

ABU AUDITDOCUMENT
CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017

Auditor : <naam auditor>
Identificatienummer :
Datum audit :
Naam onderneming :
KvK nummer :
Soort audit : Periodiek

ABU AUDITDOCUMENT

Opmerking: In geval van onduidelijkheid of discussie over de inhoud van de werkinstructie is de bewoording in de cao voor uitzendkrachten altijd leidend.

1. Werkingssfeer							
<input type="checkbox"/> 1.1 Art. 2	<input type="checkbox"/> De CAO voor Uitzendkrachten wordt toegepast	J/N					
	<i>Indien de onderneming onder de werkingssfeer valt, dient de ABU cao integraal toegepast te worden. Wanneer de onderneming onder de werkingssfeer van een andere bedrijfstak-cao valt dient correcte toepassing van die cao gecontroleerd te worden op onderstaande onderwerpen. Hiervoor dient een apart controledocument gemaakt te worden.</i>						
2. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer							
<input type="checkbox"/> 2.1 Art. 6 lid 1	<input type="checkbox"/> Een exemplaar van de cao voor uitzendkrachten wordt verstrekt aan de uitzendkracht	C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>Het verstrekken van de cao wordt procedureel getoetst. Verstrekking kan schriftelijk of digitaal plaatsvinden. Op verzoek zal de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de cao-ontvangen.</i>						
<input type="checkbox"/> 2.2 Art. 7 + 17	<input type="checkbox"/> Er wordt geïnformeerd naar het arbeidsverleden. In geval van opvolgend werkgeverschap wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in het fasensysteem uit artikel 13 van de cao.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>In het kader van eventueel opvolgend werkgeverschap en opgebouwde rechten (fase en pensioen) dient het vragen naar inlichtingen omtrent het arbeidsverleden opgenomen te zijn in een procedure. NB Procedures hiervoor kunnen schriftelijk zijn vastgelegd, geautomatiseerd ingevoerd zijn of mondeling zijn overeengekomen.</i>						
3. Rechtspositie							
<input type="checkbox"/> 3.1 artikel 13	<input type="checkbox"/> Er worden procedures gehanteerd voor de correcte toepassing van het fasensysteem	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>Er dient te worden toegezien op het correct toepassen van de uitzendfasen. NB Procedures hiervoor kunnen schriftelijk zijn vastgelegd, geautomatiseerd ingevoerd zijn of mondeling zijn overeengekomen.</i>						
4. Beloning							
<input type="checkbox"/> 4.1 algemeen hoofdstuk 4	<input type="checkbox"/> Beloning van uitzendkrachten vindt plaats op basis van bruto (uur)loon (niet het netto-brutosysteem), tenzij de inlenersbeloning wordt toegepast en deze dit toestaat	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>Netto-bruto verloning is niet toegestaan, tenzij een inlenersbeloning wordt toegepast die dit wel toestaat.</i>						
<input type="checkbox"/> 4.2 artikel Bijlage II lid 3	<input type="checkbox"/> In de uitzendovereenkomst wordt aangegeven of sprake is van inlenersbeloning of ABU beloning.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<i>Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk</i>						

