

Vergaderjaar 2019–2020

35 358

Wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten en enkele andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEU 2018, L 173) (Implementatiewet herziene detacheringsrichtlijn)

Nr. 4

ADVIES AFDELING ADVISERING RAAD VAN STATE EN NADER RAPPORT¹

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State d.d. 3 oktober 2019 en het nader rapport d.d. 9 december 2019, aangeboden aan de Koning door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State is cursief afgedrukt.

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 10 juli 2019, nr. 2019001367, machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen.

Dit advies, gedateerd 3 oktober 2019, nr. W12.19.0194/III, bied ik U hierbij aan.

Het voorstel geeft de Afdeling advisering van de Raad van State (hierna: de Afdeling) aanleiding tot het maken van inhoudelijke opmerkingen. Op de opmerkingen van de Afdeling wordt hierna ingegaan. Het advies van de Afdeling is cursief afgedrukt.

Bij Kabinetsmissive van 10 juli 2019, no. 2019001367, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet tot wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie in verband met

¹ De oorspronkelijke tekst van het voorstel van wet en van de memorie van toelichting zoals voorgelegd aan de Afdeling advisering van de Raad van State is ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer

de implementatie van Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PbEU 2018, L 173 (Implementatiewet herziene detachingsrichtlijn), met memorie van toelichting.

Het wetsvoorstel strekt tot implementatie van Richtlijn 2018/957² (hierna: de herzieningsrichtlijn), waarmee Richtlijn 96/71³ (hierna: de Detachingsrichtlijn) wordt gewijzigd. Volgens de herzieningsrichtlijn zal bij detacheringen, die meer dan twaalf maanden duren, een «uitgebreide harde kern» van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van toepassing worden. Dienstverrichters kunnen de termijn van twaalf maanden met een gemotiveerde kennisgeving tot achttien maanden verlengen.

De Afdeling advisering van de Raad van State maakt opmerkingen over de wijze van uitvoering van deze verlengingsmogelijkheid en over het overgangsrecht dat in dat verband zal gelden voor reeds lopende detacheringen. In verband daarmee zijn aanpassing van het voorstel en de toelichting wenselijk.

1. De uitvoering van de verlengingsmogelijkheid

Het doel van de richtlijn is een betere balans aan te brengen tussen enerzijds het bevorderen van het vrij verrichten van diensten en het creëren van een gelijk speelveld voor ondernemingen en anderzijds de bescherming van de rechten van gedetacheerde werknemers. Met het oog daarop regelt de herzieningsrichtlijn een verscheidenheid aan onderwerpen. Onder meer worden de rechten van gedetacheerde en nationale uitzendkrachten vrijwel geheel gelijkgetrokken. Daardoor wordt sociale bescherming van gedetacheerde werknemers verbeterd.

*Op grond van artikel 3 van de (huidige) Detachingsrichtlijn geldt voor gedetacheerde werknemers een zogenoemde «harde kern» van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.⁴ Met de herzieningsrichtlijn wordt aan de Detachingsrichtlijn een bepaling toegevoegd. Daarin wordt geregeld dat deze «harde-kern-bepalingen» alleen de eerste twaalf maanden van toepassing zijn. In het geval de daadwerkelijke duur van een detachering langer dan twaalf maanden bedraagt, heeft de gedetacheerde werknemer recht op aanvullende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden (de in de toelichting genoemde «uitgebreide harde kern»).*⁵

² Richtlijn (EU) 2018/957 van het Europees Parlement en de Raad van 28 juni 2018 tot wijziging van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, Pb EU 2018, L 173.

³ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, Pb EG 1997, L 18.

⁴ De lidstaten dienen erop toe te zien dat de ondernemingen voor de op het grondgebied van hun lidstaat ter beschikking gestelde werknemers de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden garanderen die in wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en in avv'de cao's van de lidstaat waar het werk wordt uitgevoerd zijn vastgelegd. Het gaat daarbij onder meer om zaken als rustperioden, vakantiedagen en minimumloon. Met de herzieningsrichtlijn wordt deze «harde kern» uitgebreid met huisvestingsvoorwaarden en bepaalde toeslagen en vergoedingen (nieuw artikel 3, lid 1 van de Detachingsrichtlijn) en wordt het begrip «minimumloon» vervangen door het begrip «beloning», dat meer omvat dan enkel het minimumloon.

⁵ In dat geval zijn alle toepasselijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van toepassing die zijn neergelegd in wettelijke/bestuursrechtelijke bepalingen en/of cao's (met inbegrip van de «harde-kern-bepalingen»).

