



Laat *flexibiliteit*
voor u werken



Inhoud

- 3** Inleiding
- 4 Flexibiliteit en zekerheid**
 - 4** Wat betekent het ABU-lidmaatschap voor opdrachtgevers?
 - 4** SNA-certificaat
 - 5** Vrijwaring van inlenersaansprakelijkheid
 - 5** Registratieplicht
 - 6** Huisvestingskeurmerk
 - 6** Strengere gedragsregels
 - 7 Werken met een uitzendbureau**
 - 7** Wat mag u van een goed uitzendbureau verwachten?
 - 7** Opdrachtbevestiging
 - 8** Speciale papieren en identificatie
 - 8** Hoe ziet een uitzendovereenkomst eruit?
 - 9** Registratie en facturering
 - 9** Opvolgend werkgeverschap
 - 9** Welke arbeidsvoorwaarden gelden voor uitzendkrachten?
 - 10** Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkplek?
 - 10** Informatieplicht
 - 11** Algemene voorwaarden
 - 12** Vragen?

Inleiding

Flexibiliteit is niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Het speelt een belangrijke rol bij het optimaal functioneren van onze economie en de arbeidsmarkt. Flexibiliteit maakt organisaties veerkrachtig en concurrerend.

Steeds meer organisaties kiezen voor flexibiliteit. Om pieken op te vangen of zieken te vervangen. Om te groeien, of bewust klein te blijven. Om risico's te spreiden of om specifieke (vak)kennis in huis te halen. Vanwege de laagdrempeligheid of omdat het u ontzorgt in uw werving en selectie, administratieve processen en hr-diensten en u op zoek bent naar een strategische partner voor uw personeelsplanning. Hoe het ook zij, u wilt niet voor verrassingen komen te staan. Met een uitzendbureau dat bij de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) is aangesloten, kunt u er zeker van zijn dat dit niet gebeurt.

Rond de 500 uitzendondernemingen in Nederland zijn lid van de ABU en voldoen aan strenge eisen op het gebied van arbeidsvoorwaarden, afdracht van sociale premies, veiligheid op de werkvloer en gedragsregels. De kwaliteitsbeheersing in de uitzendbranche wordt steeds belangrijker, omdat de rol van flexibiliteit op de arbeidsmarkt steeds groter wordt.

In deze brochure krijgt u een indruk van de werkwijze van een goed uitzendbureau en we maken u duidelijk hoe uw organisatie de voordelen van flexibele arbeid kan benutten. En waarom het daarbij van belang is om samen te werken met een uitzendonderneming die lid is van de ABU.

Flexibiliteit en zekerheid

Niet alleen bedrijven kiezen meer en meer voor flexibiliteit. Ook voor werknemers is 'flex' steeds vaker een bewuste keuze. Werkzekerheid wordt verkozen boven baanzekerheid. Het geeft vrijheid om een balans te vinden tussen werk en privé. En nog belangrijker: het is vaak een toegangspoort naar werk met goede kansen op doorstroming. Per jaar bemiddelen uitzendondernemingen ruim 700.000 uitzendkrachten. Het gaat om 1,3 miljoen uitzendbanen.

Alle uitzendbureaus bij elkaar vormen de grootste werkgever van Nederland. Flexibiliteit biedt u meer zekerheid. De conjunctuur is grilliger en minder voorspelbaar dan ooit. In mindere tijden krijgt uw bedrijf meer grip op continuïteit en de vrijheid om te blijven ondernemen zonder een groot personeelsbestand. En als het beter gaat, wilt u snel kunnen schakelen en direct goede mensen op de stoep hebben staan. In die situaties heeft het uitzendbureau een grote rol. Bij een uitzendbureau met een ABU-lidmaatschap heeft u de garantie dat het vinden van de goede mensen op een snelle en betrouwbare manier gebeurt.



Wat betekent het ABU-lidmaatschap voor opdrachtgevers?

