

De inlenersbeloning vaststellen

Een visie door © Stichting PayOK

Het vaststellen van de correcte inlenersbeloning neemt in de Cao Uitzendkrachten een steeds belangrijkere plek in. In artikel 16 van de Cao wordt beschreven welke procedures en werkwijzen van belang zijn om te voorkomen dat er aansprakelijkheid ontstaat op basis van de Wet Wet Aanpak Schijnconstructies oftewel het aanpassen van de inlenersbeloning, eventueel met terugwerkende kracht.

Volgens de Cao wordt de toepassing van de inlenersbeloning nooit aangepast met terugwerkende kracht tenzij:

1. Er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik; of
2. De uitzendonderneming zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning (zie artikel 16 lid 6)
3. De uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan de schriftelijke bevestiging aan de uitzendkracht van de inlenersbeloning (zie artikel 16 lid 7)
4. Op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht de uitzendonderneming geen schriftelijke toelichting heeft gegeven op de vaststelling van de inlenersbeloning (artikel 16 lid 8)

Welke procedures en werkwijzen zijn van belang?

Volgens Cao moet de uitzendonderneming voorzien in een proces waarmee ze zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct vastgesteld wordt. Zo'n proces bestaat uit verschillende stappen omdat zowel de opdrachtgever als de uitzendkracht van belang zijn.

Stap 1

De eerste stap is dat de uitzendonderneming afspraken maakt met de opdrachtgever waarbij deze verplicht wordt om de juiste en volledige informatie benodigd voor het vaststellen van de inlenersbeloning tijdig te verstrekken.

Stap 2

De tweede stap is dat de uitzendonderneming gestructureerd informatie over de inlenersbeloning uitvraagt bij de opdrachtgever. Dit kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van een formulier "uitvraag inlenersbeloning". Hierin wordt informatie uitgevraagd bij de opdrachtgever over alle arbeidsvoorwaarden die van belang zijn.

Stap 3

De derde stap is dat de uitzendonderneming beoordeelt of bepaalde kenmerken van de uitzendkracht, zoals opleiding, werkervaring, competenties, etc van belang zijn voor het vaststellen van de inlenersbeloning.

Stap 4

De vierde stap is dat de uitzendonderneming de verzamelde informatie uit stap twee en drie schriftelijk bevestigt aan de uitzendkracht. Ook hier is een gestructureerde aanpak mogelijk door gebruik te maken van een standaard model bevestiging van uitzending.

De inlenersbeloning vaststellen

Een visie door © Stichting PayOK

Stap 5

De vijfde stap is dat indien de uitzendkracht om nadere informatie vraagt over de vaststelling van de inlenersbeloning de uitzendonderneming schriftelijk reageert op het verzoek.

Zowel [ABU](#) alsook [NBBU](#) verstrekken voorbeelden van formulieren “Uitvraag inlenersbeloning” en “modelbevestiging van uitzending” aan hun leden. Deze worden bij wijziging van de Cao ge-update.

Waar moet ik rekening mee houden in de praktijk?

Idealiter helpt een goed functionerend softwaresysteem om verschillen te vermijden. Als aan de voorkant informatie ingevoerd wordt (formulier uitvraag inlenersbeloning) moet aan de achterkant dezelfde informatie uitgevoerd worden (modelbevestiging van uitzending).

Gedurende de uitzending moet daarnaast rekening gehouden worden met wijzigingen zoals bijvoorbeeld stijging van het periodeloon of initiële loonstijgingen. Ook hier moet dus een procedure zijn om tussentijdse wijzigingen in de inlenersbeloning te verwerken.

Kan ik aanpassingen in de inlenersbeloning met terugwerkende kracht altijd vermijden?

Neen, er zijn uitzonderingen. In bepaalde sectoren gebeurt het regelmatig dat loonsverhogingen met terugwerkende kracht overeengekomen worden in een Cao. De opdrachtgevers die onder die Cao vallen moeten dan de loonsverhoging met terugwerkende kracht toepassen. Afhankelijk van de situatie volgt het uitzendbureau dan de opdrachtgever en past een loonsverhoging met terugwerkende kracht toe.

Wat kan ik doen?

Om de toepassing van wijziging van inlenersbeloning met terugwerkende kracht te voorkomen is het van belang om informatie goed uit te vragen, te verwerken en vast te leggen.

Op dit moment is het keurmerk PayOK dé norm in Nederland waarin getoetst wordt of de processen en werkwijzen voor het vastleggen van de inlenersbeloning correct verlopen. Dit kan je enorm helpen in de route naar de verplichte certificering.

De inlenersbeloning vaststellen

Een visie door © Stichting PayOK

De toets op de correcte toepassing van de inlenersbeloning zal namelijk in de toekomst onderdeel uit gaan maken van de Certificeringsplicht Uitzendonderneming. Het ministerie van SZW heeft een wetsvoorstel ingediend en de verwachting is dat de Certificeringsplicht voor uitzendondernemingen per 1-1-2025 ingaat. En men zich in 2024 al dient aan te meden voor deze certificering. 2023 is hiermee het jaar waarin je als uitzendonderneming de voorbereidingen kan treffen om straks nog te kunnen blijven ondernemen in de flexbranche.

Wil je graag begeleid worden of meer informatie over de inlenersbeloning of de aankomende verplichte certificering hebben?

Neem dan contact op met info@pay-ok.nl of vraag naar de norm bij je vertrouwde inspectie instelling.