Daarbij is ook voorzien in een mogelijkheid deze termijn van twaalf maanden te verlengen. Indien de dienstverrichter een gemotiveerde kennisgeving verstrekt, verlengt de lidstaat waar de dienst wordt verleend de termijn van twaalf maanden tot achttien maanden.⁶ Als van deze verlengingsmogelijkheid gebruik wordt gemaakt, zal de «uitgebreide harde kern» aan arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden pas na achttien maanden van toepassing zijn.

In de toelichting bij het voorstel wordt opgemerkt dat de dienstverrichter deze gemotiveerde kennisgeving moet doen via het online meldloket van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Voor een inhoudelijke toetsing van deze kennisgeving zou echter geen ruimte bestaan.⁷ De kennisgeving lijkt daarmee een formaliteit te worden. Dit laat onverlet dat de kennisgeving van een motivering moet zijn voorzien. Dit roept vragen op over de wijze waarop aan de kennisgeving uitvoering wordt gegeven.

In de eerste plaats is onduidelijk hoe de SVB de kennisgeving in de praktijk zal vormgeven. In de toelichting wordt slechts opgemerkt dat de kennisgeving bij een online meldloket van de SVB kan worden gedaan. In de technische uitvoering is volgens de SVB echter geen ruimte om een motivering voor de verlenging op te geven. De motivering dient elders beschikbaar te zijn.⁸ In de toelichting wordt niet toegelicht of op deze wijze uitvoering zal worden gegeven aan de kennisgeving en zo ja, of daarmee wel sprake is van een gemotiveerde kennisgeving, als bedoeld in de Detacheringsrichtlijn. De vraag kan worden gesteld of voorafgaand aan de ingang van de verlenging niet eerst inhoudelijk moet worden getoetst of de kennisgeving daadwerkelijk is gemotiveerd.

Verder wordt in de toelichting niet uitgelegd wat een dienstverrichter precies moet motiveren. Zo is niet duidelijk welke redenen grond kunnen zijn voor een verlenging en of een dienstverrichter daarvoor bepaalde bewijsstukken moet kunnen overleggen en zo ja, welke. Ook wordt niet duidelijk op welke wijze de Inspectie SZW deze motivering en eventuele bewijsstukken zal en mag controleren.⁹ Duidelijkheid daarover is wel geboden, zodat dienstverrichters zich tijdig kunnen voorbereiden.

De Afdeling adviseert de toelichting op deze punten aan te vullen.

Met de Afdeling meent de regering dat meer duidelijkheid wenselijk is over de kennisgeving en de bijbehorende motivering. Daarbij wordt erop gewezen dat het aangepaste artikel 3, lid 1 bis, van de detacheringsrichtlijn voorschrijft dat de lidstaat de periode waarin de harde kern wordt gegarandeerd tot achttien maanden verlengt, indien de dienstverrichter een gemotiveerde kennisgeving verstrekt. In overweging 9 van de Preambule bij de herzieningsrichtlijn wordt nog benadrukt dat de periode «moet worden verlengd indien de dienstverlener een gemotiveerde kennisgeving verstrekt». Deze overweging, in samenhang met de omstandigheid dat het een kennisgeving betreft en geen aanvraag, duidt erop dat de lidstaten beperkte ruimte hebben om niet tot verlenging over te gaan op basis van de inhoud van de motivering. Niettemin is als voorwaarde voor verlenging opgenomen dat de kennisgeving een

⁶ Artikel 3, lid 1bis, derde alinea van de Detacheringsrichtlijn. Deze bepaling wordt geïmplementeerd in artikel 2, vierde lid, Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU) en in artikel 2a, vijfde lid, Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet avv).

⁷ Memorie van toelichting, hoofdstuk 7, onder c («Advies en consultatie»).

⁸ Memorie van toelichting, artikelsgewijze toelichting bij artikel II.

⁹ In de toelichting wordt enkel opgemerkt dat de Inspectie op verzoek kan controleren of het daadwerkelijk gaat om een dienst van maximaal een jaar, maar niet of een motivering of bewijsstukken aanwezig zijn.