Een uitzendbureau dat is aangesloten bij de ABU, heeft de belangen van werknemers en werkgevers duidelijk voor ogen en garandeert beide partijen zekerheid, kwaliteit en financiële betrouwbaarheid. Leden van de ABU worden regelmatig gecontroleerd door een onafhankelijke instantie. Deze certificerende instelling controleert uitzendondernemingen op toepassing van wetten en regelgeving en op toepassing van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Bij een positieve uitslag van de controles mag het bedrijf zich ABU-lid blijven noemen.


SNA-certificaat

Alle ABU-leden zijn in het bezit van een certificaat van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Ze zijn opgenomen in het SNA-register en voldoen aan de normen van NEN 4400. Zij worden periodiek gecontroleerd op afdrachten van belasting en sociale premies, toepassing van de Wet minimumloon en op identiteitsdocumenten. Doel van het SNA-certificaat is om u zoveel mogelijk te beschermen tegen

naheffingen van de Belastingdienst wanneer een uitzendonderneming failliet gaat of haar afdrachtverplichtingen niet kan nakomen. Het risico dat achterstallige premie- en belastingafdracht op u wordt verhaald, is dan uiterst gering. Alle uitzendondernemingen die lid zijn van de ABU zijn daarmee financieel betrouwbaar.

Meer informatie over sna kunt u vinden op www.normeringarbeid.nl

Vrijwaring van inlenersaansprakelijkheid



Wilt u zekerheid, dan kunt u samen met uw uitzendonderneming kiezen om vrijwaring van inlenersaansprakelijkheid te regelen. Als inlener van een SNA-gecertificeerde uitzendonderneming kunt u die vrijwaring verkrijgen. Hieronder wordt verstaan de situatie dat de Belastingdienst de inlener van uitzendkrachten niet meer aansprakelijk kan stellen voor de niet afgedragen loonheffingen* en btw van de uitzendonderneming. Om hiervoor in aanmerking te komen, gelden er een aantal voorwaarden. Een van deze voorwaarden is dat de uitzendonderneming voldoet aan de NEN 4400-1- of NEN 4400-2-norm en is opgenomen in het SNA-register. Alle ABU-leden zijn in het bezit van een SNA-certificaat. Een andere belangrijke voorwaarde is dat 25% van de factuursom (inclusief btw) op de G-rekening (bij verlegging van btw is dit 20%) van de uitzendonderneming wordt gestort. Voor beursgenoteerde uitzendondernemingen geldt de voorwaarde van het storten op de G-rekening niet. Deze uitzendondernemingen hebben op andere wijze extra zekerheid verschaft aan de Belastingdienst. De administratie van u als inlener dient aan enkele voorwaarden te voldoen. Zo moet u onder andere de identiteit van de ingeleende uitzendkracht kunnen aantonen.

Meer informatie over deze inlenersaansprakelijkheid kunt u vinden op www.belastingdienst.nl

* Onder loonheffingen wordt verstaan: de loonbelasting, premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet.

Registratieplicht

Voor alle uitzendondernemingen geldt een registratieplicht in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel. Deze plicht volgens de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) geldt overigens voor alle bedrijven die bedrijfsmatig of

niet-bedrijfsmatig arbeidskrachten uitlenen. Op www.kvk.nl/waadi kunt u op KvK-nummer controleren of een onderneming geregistreerd staat.

Het doel van de registratieplicht Waadi is om malafide uitzendbureaus aan te pakken en uitbuiting van werknemers tegen te gaan.

Leent u uitzendkrachten in van een bedrijf dat niet is geregistreerd, dan kunt u een boete opgelegd krijgen van € 12.000 per werknemer. De uitzender zelf krijgt deze boete ook. Bij aanvang van iedere opdracht doet u er verstandig aan te kijken of de onderneming nog aan de registratieplicht voldoet. Bij ABU-leden doet de branchevereniging dat voor u. Wel moet u in de gaten houden of de onderneming nog steeds ABU-lid is.