ABU AUDITDOCUMENT

		<i>bevestigd of hij wordt beloond conform de inlenersbeloning of de ABU-beloning. Bij iedere ter beschikkingstelling bevestigt de uitzendonderneming schriftelijk aan de uitzendkracht, de functie- en indien van toepassing de functiegroep-, de arbeidsduur, het feitelijk loon, de kostenvergoeding(en) en eventuele toeslag(en).</i>						
<input type="checkbox"/>	4.3 artikel 19 t/m 25	<input type="checkbox"/> De inlenersbeloning wordt gebaseerd op de informatie zoals verstrekt door de inlener.	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Standaard heeft een uitzendkracht vanaf de eerste dag recht op inlenersbeloning (de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht (art 1j)). Inlenersbeloning wordt gebaseerd op de informatie zoals verstrekt door de inlener over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep.</i>						
<input type="checkbox"/>	4.4 art 20 lid 6 + art 27 + art 51 + Bijlage II lid 7 t/m 16	<input type="checkbox"/> Voor uitzendondernemingen die vallen onder de werkingssfeerbepaling van de CAO voor de Bouwnijverheid wordt het afwijkende pakket aan arbeidsvoorwaarden als omschreven in Bijlage II lid 7 t/m 16 toegepast.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>In Bijlage II lid 7 t/m 16 staan aanvullende arbeidsvoorwaarden vermeld voor vakkrachten op de bouwplaats, vakkrachten in een UTA-functie (uitvoerend, technisch, administratief), nieuwkomers of uitzendkrachten vallend onder de WAGA. Nadere uitwerking van de voorwaarden is ook te vinden in de aparte brochure uitzendwerk in de bouw op de ABU website. (Denk aan seniorendagen, reisurevergoeding en ADV)</i>						
<input type="checkbox"/>	4.5 artikel 27	<input type="checkbox"/> <u>ABU beloning</u> : Indien de ABU beloning wordt toegepast kan de onderneming aantonen dat de uitzendkracht behoort tot één van de in artikel 27 beschreven groepen.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Bij toekenning van de ABU beloning dient men aan te kunnen tonen hoe tot de keuze gekomen is. Procedures hiervoor kunnen schriftelijk zijn vastgelegd of geautomatiseerd ingevoerd zijn. Er kan gekozen worden voor ABU beloning in de volgende gevallen. 1. De uitzendkracht behoort tot de allocatiegroep. 2. De uitzendkracht behoort tot de transitiegroep. 3. De uitzendkracht behoort tot de groep niet indeelbaar en 4. De uitzendkracht heeft een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C.</i>						
<input type="checkbox"/>	4.6 artikel 28	<input type="checkbox"/> <u>ABU beloning</u> : De periodieke loonsverhoging van het ABU loongebouw wordt correct toegepast.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Op de eerste maandag in januari én de eerste maandag in juli wordt bepaald of de uitzendkracht recht heeft op een periodiek. Een periodiek wordt toegekend zodra de uitzendkracht ten minste 52 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming, zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer. Bij toekenning van een periodiek wordt het feitelijk loon verhoogd met het periodiekpercentage behorende bij de</i>						