motivering bevat. De herzieningsrichtlijn bevat geen nadere informatie over dit element, waaruit kan worden afgeleid dat de invulling van deze motiveringsvoorwaarde aan de lidstaten is overgelaten. Om dit motiveringsvereiste niet zinledig te maken ziet de regering aanleiding om dit element zo in te vullen, dat de dienstverrichter bij verlenging dient te motiveren dat hij de verlengingsmogelijkheid aanwendt zoals beoogd: dat het gaat om een dienst, waarvan vooraf de redelijke verwachting bestond dat deze maximaal twaalf maanden zou duren, die uitloopt tot ten hoogste achttien maanden. Vanwege de beperkte ruimte om een verlenging af te wijzen op basis van de motivering en de reactie op de consultatie van de SVB, is gekozen voor een simpele verlengingsprocedure. De dienstverrichter die aan de voorwaarden voor verlenging voldoet, kan de periode van twaalf maanden verlengen via het online meldloket beheerd door de SVB, waarin hij eerder de melding heeft gedaan op grond van artikel 8, eerste lid, van de WagwEU. Wanneer een dienstverrichter in de toegestane tijdsspanne van twaalf maanden de verwachte duur van de dienst in Nederland aanpast naar maximaal achttien maanden, kan de dienstverrichter een optie aanvinken, waarmee hij zowel aangeeft dat hij de periode wenst te verlengen waarin de Nederlandse harde kern van arbeidsvoorwaarden van toepassing is, als waarmee hij verklaart dat de in eerste instantie vermoede duur van detachering wordt overschreden tot maximaal achttien maanden. Daarmee wordt recht gedaan aan het vereiste van de motivering bij de kennisgeving, en vervalt tevens de noodzaak om voorafgaand aan de ingang van de verlenging inhoudelijk te toetsen of de kennisgeving daadwerkelijk is gemotiveerd, nu niet-gemotiveerde kennisgevingen zijn uitgesloten. Aldus wordt de verlengingsmogelijkheid op een lastenluwe wijze vormgegeven voor zowel de dienstverrichter als de SVB. De meldingen van deze verleningen zullen automatisch aan de Inspectie SZW worden verstrekt. Deze werkwijze is afgestemd met de SVB. Omdat de motivering alsnog binnen het meldloket wordt opgegeven, is het niet meer noodzakelijk dat de motivering elders beschikbaar is.¹⁰ De toelichting is hierop aangevuld in het artikelsgewijze deel bij artikel II.

2. Overgangsrecht

Het voorstel voorziet ook in overgangsrecht voor de invoering van de hierboven genoemde verlengingsmogelijkheid. In afwijking van de desbetreffende nieuwe bepalingen bedraagt de daarin genoemde termijn van twaalf maanden voor detacheringen die zijn aangevangen vóór het tijdstip van inwerkingtreding van de onderhavige Implementatiewet achttien maanden. Reden hiervoor is dat dienstverrichters weinig tijd hebben gehad om kennis te nemen van de regeling omtrent de verlengingsmogelijkheden.

Daarmee wordt afgeweken van het uitgangspunt dat een richtlijn onmiddellijke werking heeft en daarmee van toepassing is op reeds bestaande situaties.¹¹ Dat betekent in dit geval dat ook voor bestaande detacheringen verlenging van de termijn van twaalf maanden slechts mogelijk is, indien daartoe een gemotiveerde kennisgeving is gedaan. De herzieningsrichtlijn voorziet niet in een mogelijkheid om ten aanzien van deze bepaling te voorzien in overgangsrecht. Als gevolg daarvan wordt de herzieningsrichtlijn wat dit onderdeel betreft niet op een adequate wijze geïmplementeerd.

¹⁰ Memorie van toelichting, hoofdstuk 5, onder a («Uitvoeringstoets SVB»).

¹¹ Zie onder andere HvJ 4 juli 1973, zaak 1/73, *Westzucker*, ECLI:EU:C:1973:78.

De Afdeling ziet geen grond waarom het vereiste omtrent de motivering van de verlenging met zes maanden niet onmiddellijk van toepassing zou kunnen zijn op reeds bestaande detacheringen. Dit geldt in het bijzonder indien deze nog geen twaalf maanden hebben geduurd.

De Afdeling adviseert dan ook het voorstel op dit punt aan te passen.