Meer informatie is te vinden op www.abu.nl en www.kvk.nl/waadi

Huisvestingskeurmerk

Veel uitzendbureaus werken met werknemers uit het buitenland. Voor deze arbeidsmigranten regelen zij vaak huisvesting of besteden dat uit. Met het keurmerk van de Stichting Normering Flexwonen (SNF) kunnen uitzendorganisaties, werkgevers en particuliere huisvestingsondernemingen aantonen dat hun huisvesting op orde is. Huisvestingslocaties van de keurmerkhouders worden jaarlijks fysiek gecontroleerd op leefruimte, brandveiligheid, administratie en beheerhygiëne, een minimum aantal sanitaire voorzieningen en kookgelegenheid. Het hebben van een SNF-certificaat is voor ABU-leden die arbeidsmigranten huisvesten verplicht.

Strengere gedragsregels

Uitzendondernemingen die zijn aangesloten bij de ABU, werken volgens strenge gedragsregels; dat zijn extra normen boven op de wettelijke regels, die de integriteit van deze bedrijven waarborgen. Uitgangspunt is dat rekening gehouden moet worden met onder meer de belangen van uitzendkrachten, opdrachtgevers en collega-uitzendondernemingen. Belangrijk zijn voorts de hierin opgenomen anti-discriminatiebepalingen. De gedragsregels verzekeren u ervan dat u zakendoet met een onderneming die zich verbonden heeft aan deze normen.

Op www.abu.nl kunt u lezen welke uitzendondernemingen zijn aangesloten bij de ABU.

Werken met een uitzendbureau

Wat mag u van een goed uitzendbureau verwachten?

Op het moment dat u voor kortere of langere tijd extra mensen nodig heeft, doet u er goed aan om contact op te nemen met een uitzendbureau. Een uitzendonderneming matcht immers dagelijks mensen die werk zoeken met bedrijven die werk aanbieden. Zij gebruikt daarbij haar netwerk en haar kennis van de arbeidsmarkt en doet zo haar uiterste best om uw wensen en eisen snel en effectief te honoreren.

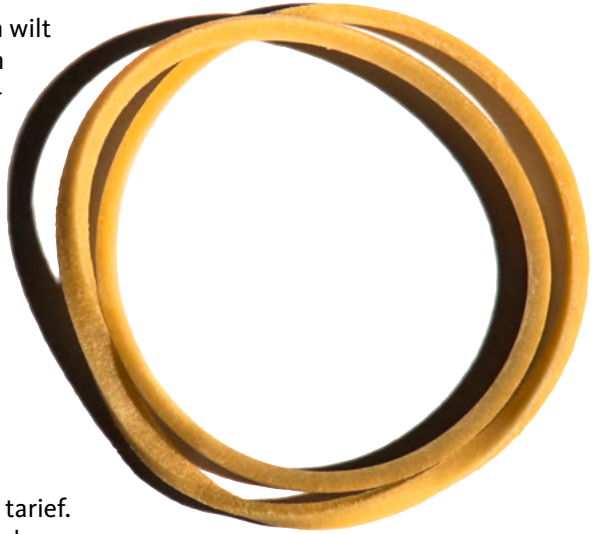
Of u acuut een personeelsprobleem wilt oplossen of u bent op zoek naar een strategische partner voor uw personeelsplanning of andere hr-diensten, u bent bij een uitzendonderneming aan het juiste adres.

Opdrachtbevestiging

Voordat u met een uitzendkracht gaat werken, moeten een aantal zaken worden afgesproken. Denk daarbij onder meer aan uw wensen in verband met de functie-eisen, aan de duur van de opdracht en het tarief. Het tarief omvat de loonkosten van de uitzendkracht en een bureaumarge.

