

Wijzigingen in versie 1.9, ingaande 01-01-2020 t.o.v. versie 1.8.

**Toegevoegd:**

In normenset:

Definities:

Inlenersbeloning: Beloning zoals bedoeld in artikel 16 van de Cao Uitzendkrachten.

Loonverhoudingsvoorschrift: Beloning zoals bedoeld in artikel 8a van de Waadi: Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking worden gesteld.

Payrollovereenkomst: De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

Uitzendovereenkomst: De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde.

4.4.6 Inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd. De inhouding is aantoonbaar schriftelijk met werknemer overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving.

**Gewijzigd:**

In normenset

1.3.3 Indien van toepassing, inzicht geven in de inlenersbeloning zoals door de opdrachtgever schriftelijk bevestigd. Het gaat daarbij om de volgende 6 elementen:

- geldende periodeloon in de schaal;
- arbeidsduurverkorting;
- toeslagen;
- intitiële loonverhoging;
- kostenvergoeding;
- periodieken.

1.3.4 indien van toepassing, inzicht geven in het loonverhoudingsvoorschrift zoals door de opdrachtgever schriftelijk bevestigd.

2.1.3 De onderneming dient klachten met een materiële omvang van € 750,- of hoger tijdens de audit melden aan de inspecteur.

2.1.3.2 Indien de klacht door de onderneming gegrond verklaard is, dient de onderneming binnen 30 werkdagen corrigerende maatregelen door te voeren, indien nodig met terugwerkende kracht herstelmaatregelen te treffen, om de oorzaak van een afwijking te elimineren. Indien het gaat om een klacht met een materiële omvang van € 750,- of hoger, dient de herstelmaatregel tijdens de audit te worden gemeld aan de inspecteur.

- 2.1.4. Indien de onderneming vaststelt dat de klacht ongegrond is, wordt dit schriftelijk vastgelegd.
- 2.2.3.1 De klacht wordt geregistreerd.
- 2.2.3.5 Indien de onderneming vaststelt dat de klacht ongegrond is, wordt dit schriftelijk vastgelegd.
- 3.1.3.4 De juiste toepassing van de arbeidsvoorwaarden door opdrachtnemer, (onder)aannemer dan wel uitlener en het verplicht doorleggen van deze eis door opdrachtnemer, (onder)aannemer dan wel uitlener bij verdere opdrachtnemers, (onder)aannemers dan wel uitleners, lager in de keten.
- 4.1.4.3 aantoonbaar voldaan wordt aan de eisen uit de van toepassing zijnde cao of bedrijfseigen regeling met betrekking tot schriftelijke vastlegging van inschaling in een functie en/of (inleners)beloning en/of loonverhoudingsvoorschrift.
- 4.2.5 Ten minste het brutoloon volgens de geldende cao c.q. bedrijfseigen regeling wordt betaald, rekening houdend met:
  - 4.2.5.4 Inhoudingen en/of verrekeningen
- 4.6.1.4 Inhoudingen, waarbij elke inhouding is gespecificeerd. De inhouding is aantoonbaar schriftelijk met werknemer overeengekomen, tenzij dit niet vereist is conform wetgeving.
- 6.1.2. g Inzicht te geven in de inlenersbeloning en/of beloning loonverhoudingsvoorschrift zoals door de opdrachtgever schriftelijk bevestigd.

## Bijlage B

### Factoren t.a.v. het inherent risico

- 4. Hebben er onderzoeken plaatsgevonden door bij CAO ingestelde handhavingsorganisaties, pensioenfondsen, werkgeverorganisaties of de Inspectie SZW die relevant zijn voor deze norm?
- 7. Zijn er wijzigingen geweest met betrekking tot de verantwoordelijke personen die de loonadministratie en/ of personeelsadministratie verwerken in relatie tot het verwerken van de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift (bijv. administratiekantoor, eigenaren enz.)
- 8. Zijn er binnen de organisatie meerdere personen belast met het nemen van beslissingen omtrent het toepassen van de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift
- 9. Heeft de onderneming uit hoofde van de inlenersbeloning en/of het loonverhoudingsvoorschrift te maken met meerdere Cao's / bedrijfs-eigen regelingen bij haar opdrachtgevers.

Factoren t.a.v. het intern beheersingsrisico

- 1 Heeft de onderneming schriftelijke procedures of ingevoerde automatische processen (zoals controlelijsten, procedures, werkwijzebeschrijvingen enz.) voor het aanleggen en onderhouden van de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift.
- 2 Voert de onderneming zichtbare controles uit op de juistheid, volledigheid en tijdigheid van de toepassing omtrent de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift zowel binnen als buiten de onderneming.
- 3 Heeft de onderneming een door de opdrachtgever ondertekent document die op alle onderdelen in de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift voorziet.
- 5 Is de verloningssoftware in staat om de complexiteit van de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift juist te verwerken. (bv. meerdere cao's en bedrijfs-eigenregelingen, pensioenfondsen, etc..)
- 6 Heeft de onderneming een schriftelijke procedure om bij externe medewerkers (in geval van uitbestede werk en/of ingeleende arbeidskrachten) te borgen dat de inlenersbeloning/loonverhoudingsvoorschrift juist wordt nageleefd.

Bijlage D

Sorteren sectoren:

De onderneming dient inzichtelijk te maken welke cao(s) en/of bedrijfseigen regelingen worden toegepast uit hoofde van de inlenersbeloning dan wel beloning volgens loonverhoudingsvoorschrift. De debiteuren dienen gesorteerd te worden op sector zodanig dat inzichtelijk is hoeveel debiteuren er in een bepaalde sector vallen. Dit vormt de basis voor de steekproef.

**Verwijderd:**

In normenset:

Bijlage B

Factoren t.a.v. het intern beheersingsrisico

2. Worden medewerkers aantoonbaar en herkenbaar ingeschaald in loonschalen bij de opdrachtgever zodanig dat controle hierop mogelijk is?