

Inlenersbeloning voor uitzendkrachten

Voor gelijke behandeling en eerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt

Wat is de inlenersbeloning?

De Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, in het kort de Waadi, verzekert uitzendkrachten die bij u werken, van vergelijkbare arbeidsvoorwaarden als werknemers die direct bij u in dienst zijn. De arbeidsvoorwaarden en beloning van de uitzendkracht zijn hierdoor in lijn met uw werknemers met vergelijkbare taken en functies.

In de CAO voor *Uitzendkrachten* is de gelijkwaardige beloning geregeld via de verplichting om tien beloningselementen hetzelfde toe te passen als bij u als inlener. Dit wordt de inlenersbeloning genoemd.

Waarom is de inlenersbeloning belangrijk?

Het doel van de inlenersbeloning is om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten, die bij verschillende inleners worden ingezet, dezelfde beloning en arbeidsvoorwaarden ontvangen als werknemers in vergelijkbare functies of met vergelijkbare taken bij de inlener zelf. Dit bevordert gelijke behandeling en voorkomt oneerlijke concurrentie op basis van arbeidsvoorwaarden.

De tien onderdelen van de inlenersbeloning

De onderdelen die terugkomen in de inlenersbeloning zijn vastgelegd in de CAO voor *Uitzendkrachten* (zie artikel 16 ABU-CAO). De inlenersbeloning bestaat uit:

- | | |
|---------------------------|--|
| 1 Salaris | 6 Periodieken |
| 2 Atv-/adv-dagen | 7 Vergoeding van reizen en/of reistijd |
| 3 Alle toeslagen | 8 Eenmalige uitkeringen |
| 4 Loonsverhogingen | 9 Thuiswerkvergoedingen |
| 5 Alle kostenvergoedingen | 10 Vaste eindejaarsuitkeringen |

Hoe wordt de inlenersbeloning vastgesteld?

De inlenersbeloning wordt vastgesteld op basis van de arbeidsvoorwaarden en beloning die gelden voor mensen met vergelijkbare functies of die vergelijkbare taken uitvoeren binnen uw organisatie. U deelt de informatie met uw uitzendbureau voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. De wetgeving verplicht inlener en uitzender om uitwisseling van informatie zorgvuldig te organiseren. Bij aanvang van de werkzaamheden en ook bij tussentijdse wijzigingen in arbeidsvoorwaarden of beloning in uw organisatie.

Waarom is uw rol zo belangrijk?

Als inlener speelt u een cruciale rol bij het vaststellen van de inlenersbeloning. U moet dan ook:

- Transparantie bieden: geef alle relevante arbeidsvoorwaarden en beloningsinformatie door aan het uitzendbureau, zodat zij dit correct kunnen toepassen.
- Tijdig deze informatie verstrekken: dus voordat de uitzendkracht bij u aan het werk gaat, geeft u de informatie door aan het uitzendbureau. Geef tussentijdse wijzigingen in arbeidsvoorwaarden of beloning in uw organisatie zo snel als mogelijk door.

Wat gebeurt er bij het niet correct, volledig of tijdig delen van de benodigde informatie?

De inlenersbeloning vereist dat u tijdig de benodigde informatie uitwisselt met uw uitzendbureau. U stelt de inlenersbeloning samen met uw uitzendbureau vast. Heeft u vragen? Stel ze aan het uitzendbureau waarmee u samenwerkt. Kan door gebrek aan informatie niet meteen de juiste beloning toegekend worden? Dan bestaat de kans dat een uitzendkracht met terugwerkende kracht de afgesproken vergoeding claimt, bij u of bij het uitzendbureau.

Disclaimer: aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. Kijk voor de informatie over de inlenersbeloning bij hoofdstuk 4, artikel 16, in de CAO voor *Uitzendkrachten* op <https://www.abu.nl/cao/>