Daarnaast kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over de vergoeding van kosten aan de uitzendkracht, zoals reiskosten. De uitzendonderneming zal deze afspraken in het algemeen schriftelijk bevestigen. Uw handtekening onder dat contract betekent dat u akkoord gaat met de gemaakte afspraken en de gebruikte algemene voorwaarden van de uitzendonderneming. Als de uitzendonderneming een geschikte kandidaat voor u heeft gevonden en u akkoord gaat, wordt een opdrachtovereenkomst opgesteld. In deze overeenkomst moet ten minste melding worden gemaakt van de volgende persoonsgegevens:

- naam uitzendkracht;
- voorletter(s) uitzendkracht;
- aard en nummer van het identiteitsbewijs.



Speciale papieren en identificatie

De Wet arbeid vreemdelingen kent een breed werkgeversbegrip. Dat wil zeggen dat niet alleen de formele werkgever (het uitzendbureau) de identiteit van de werknemer moet vaststellen, maar ook de materiële werkgever (de opdrachtgever). Als u via een uitzendbureau buitenlandse uitzendkrachten inhuurt, dient u te controleren of zij in Nederland mogen werken. Hiervoor geldt het volgende:

- Arbeidskrachten uit een van de landen die behoren tot de Europese Economische Ruimte (EER) (1) en Zwitserland (m.u.v. Kroatië (2)) mogen vrij in Nederland werken.
- Arbeidskrachten van buiten de EER en Zwitserland moeten een (verblijfs)vergunning of een paspoort hebben met een officiële sticker waarop staat 'Arbeid vrij toegestaan'.


Hebben zij dit niet, dan moet het uitzendbureau een tewerkstellingsvergunning (twv) hebben van UWA of een Gecombineerde vergunning voor verblijf en arbeid (GVVA) van de IND hebben. Het uitzendbureau vraagt dan een vergunning aan op naam van de buitenlandse werknemer, waarmee hij of zij in uw bedrijf mag werken. Indien het uitzendbureau deze twv of GVVA niet heeft aangevraagd, dient u deze als inlener aan te vragen bij UWV of de IND. Controleer altijd of voor de werknemer de juiste vergunning is verleend. Vraag het uitzendbureau om een kopie van de vergunning voor uw administratie. Als de vergunning niet in orde is, bent u namelijk ook aansprakelijk. Voor werknemers die twv-plichtig zijn, alsmede andere werknemers die niet uit een EER-land afkomstig zijn, geldt dat ook u als inlener een kopie van hun ID-bewijs in uw administratie dient te bewaren.

- 1) *De landen in de EER zijn alle landen die lid zijn van de Europese Unie aangevuld met Liechtenstein, IJsland en Noorwegen.*
- 2) *Kroatië is per 1 juli 2013 toegetreden tot de Europese Unie, maar voor werknemers uit dit land is dan nog steeds een tewerkstellingsvergunning nodig om in Nederland te kunnen werken.*

Hoe ziet een uitzendovereenkomst eruit?

De uitzendonderneming waarmee u zakendoet, sluit een arbeidsovereenkomst met de uitzendkracht. Het bijzondere aan deze overeenkomst is dat de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld aan u als opdrachtgever om onder uw leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten. De exacte beschrijving van de uitzendovereen-





komst is terug te vinden in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan tussen uw organisatie en de uitzendkracht. U gaat alleen een overeenkomst van opdracht aan met de uitzendonderneming.

Registratie en facturering

In de opdrachtbevestiging staat het tarief genoemd dat u voor de uitzendkracht dient te betalen. Het uiteindelijke bedrag dat u in rekening wordt gebracht, is afhankelijk van het aantal uren dat de uitzendkracht voor u werkt. Via een elektronisch of digitaal systeem registreert u samen met het uitzendbureau het aantal uren dat de uitzendkracht heeft gewerkt. Op basis van deze registratie wordt de uitzendkracht betaald. In sommige gevallen kunnen nog papieren werkbriefjes worden gebruikt. Op basis van de ondertekende werkbriefjes zal de uitzendkracht door de uitzendonderneming betaald worden.