ABU AUDITDOCUMENT

		<i>functiegroep uit de salaristabel van artikel 28. Wanneer het eindsalaris in de tabel is bereikt wordt er geen periodiek meer toegekend.</i>						
<input type="checkbox"/> 4.7 artikel 29 t/m 32	<input type="checkbox"/>	<p><u>ABU beloning:</u> De ABU beloning wordt maximaal 52 gewerkte weken toegepast tenzij:</p> <ul style="list-style-type: none"> - er sprake is van de uitzondering uit artikel 29 lid 6 of - de terbeschikkingstelling afloopt bij een opdrachtgever in wiens functiegebouw de uitzendkracht niet kan worden ingedeeld (artikel 31 lid 3) of - het een fase C uitzendkracht betreft werkzaam op ABU beloning (artikel 32). 	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Na het verstrijken van de maximale periode van 52 gewerkte weken, dient de uitzendkracht beloond te worden conform de inlenersbeloning tenzij niet indeelbaar.</i>						
<input type="checkbox"/> 4.8 artikel 34	<input type="checkbox"/>	<p><u>ABU beloning:</u> Jeugdigen worden ingeschaald op de in het kalenderjaar te bereiken leeftijd.</p> <p><i>Voor het bepalen van de inschaling wordt niet de leeftijd op moment van inschaling gehanteerd, maar de leeftijd die in het betreffende jaar wordt bereikt.</i></p>	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.9 artikel 35	<input type="checkbox"/>	<p><u>ABU beloning:</u> De laatst vastgestelde loonsverhoging is toegepast</p> <p><i>De minimumloonbedragen uit de salaristabel (kolom I, FG 1 t/m 3) worden aangepast gelijk met de verhoging van het wettelijk minimumloon. Dit is meestal op 1 januari en 1 juli. Voor de overige salarissen wordt jaarlijks voor 1 juli door cao-partijen overlegd over een aanpassing.</i></p>	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.10 artikel 36 + 37 + 38	<input type="checkbox"/>	<p><u>ABU beloning:</u> Toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerktoeslagen worden correct toegepast.</p> <p><i>Wanneer sprake is onregelmatige werktijden of overwerk dient het feitelijk loon vermenigvuldigd te worden met minimaal de van toepassing zijnde minimumtoeslagfactoren uit artikel 36 (onregelmatigheidstoeslag) of 37 (overwerktoeslag). Afwijkende toeslagfactoren zoals die bij de opdrachtgever gelden (artikel 38) kunnen alleen toegepast worden wanneer er dispensatie is verkregen van cao-partijen.</i></p>	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.11 artikel 39	<input type="checkbox"/>	<p><u>ABU beloning:</u> de kostenvergoeding wordt correct toegepast</p> <p><i>De uitzendkracht die valt onder de ABU-beloning heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht.</i></p>	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 4.12 artikel 40 + 41	<input type="checkbox"/>	<p>De regeling omtrent uitsluiting loondoorbetaling wordt correct toegepast</p> <p><i>In fase A (met- én zonder uitzendbeding) is de loondoorbetalingsverplichting standaard uitgesloten tenzij in overeenkomst schriftelijk anders is overeengekomen. Indien een uitzendkracht in fase B werkzaam is, zonder (volledige) gebruikmaking van fase A, (bijv. bij intra-concern uitlenen) mag de loondoorbetalingsverplichting nog maximaal 26 weken</i></p>	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ABU AUDITDOCUMENT

		<i>worden uitgesloten. (art 41 lid 2)</i>						
<input type="checkbox"/>	4.13 artikel 40 t/m 47	<input type="checkbox"/> Bij het wegvallen van uitzendarbeid in een detacheringsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting vindt doorbetaling van het juiste loon plaats.	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Zolang nog geen sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling, is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht het terugvalloon verschuldigd. Dit terugvalloon is minimaal 90 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling en ten minste het wettelijk minimumloon (art. 1t). Het loon in een nieuwe terbeschikkingstelling voldoet aan het bepaalde in artikel 45 lid 4 of 46 lid 3</i> <i>NB Indien in een lopende detacheringsovereenkomst passende arbeid is aangenomen, zal in een latere periode van wegvallen van uitzendarbeid de passende arbeid zich niet op een lager niveau bevinden dan de eerste keer is vastgesteld.</i>						
<input type="checkbox"/>	4.14 artikel 49	<input type="checkbox"/> Schriftelijk is overeengekomen dat toeslagen voor (1) onregelmatige werktijden, (2) overwerkuren en (3) overuurtoeslagen voor het meerdere boven het salaris niet worden uitbetaald maar worden toegekend als compensatie-uren. Hiervan wordt (minimaal) maandelijks een overzicht verstrekt aan de uitzendkracht.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Toeslagen voor onregelmatige werktijden en/of overwerkuren kunnen omgezet worden in tijd voor tijd, mits dit voorafgaande schriftelijk is overeengekomen met de uitzendkracht. Minimaal maandelijks ontvangt de uitzendkracht een schriftelijk overzicht van zijn compensatie-uren. Zodra de uitzendkracht gedurende zes weken geen recht op loon heeft verworven, worden de opgebouwde compensatie-uren uitbetaald. Voorbeeld: De uitzendkracht heeft één uur overgewerkt, de toeslagfactor is 1,5. Er wordt dan anderhalf uur opgebouwd.</i>						
<input type="checkbox"/>	4.15 artikel 50	<input type="checkbox"/> Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud. De uitruil wordt hierbij op (fiscaal) juridisch juiste wijze toegepast en wordt schriftelijk vooraf met de uitzendkracht overeengekomen	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>De cao faciliteert, conform afspraak met de Belastingdienst, alleen de uitruil van extraterritoriale kosten voor huisvesting, vervoer van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud. Er is dwingend recht van toepassing dat bovendien fiscaal toelaatbaar moet zijn. De keuze voor het toepassen van de uitruil dient vooraf schriftelijk te worden overeengekomen met de uitzendkracht. Dit mag in een aanvulling op de (uitzend)overeenkomst. Tevens dienen de vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen waarvoor loon wordt uitgeruild en de afgesproken periode op een loonstrook te worden vastgelegd.</i>						
<input type="checkbox"/>	4.16 artikel 50	<input type="checkbox"/> De uitruil van arbeidsvoorwaarden wordt uitgevoerd met inachtneming van: a. dat het wettelijk minimumloon te allen tijde in geld wordt uitbetaald; b. dat de uitruil maximaal 30% van het overeengekomen loon betreft; c. dat de ruilvoet van 0,81 voor zover van toepassing op een correcte wijze wordt toegepast	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