De Afdeling wijst er terecht op dat er in het wetsvoorstel wordt afgeweken van het uitgangspunt dat een richtlijn onmiddellijke werking heeft en daarmee van toepassing is op reeds bestaande situaties. De regering is het met de Afdeling eens dat de herzieningsrichtlijn niet voorziet in overgangsrecht, en dat de mogelijkheden om daar zelfstandig in te voorzien bij de implementatie van EU-regelgeving zeer beperkt zijn.¹² Dat laat echter onverlet dat er bijzondere omstandigheden kunnen zijn die een specifiek overgangsregime kunnen rechtvaardigen, met name wanneer de rechtszekerheid in het geding is.¹³ Van deze ruimte is hier gebruik gemaakt. De rechtszekerheid is immers in het geding met betrekking tot dienstverrichters die voor de inwerkingtreding van de implementatiewet zijn aangevangen met een detachering, omdat deze dienstverrichters, ook wanneer de detachering nog geen twaalf maanden heeft geduurd, beperkte tijd hebben voor het gebruikmaken van de verlengingsmogelijkheid. De nieuwe regeling brengt immers verplichtingen met zich mee, waarmee dienstverrichters die hun dienst in Nederland zijn aangevangen onder het oude recht geen rekening hebben kunnen houden. Daarbij is ook met name relevant dat de overgangsregeling de uitvoering van de verlengingsregeling voor diensten die na de implementatiedatum aanvangen, sterk ten goede komt. De verlengingsmogelijkheid dient te worden doorgegeven via het online meldloket. Bij dienstverrichters die hun dienst in Nederland starten na de implementatiedatum en vervolgens willen verlengen, zal de verlengingsmogelijkheid slechts in het meldloket verschijnen indien zij in de laatste drie maanden van de in eerste instantie opgegeven verwachte duur van de werkzaamheden van maximaal twaalf maanden, de detacheringduur in het online meldloket aanpassen tot maximaal achttien maanden. Daarmee is voorzien in een automatische filterfunctie, die enerzijds voor zorgt dat er geen oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de regeling, en anderzijds duidelijkheid biedt aan dienstverrichter over wanneer zij gebruik kunnen maken van de verlengingsmogelijkheid. Deze functie kan echter niet worden toegepast op een deel van de doelgroep die onder de overgangsregeling valt. De meldingsplicht op grond van artikel 8 WagwEU treedt namelijk niet eerder dan 1 maart 2020 in werking, dus alleen diensten die op of na deze datum beginnen dienen in het meldloket te worden opgenomen. Dat betekent dat op de beoogde implementatiedatum van 30 juli 2020, alleen diensten zijn geregistreerd die tot vijf maanden daarvoor zijn aangevangen. Voor diensten die tussen de zes en twaalf maanden voor de implementatiedatum zijn begonnen, kan derhalve niet worden voorzien in de automatische filterfunctie. Voor deze doelgroep zouden daarom andere, of geen voorwaarden voor verlenging moeten gelden, wat met zich mee zou brengen dat, doordat de filterfunctie niet toegepast kan worden, de verlenging oneigenlijk kan worden aangevraagd, nog los van de vraag of deze gewijzigde voorwaarden op korte termijn in het online meldloket kunnen worden verwerkt. Om aan de filterfunctie vast te kunnen houden, en met het oog op de rechtszekerheid voor dienstverrichters, ligt het daarom meer voor de hand om deze overgangsregeling te treffen. Daarnaast bevordert het de overzichtelijkheid van de regelgeving wanneer dienstverrichters enkel rekening hoeven te houden met één datum

¹² Zie Handleiding Wetgeving en Europa, par. 2.6.2.

¹³ HvJ 18 juni 1998, zaak 81/96, B&W van Haarlemmerliede en Spaarnwoude e.a., ECLI:EU:C:1998:305, punt 23 en 24.

waarop wijzigingen plaatsvinden. Vanaf de implementatiedatum gelden er aanvullende bepalingen waar de dienstverrichter rekening mee moet houden en tevens kijkt de dienstverrichter naar diezelfde datum om te bepalen of de verlenging van de termijn van twaalf maanden tot achttien maanden wel of niet van rechtswege plaatsvindt. Gelet op deze omstandigheden acht de regering de keuze voor overgangsrecht in de vorm van uitgestelde werking van een beperkt onderdeel van de richtlijn – verlenging van rechtswege van de termijn van twaalf maanden tot achttien maanden – met betrekking tot enkel die detacheringen die zijn aangevallen vóór de inwerkingtreding van de implementatiewet gerechtvaardigd. De regering acht daarbij van belang dat het gaat om een beperkte verlenging van zes maanden, zodat het nuttig effect van de richtlijn niet wordt ondergraven. De artikelsgewijze toelichting is aangevuld met deze onderbouwing.

Overige wijzigingen

Van de gelegenheid is gebruik gemaakt om artikel I te verduidelijken. De formulering van het voorgestelde nieuwe vijfde lid is verhelderd, en aan het slot is nu uitdrukkelijk bepaald dat algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit cao's de gedetacheerde uitzendkracht geen recht kunnen geven op aanvullende bedrijfspensioenregelingen, zoals volgt uit art. 3, eerste lid, onderdeel c, en lid 1 bis van de herziene detacheringsrichtlijn. Dit was aanvankelijk niet opgenomen, omdat deze rechten strikt genomen alleen kunnen voortvloeien uit een verplichtstelling op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000, maar omdat bepaalde cao's wel verwijzingen naar zulke verplichtstellingen bevatten werd het wenselijk bevonden om deze verduidelijking aan te brengen. De toelichting is in het licht van het voorgaande verder verduidelijkt.

