3](#).

6.1.2 Wanneer is de minimumvakantiebijslag te laat betaald?

Voor het vaststellen of sprake is van te late betaling van de vakantiebijslag is het tijdstip van uitbetaling van de vakantiebijslag bepalend. Op grond van artikel 17, lid 1 van de WML dient de vakantiebijslag in de maand juni te worden uitbetaald. Wordt de vakantiebijslag op een later tijdstip uitbetaald, dan is dit te laat.

Uit het tweede lid van dit artikel volgt dat bij publiekrechtelijke regeling of schriftelijke overeenkomst kan worden afgeweken van het tijdstip van uitbetalen, mits de uitbetaling ten minste eenmaal per kalenderjaar geschiedt.

In een schriftelijke arbeidsovereenkomst kan bijvoorbeeld zijn overeengekomen dat de vakantiebijslag iedere betaalperiode gelijktijdig met het loon wordt uitbetaald, de zgn. periodieke opeisbaarheid. Ook met betrekking tot de jaarlijkse opeisbaarheid kan er een afwijkend tijdstip van uitbetaling zijn afgesproken.

Daarnaast kunnen in cao's afwijkende tijdstippen van uitbetaling van de vakantiebijslag zijn overeengekomen.

6.2 Wanneer maak je een waarschuwing op?

Deze waarschuwing geldt voor de artikelen 7, 7a, 13, 13a, 15 en 16 van de WML. Indien de werkgever eerder een eenzelfde of soortgelijke overtreding heeft begaan, binnen een periode van 5 jaar voorafgaand aan de constatering van de overtreding, wordt hem per werknemer ten aanzien van wie die overtreding is begaan een bestuurlijke boete opgelegd.

Dit betekent voor de handhaving van de WML het volgende:

- Is sprake van te laat betaald minimumloon en/of vakantiebijslag en heeft de werkgever het (minimum)loon en/of vakantiebijslag uit eigen beweging betaald voordat je een onderzoek bent gestart naar de onderneming? Dan leg je een **waarschuwing** op.
- Is sprake van te laat betaald minimumloon en/of vakantiebijslag en heeft de werkgever het (minimum)loon en/of de vakantiebijslag uit eigen beweging betaald voordat je een onderzoek bent gestart naar de onderneming, maar heeft de werkgever binnen 5 jaar voorafgaand aan de constatering van de overtreding een soortgelijke overtreding begaan? Dan maak je een **boeterapport** op.

- Is er sprake van te laat betaald minimumloon en/of vakantiebijslag en heeft de werkgever het (minimum)loon en/of vakantiebijslag betaald nadat je een onderzoek bent gestart naar de onderneming, dan maak je een **boeterapport** op.

De bepaling in de Beleidsregel WML die deze waarschuwing regelt is op 12 juni 2021 in werking getreden. Dit betekent dat je een werkgever een schriftelijke waarschuwing kan geven voor te late betaling van het minimumloon over betaalperiodes, die gelegen zijn na 12 juni 2021. Deze datum kan middenin de betaalperiode vallen. Daarom is voor de handhaving afgesproken dat de eerste mogelijkheid om een waarschuwing op te leggen voor te late betaling:

- Bij maandbetaling - vanaf de betaalperiode juli 2021 is;
- Bij een 4-wekenloon - vanaf de dag waarop de nieuwe vierweken periode na 12 juni 2021 ingaat. De vierwekenperiode kan per werkgever verschillen;
- Bij weekbetaling - vanaf de eerste dag van het ingaan van een nieuwe week gelegen na 12 juni 2021.

Voor te late betaling van het minimumloon en/of minimumvakantiebijslag die betrekking heeft op betaalperiodes, die liggen voor bovengenoemde periodes, geldt het 'oude' beleid dat de Inspectie hierop niet handhaaft als de werkgever het minimumloon en/of minimumvakantiebijslag heeft betaald voor aanvang van het onderzoek.

6.3 Wanneer is het onderzoek aangevangen?

Van aanvang van een onderzoek is bijvoorbeeld sprake als je een administratief onderzoek bent gestart bij de werkgever of als je een getuige hebt gehoord. Het gaat erom dat de werkgever uit eigen beweging heeft voldaan aan de op hem rustende verplichting het minimumloon tijdig en giraal te voldoen en de vakantiebijslag tijdig te voldoen zonder dat de Inspectie SZW hierbij betrokken was.

Voorbeelden:

1. Je bent op 22 juli 2021 een administratief onderzoek gestart bij een werkgever. Je onderzoek heeft betrekking op de periode van januari 2021 tot en met juni 2021. Je constateert dat de werkgever het loon van de maand juni 2021 van 2 werknemers niet heeft uitbetaald. Een week later, op 29 juli 2021, ontvang je een mail van de werkgever waarin hij mededeelt dat hij deze 2 werknemers alsnog heeft betaald. Een afschrift van de betreffende bankbetaling is als bijlage toegevoegd. Het minimumloon is in casu betaald nadat je een onderzoek bent gestart bij de werkgever. Je maakt in dit geval een boeterapport op.
2. Je start op 25 oktober 2021 een onderzoek door een werknemer te horen als getuige. Je onderzoek heeft betrekking op de periode van 1 april 2021 tot en met 30 september 2021. De werknemer verklaart dat hij het loon over de maand juli 2021 pas op 10 september 2021 heeft ontvangen van de werkgever. Dit blijkt ook uit de administratie van de werkgever. Het minimumloon is in casu (na)betaald voordat je een onderzoek bent gestart bij de werkgever. In dit geval maak je een schriftelijk waarschuwing op.

NB: Aangezien de waarschuwing pas na inwerkingtreding van de Beleidsregel WML kan worden opgelegd, zijn in bovenstaande voorbeelden toekomstige data gebruikt.

6.4 Geen nabetalingsverplichting bij te laat betaald loon en/of vakantiebijslag

Je legt geen nabetalingsverplichting op aan de werkgever. De werkgever heeft het loon immers al betaald, maar heeft verzuimd het minimumloon tijdig te voldoen.

7 De feitenlijst bij de werkgeversbrief en de waarschuwing

De feitenlijst dient als bijlage bij de werkgeversbrief te worden verstuurd als er sprake is van een waarschuwing. Als er voor zelfde overtredingen ook een boeterapport wordt opgemaakt voeg je de feitenlijst niet bij. De feitenlijst is te vinden op de kennisbank onder “Formulieren” en dient aan jouw onderzoek te worden aangepast.

8 Relevante wet- en regelgeving

Beleidsregels bestuurlijke handhaving WML

Artikel 5, lid 5 en 6: waarschuwing bij verrekening van teveel betaald loon

Artikel 10: waarschuwing bij onderbetaling en niet girale betaling van het WML loon.

Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag

Artikel 6, lid 1: soortgelijke overtredingen.

9 In hoeverre mag je afwijken van deze werkinstructie

Je mag, zoals beschreven in paragraaf 3.3 en 3.4 zelf bepalen welke onderzoeksperiode je bij de tweede of volgende controle hanteert en welke werknemers je in het onderzoek betreft.

Deze brochure is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800 51 51

Juni 2024