

Hoe bepaalt u de inlenersbeloning?

Inlenersbeloning

De SNCU (Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten) controleert payrollbedrijven en uitzendbureaus op het correct naleven van de CAO en Gelijke Beloning van medewerkers. Dit heeft o.a. als doel oneerlijke concurrentie tegen te gaan door er op toe te zien dat payroll- en uitzendkrachten (ook wel genoemd "arbeidskrachten") hetzelfde salaris ontvangen, zoals overige personeelsleden binnen uw organisatie, die dezelfde werkzaamheden uitvoeren of eenzelfde functie hebben.

De inlenersbeloning* bestaat uit de volgende emolumenten:

Periodeloan:

Uw arbeidskracht ontvangt het (uur)loon, gelijkwaardig aan medewerkers binnen uw organisatie die dezelfde werkzaamheden verrichten of eenzelfde functie hebben.

+

Arbeidsduurverkortung (ADV):

Hebben uw medewerkers recht op ADV dagen? U dient deze ook op te geven bij de inschrijving van uw arbeidskracht.

+

Toeslagen:

Is er bij u sprake van vergoeding voor Overwerk, Verschoven uren, Onregelmatigheid of Ploegendienst? U dient deze toeslagpercentages ook te hanteren bij de inschrijving van uw arbeidskracht.

+

Loonsverhoging(en) en periodieken:

Hanteert u bij uw medewerkers een verhoging van het salaris bij Ervaringsjaren/ Leeftijd, CAO- en Inflatieverhogingen? U dient deze ook te hanteren bij de inschrijving van uw arbeidskracht.

+

Kostenvergoedingen:

Hanteert u een vergoeding voor reiskosten, gereedschapskosten e.d., nodig vanwege de uitoefening van de functie? U dient deze vergoeding(en) ook te hanteren bij de inschrijving van uw arbeidskracht.

** U mag positief afwijken van de inlenersbeloning. Voorbeeld: uw arbeidskracht ontvangt een hoger salaris dan betreffende salarisschaal. De nieuwe bepaling laat onverlet de situatie, dat de arbeidskracht rechtstreeks een rechtszaak tegen u aanspant voor foutief loon. In een dergelijke situatie, staat EasyStaff niet in, dat er geen correcties met terugwerkende kracht worden gevorderd door de rechter, op basis van het Burgerlijk Wetboek.*