Opvolgend werkgeverschap

Stel dat u zo tevreden bent over de uitzendkracht dat u besluit deze persoon in dienst te nemen. U wordt in zo'n geval meestal de opvolgend werkgever. Bij opvolgend werkgeverschap dient u het arbeidsverleden van de uitzendkracht mee te tellen bij het bepalen van zijn of haar rechtspositie. Op het moment dat een uitzendkracht bij u in dienst treedt, tellen alle uitzendovereenkomsten (gesloten tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht) mee als arbeidsovereenkomst, de zogenoemde schakels in de keten. Vanaf 1 juli 2015 geldt dat u na drie contracten voor bepaalde tijd binnen twee jaar aan de medewerker een vast contract moet aanbieden. Indien tussen de opvolgende contracten meer dan zes maanden gelegen zijn, ontstaat geen vast dienstverband. Nu geldt nog dat u na maximaal drie contracten voor bepaalde tijd binnen drie jaar een vast contract moet aanbieden. Indien tussen de opvolgende contracten meer dan drie maanden gelegen zijn, ontstaat geen vast dienstverband. De exacte beschrijving van een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het opvolgend werkgeverschap is terug te vinden in artikel 668a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Welke arbeidsvoorwaarden gelden voor uitzendkrachten?

Uitzendkrachten die werken via een onderneming die lid is van de ABU, werken allemaal volgens de afspraken in de *CAO voor Uitzendkrachten*. Omdat zij in dienst zijn van de uitzendonderneming, bepaalt de uitzendonderneming de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten. Daarbij kunt u denken aan de functie-indeling, beloning, de aanvulling bij ziekte, het aantal vakantiedagen, de vrije dagen,

pensioen en scholing. In de meeste gevallen zal een uitzendkracht beloond worden volgens de binnen uw bedrijf geldende salarisschalen voor vergelijkbare functies. De uitzendonderneming zal doorgaans de elementen van de geldende beloning bij u opvragen en met u vastleggen. Voor de juistheid van deze informatie is de uitzendonderneming dus van u afhankelijk. In sommige gevallen zal de uitzendkracht beloond worden conform de speciale salarisschalen die de ABU heeft vastgesteld. Wanneer dat het geval is en wat daarvan de consequenties zijn, weet uw uitzendonderneming.

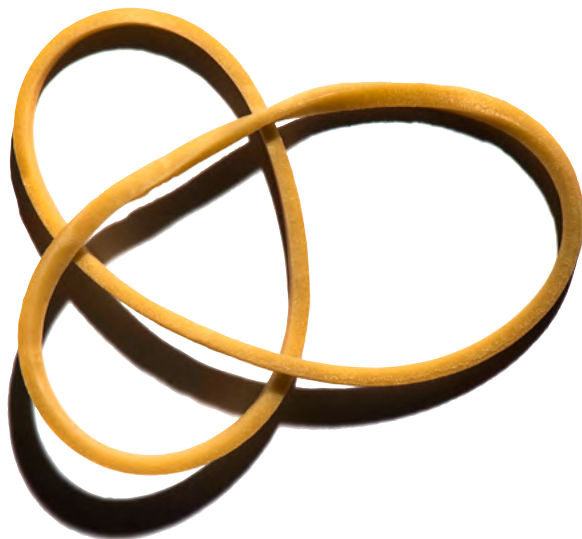
De inhoud van de ABU-CAO vindt u op www.abu.nl/publicaties/cao

Wie is verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkplek?

Uitzendkrachten werken onder uw toezicht en leiding en ook de inrichting van de werkomstandigheden ligt bij u. De uitzendonderneming heeft hier geen invloed op. Dit brengt met zich mee dat u verantwoordelijk bent voor de werkomstandigheden en voor de veiligheid op de werkplek. Wat de veiligheid betreft, is in de Arbeidsomstandighedenwet geregeld dat de opdrachtgever is aan te merken als werkgever. U bent dan ook aansprakelijk bij schade. Dit ontslaat de uitzendonderneming overigens niet van alle verantwoordelijkheid. Elke uitzendonderneming is verplicht om voorafgaand aan de opdracht de uitzendkracht te informeren over de risico's die hij of zij loopt op de werkplek en over de eisen die aan de uitzendkracht worden gesteld. U bent wettelijk verplicht om deze informatie aan de uitzendonderneming te geven.