ABU AUDITDOCUMENT

		<i>De cao faciliteert onder voorwaarden uitsluitend de volgende bronelementen: brutoloon boven WML, overuren, compensatie-uren, overwerktoeslag(factor) en toeslag onregelmatige werktijden/ploegentoeslag.</i>						
5. Gezondheid en veiligheid								
<input type="checkbox"/>	5.1 artikel 52 + artikel 64 lid 7	<input type="checkbox"/> De werknemer wordt voor aanvang van de werkzaamheden geïnformeerd over vereiste (beroeps)kwalificaties en (de omgang met) mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's, alsook van deugdelijke en begrijpelijke arbo instructies.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>In het kader van goed werkgeverschap is de uitzendonderneming verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties, en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.</i>						
<input type="checkbox"/>	5.2 artikel 53	<input type="checkbox"/> <u>Uitzendbeding:</u> Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt vanaf de derde dag aanvulling plaats op een ziekteuitkering tot 91% van het uitkeringsdagloon voor de eerste 52 weken. Daarna vindt aanvulling plaats tot 80% van het uitkeringsdagloon tot en met week 104. <u>Detacheringsovereenkomst:</u> Tijdens arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling vindt vanaf de tweede dag, voor zolang het dienstverband doorloopt, doorbetaling plaats van ten minste 91% van het geldende loon voor de eerste 52 weken. Loopt het dienstverband daarna nog verder door dan vindt doorbetaling van ten minste 80% van het geldende loon plaats van week 53 tot en met week 104.	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i><u>Uitzendbeding:</u> Als grondslag geldt het uitkeringsdagloon. Er gelden twee wachtdagen. De ziekteuitkering en de aanvulling zijn samen ten minste gelijk aan het wettelijk minimumloon. <u>Detacheringsovereenkomst:</u> Als grondslag geldt het geldende loon, met als minimaanspraak het wettelijk minimumloon, en met als maximaanspraak het maximumdagloon. Er geldt één wachtdag.</i>						
<input type="checkbox"/>	5.3 artikel 53	<input type="checkbox"/> <u>Uitzendbeding:</u> Eén wachtdag dient gecompenseerd te worden door een opslag op het feitelijk loon te verstekken. De hoogte van deze opslag bedraagt 0,71% bij premiegroepen Uitzendbedrijven I of 1,16% bij premiegroepen Uitzendbedrijven II (artikel 61 lid 6).	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Het betreft 0,71% voor uitzendkrachten werkzaam in administratieve functies (premiegroep Uitzendbedrijven I) en 1,16% voor uitzendkrachten werkzaam in technische en overige functies (premiegroep Uitzendbedrijven II)</i>						
6. Werken en vrij								
<input type="checkbox"/>	6.1 artikel 55, 57 en 58	<input type="checkbox"/> <u>Detacheringsovereenkomst:</u> Tijdens vakantiedagen (artikel 55 lid 9), kort verzuim (artikel 57 lid 5) en feestdagen (artikel 58 lid 4) vindt doorbetaling van het feitelijk loon plaats	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Voor vakantiedagen, kort verzuim en feestdagen dient het feitelijk loon doorbetaald te worden en is reserveren niet correct.</i>						
<input type="checkbox"/>	6.2 artikel 58	<input type="checkbox"/> <u>Uitzendbeding:</u> Schriftelijke vermelding van doorbetaling feestdagen of reserveren feestdagen	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ABU AUDITDOCUMENT