Daarnaast is in het voorgestelde artikel 3a, tweede lid, WagwEU de aanduiding van de dienstontvanger ingekort, waarmee is geschrapd dat de bedoelde informatieplicht slechts geldt voor de in Nederland gevestigde dan wel woonachtige dienstontvanger. Deze beperking stelde op de veronderstelling dat de in een andere lidstaat gevestigde dienstontvanger een vergelijkbare informatieplicht heeft, op grond van de implementatie van de betreffende bepaling uit de herzieningsrichtlijn in het recht van die andere lidstaat. Omdat er niet met zekerheid te zeggen valt dat deze informatieplicht voor in het buitenland gevestigde dienstontvangers zal gelden op grond van ander recht, is deze beperking alsnog geschrapd. Voorts is in het voorgestelde nieuwe vierde lid bij artikel 6 van de WmI, op grond van artikel III van het voorstel, verduidelijkt dat deze regeling uitsluitend betrekking heeft op gedetacheerde werknemers. Daartoe is verduidelijkt dat de strekking van de onderdelen van een vergoeding moet blijken uit de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden die van toepassing zijn op de dienstbetrekking «van een werknemer die tijdelijk arbeid verricht in een ander land dan waar hij gewoonlijk arbeid verricht of verblijft». Ook de toelichting bij dit artikellid is verduidelijkt.

In artikel 2a, tweede lid, zijn de elementen die niet tot de beloning behoren onderverdeeld in de nieuwe onderdelen a tot en met c. De laatste zin, over het specificeren van vergoedingen voor kosten in verband met detachering, is ondergebracht in een nieuw derde lid, onder vernummering van het voormalige derde tot en met zesde lid tot vierde tot en met zevende lid.

Met het oog op artikel 4.15 van de Aanwijzingen voor de regelgeving, is tevens het derde lid van artikel VII anders geformuleerd en verplaatst naar een nieuw tweede lid bij artikel VIII. Het tijdstip van inwerkingtreding van een regeling dient niet afhankelijk te worden gesteld van de inwerking-

treding van een niet uit het Staatsblad of de Staatscourant blijkende gebeurtenis. Het voormalige derde lid van artikel VII stond hiermee op gespannen voet, door te bepalen dat deze wet van toepassing is op de sector wegvervoer vanaf de datum van toepassing van een wetgevingshandeling tot wijziging van twee richtlijnen. Ter vervanging is in het nieuwe tweede lid bij artikel VIII bepaald dat deze wet in werking treedt voor de sector wegvervoer op een koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat samen zal vallen met de bedoelde wetgevingshandeling.

3. Redactionele kanttekeningen

De Afdeling verwijst naar de bij dit advies behorende redactionele bijlage.

Redactionele bijlage bij het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State betreffende no. W12.19.0194/III

- Bij de transponeringstabel¹⁴: bij artikel 3, lid 1 bis verwijzing naar tweede, respectievelijk derde lid van artikel 2 WagwEU en artikel 2a Wet avv toevoegen.*
- Bij de transponeringstabel: t.a.v. artikel 3, zevende lid, derde alinea verwijzing naar artikel 2a eerste lid Wet avv toevoegen.*
- In transponeringstabel wordt verwezen naar artikel 8, zesde lid Waadi. Het voorstel voorziet daar niet in. Verwijzing, dan wel toelichting aanpassen.*
- Bij de transponeringstabel: t.a.v. «Inleidende zin van de bijlage» precieze verwijzing naar BagwEU opnemen.*

De redactionele kanttekeningen van de Afdeling zijn verwerkt.

Ten overvloede wordt nog opgemerkt dat in artikel 2 WagwEU lid 3 is verwisseld met lid 4, waarmee nauwer wordt aangesloten op de systematiek en de volgorde van de herzieningsrichtlijn. Dezelfde wijziging is doorgevoerd in artikel 2a Wet Avv.

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal opmerkingen bij het voorstel en adviseert daarmee rekening te houden voordat het voorstel bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal wordt ingediend.

*De vice-president van de Raad van State,
Th.C. de Graaf*

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹⁴ In de toelichting per abuis aangeduid als «implementatietabel» (vergelijk aanwijzing 9.12 van de Aanwijzingen voor de regelgeving).