



FACTSHEET

INLENERSBELONING & WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES



Vanaf 30 maart 2015 heeft een uitzendkracht vanaf dag 1 recht op de Inlenersbeloning. Daarnaast heeft de overheid begin dit jaar de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) aangenomen. Het doel van deze wet is om ervoor te zorgen dat medewerkers altijd het juiste loon ontvangen en bedrijven hier verantwoordelijk voor te maken.

BELONINGSREGELING INLENER (BRI)

Olympia Nederland BV is aangesloten bij de ABU en heeft de verplichting de ABU CAO te volgen.

In deze CAO is per 30 maart 2015 een nieuwe verplichting opgenomen die als volgt luidt:

De uitzendkracht heeft vanaf de eerste dag van zijn terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever recht op de inlenersbeloning, tenzij hij behoort tot een van de specifieke groepen als bedoeld in artikel 27 van paragraaf 3 van de ABU CAO.

De inlenersbeloning is van toepassing op onderstaande 6 componenten. Dit betekent dat elke uitzendkracht die bij u ter beschikking is gesteld, exact dezelfde beloning dient te ontvangen, zoals u dit ook hanteert voor uw 'vaste' medewerkers die bij uw bedrijf in dienst zijn.

- Inschaling bruto loon conform inschaling opdrachtgever;
- Overwerk, verschoven werktijden, onregelmatigheidstoeslag;
- ADV dagen;
- Kostenvergoedingen;
- Initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- Periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

WET AANPAK SCHIJNCONSTRUCTIES

Met de invoering van de Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) wordt de hele keten verantwoordelijk dat de werknemer het loon krijgt waar hij volgens zijn arbeidsovereenkomst recht op heeft.

Wanneer u een bedrijf inhuurt om werk voor u te doen, en dat bedrijf huurt weer een ander bedrijf in, ontstaat een keten. Alle schakels in de keten zijn samen verantwoordelijk voor het loon van de werknemers in die keten. Krijgen die hun loon niet? Dan kan iedere schakel aansprakelijk worden gesteld voor de betaling van dat loon. Dat heet ketenaansprakelijkheid voor loon. Deze ketenaansprakelijkheidsregeling geldt per 1 juli 2015.

“Samen verantwoordelijk voor de juiste uitvoering”



AANSCHERPINGEN MINIMUMLOON

vanaf 1 januari 2016

- Bestaande wettelijke loonstrookvereisten uit het privaatrecht worden handhaafbaar;
- Tenminste het wettelijk minimumloondeel moet giraal uitbetaald worden;
- Onkostenvergoedingen moeten op de loonstrook worden vermeld;
- Wettelijk minimumloon wordt ook van toepassing op AOW-gerechtigden;
- Beneden het wettelijk minimumloon wordt het - behalve voor een voorschot - verboden zaken te verrekenen of in te houden.
- Let op de arbeidsduur per werkweek (bijv. 36, 38, 40) in uw CAO of personeelsreglement t.a.v. bovenstaande aanscherpingen in samenhang met de BRL. Dit bepaalt namelijk het minimum uurloon.

MEER WETEN?

KIJK OP WWW.OLYMPIA.NL

OPENBAARMAKING INSPECTIEGEGEVENS:

NAMING & SHAMING

Het ministerie SZW gaat de namen bekend maken van gecontroleerde organisaties die onderbetalen.

WAT DOET OLYMPIA VOOR U?

De arbeidsmarkt verandert continu en uw organisatie heeft te maken met invloeden van buitenaf. Olympia bekijkt graag samen met u wat deze invloeden precies betekenen voor uw organisatie en geeft u graag vrijblijvend advies. Olympia Uitzendbureau is Stichting Normering Arbeid (SNA) gecertificeerd en is lid van de ABU, u weet dus dat u zaken doet met een bonafide partner.

CHECKLIST

- Welke CAO volgt uw organisatie?
- Heeft u een bedrijfsregeling?
- Is er sprake van een Algemeen Verbindend Verklaarde CAO?
- Hoe beloont u de eigen medewerker op de 6 onderdelen van de ABU CAO?