		vindt plaats						
		<i>Omdat de CAO voorziet in een keuze voor de werkgever, dient in de uitzendovereenkomst te worden opgenomen of er wordt gereserveerd voor feestdagen, of dat er wordt doorbetaald als door een feestdag niet gewerkt kan worden. De keuze kan niet individueel gemaakt worden. De keuze geldt voor alle uitzendkrachten met uitzendbeding van de uitzendonderneming. NB Bij detacheringsovereenkomsten geldt een doorbetalingsverplichting.</i>						
<input type="checkbox"/>	6.3 artikel 59 + artikel 1z	<input type="checkbox"/> De regeling vakantiewerkers wordt alleen toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Onder vakantiewerkers worden verstaan scholieren, studenten en andere studerende (onder wie uitzendkrachten in een BBL-traject), die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming (artikel 1z).</i>						
7. Betaalbaarstelling reserveringen								
<input type="checkbox"/>	7.1 artikel 60 lid 1 en 2	<input type="checkbox"/> Reserveringen voor vakantiebijslag, feestdagen en kort verzuim dienen afgerekend te worden in de eerste week van juni.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Reserveringen voor vakantiebijslag, feestdagen en kort verzuim dienen afgerekend te worden in de eerste week van juni. Vakantiedagen kunnen alleen in "vrije tijd" genoten worden, niet in geld. NB Mits schriftelijk overeengekomen kan voor arbeidsmigranten ook artikel 64 lid 2 worden toegepast en kan voor uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt artikel 60 lid 14 worden toegepast, waardoor betaalbaarstelling alternatief vormgegeven kan worden.</i>						
<input type="checkbox"/>	7.2 artikel 60 lid 4	<input type="checkbox"/> <u>Fase A:</u> Als er in zes weken niet is gewerkt (c.q. geen recht is verworven op feitelijk loon), dienen de reserveringen vakantiegeld, feestdagen en kort verzuim te worden afgerekend.	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>NB Dit geldt dus <u>niet</u> voor vakantiedagen.</i>						
<input type="checkbox"/>	7.3 artikel 60 lid 5 en 10	<input type="checkbox"/> Bij overgang uit fase A naar fase B en/of bij overgang van overeenkomst met uitzendbeding naar detacheringsovereenkomst wordt de reservering voor vakantiedagen omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het overeengekomen loon. Daarnaast vindt er uitbetaling van de nog niet uitbetaalde reserveringen bijzonder verlof en kort verzuim plaats (niet van vakantiebijslag).	C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Omdat de werknemer het recht op vakantiedagen krachtens artikel 55 lid 1 verwerft, dient het recht hierop te worden behouden (artikel 60 lid 7 en BW 7:640). De bovenwettelijke vakantiedagen mogen wel worden afgerekend (artikel 55 lid 5). NB Eventueel opgebouwde saldo voor feestdagen en kort verzuim dienen wel te worden</i>						