Informatieplicht

Een uitzendonderneming is wettelijk verplicht om de uitzendkracht informatie te geven over de functie-eisen (opleiding, werkervaring, maar ook bijvoorbeeld ervaring in het bedienen van bepaalde machines). Dit moet worden gedaan voordat de uitzendkracht aan het werk gaat. De functie-eisen zullen wel door u als opdrachtgever moeten worden aangegeven. Voor de juistheid van deze informatie is de uitzendonderneming van u afhankelijk. De uitzendonder-



neming is ook verplicht om de uitzendkracht een (Arbo)document te geven met daarin de specifieke kenmerken van de functie. Voor elke functie geldt natuurlijk een andere beschrijving. Het document bevat bijvoorbeeld:

- een opsomming van onveilige handelingen en situaties en hoe daarmee om te gaan;
- instructie over de bediening en werking van bepaalde machines;
- informatie over wanneer en waar welke persoonlijke beschermingsmiddelen moeten worden gebruikt (veiligheidshelmen, handschoenen, oorbeschermers, beschermende kleding, veiligheidsschoenen enz.);
- instructies over de handelwijze bij brand en ongelukken.

Als opdrachtgever bent u wettelijk verplicht om dit document aan de uitzendonderneming te verstrekken, zodat de uitzendonderneming het document kan doorgeven aan de uitzendkracht voordat hij of zij bij u aan de slag gaat. Is er een ongeval op uw bedrijf waarbij een uitzendkracht betrokken is, dan zult u in samenwerking met de Arbeidsinspectie een ongevalrapport moeten opmaken. Een uitzendonderneming moet erop toezien dat dit gebeurt.

Meer informatie over de arbeidsomstandigheden en wettelijke verplichtingen is te lezen in de brochure *Arbeidsomstandigheden en uitzendkrachten*. Hoe is dat geregeld?

Deze brochure is te bestellen via de [website van STAF \(Stichting Arbo Flexbranche\), www.arboflexbranche.nl](http://www.arboflexbranche.nl)

Algemene voorwaarden

De algemene voorwaarden, die betrekking hebben op de overeenkomst tussen u en de uitzendonderneming, zijn relatief bijzonder, omdat ze afgestemd zijn op de plaatsing van een werknemer van een uitzendonderneming bij uw bedrijf. De uitzendonderneming stelt de algemene voorwaarden, die door de ABU zijn opgesteld, aan u ter beschikking. Uiteraard kunt u ze ook zelf bij het uitzendbureau opvragen. In aanvulling op of in afwijking van deze algemene voorwaarden kan een uitzendonderneming eventueel eigen algemene voorwaarden hanteren. Het is van belang dat u zich daarvan op de hoogte stelt. Belangrijke onderwerpen die terugkomen in de algemene voorwaarden zijn, naast reguliere onderwerpen als facturatie en betaling, de bepalingen omtrent de duur van de opdracht en de bepalingen rondom de veiligheid van de uitzendkracht. Het kan zijn dat de uitzendonderneming ook voorwaarden heeft opgenomen met betrekking tot het direct in dienst nemen van een uitzendkracht. Voorts zijn in de algemene voorwaarden de bepalingen opgenomen rondom de verdeling van de aansprakelijkheid voor schade.

Heeft u nog vragen naar aanleiding van deze brochure
of over het werken met een uitzendonderneming,
dan kunt u contact opnemen met de ABU via
020 - 655 82 55 of via info@abu.nl.

ABU
Algemene Bond
Uitzendondernemingen
Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
t: 020 - 655 82 55
info@abu.nl
www.abu.nl