ABU AUDITDOCUMENT

		<i>afgerekend bij overgang van fase A naar B (artikel 60 lid 5).</i>						
<input type="checkbox"/> 7.4 artikel 61	<input type="checkbox"/>	<p>Alleen controleren tijdens een AVV-loze periode van de cao voor uitzendkrachten! Reserveringspercentage vakantiedagen is 10,43% (in 2015 - wordt jaarlijks aangepast) <u>Uitzendbeding:</u> Reserveringspercentage kort verzuim/buitengewoon verlof is 0,6% <u>Uitzendbeding:</u> Reserveringspercentage feestdagen is 3,04% indien er wordt gekozen om te reserveren (in 2015 - wordt jaarlijks aangepast). Indien feestdagen niet worden gereserveerd, controle op loondoorbetaling.</p>	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<i>Vakantiedagen: Als grondslag geldt het feitelijk loon inclusief wachtdagcompensatie (artikel 55 lid 6). Kort verzuim/buitengewoon verlof: Als grondslag geldt het feitelijk loon inclusief wachtdagcompensatie.(artikel 57 lid 3). Feestdagen: Als grondslag geldt het feitelijk loon inclusief wachtdagcompensatie (artikel 58 lid 2a).</i>						
9. Scholing								
<input type="checkbox"/> 9.1 artikel 63	<input type="checkbox"/>	Over het loon van uitzendkrachten werkzaam in fase A, wordt minstens 1,02% besteed aan scholingsactiviteiten (ten behoeve van alle uitzendkrachten) dan wel worden de daarmee gemoeide middelen geheel of gedeeltelijk afgedragen aan de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF)	C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<p><i>Uitzendondernemingen zijn verplicht minimaal 1,02% van het in het desbetreffende jaar aan uitzendkrachten werkzaam in fase A verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van uitzendkrachten. De besteding kan ten goede komen van alle uitzendkrachten ongeacht fase of contractvorm. Wanneer de uitzendonderneming de scholingsbestedingsverplichting niet of niet volledig in eigen beheer kan uitvoeren dient de volledige of het restant van de scholingsbestedingsverplichting afgedragen te worden aan STOOF.</i></p> <p><i>NB Op www.stoof-online.nl staat een formulier voor de afdracht. STOOF verstuurt na ontvangst van een afdracht formulier een bevestiging aan de uitzendonderneming.</i></p> <p><i>NB. Bij het in gebreke blijven van de verplichte scholingsinspanning bestaat er de mogelijkheid om dit met het daaropvolgende kalenderjaar te compenseren.</i></p>						
<input type="checkbox"/> 9.2 artikel 63	<input type="checkbox"/>	Jaarlijks wordt vóór 1 juli de specifieke paragraaf in de jaarrekening of een gewaarmerkte schriftelijke verklaring aan de SNCU verstrekt (artikel 63 lid 5), indien de uitzendonderneming de scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau geheel of gedeeltelijk in eigen beheer uitvoert	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<p><i>Het betreft de specifieke paragraaf in de jaarrekening, of een accountantsverklaring met de besteding aan scholing en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden in het afgelopen kalenderjaar. De SNCU verstuurt een bevestiging van ontvangst aan de uitzendonderneming.</i></p> <p><i>NB Deze verklaring is niet vereist indien de volledige afdracht plaatsvindt aan de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF)</i></p>						

ABU AUDITDOCUMENT

10. Internationaal								
<input type="checkbox"/> 10.1 artikel 64	<input type="checkbox"/>	De waarde van de, volgens artikel 64 van de CAO met de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont, overeengekomen alternatieve arbeidsvoorwaarden is gelijk aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden voor de overige uitzendkrachten	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>De totale waarde dient gelijk te blijven, wel kan er onder bepaalde voorwaarden alternatieve vormgeving plaatsvinden als het gaat om betaalbaarstelling.</i>						
<input type="checkbox"/> 10.2 artikel 65 lid 2 en lid 3a t/m d	<input type="checkbox"/>	Verrekenende boetes hebben uitsluitend betrekking op gedragingen in het kader van de tewerkstelling bij de inlener. Een opgenomen boetebeding in de arbeidsovereenkomst dient aan de voorwaarden uit artikel 65 lid 3 te voldoen	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Er mogen bijvoorbeeld geen boetes verrekend worden die betrekking hebben op gedragingen in of bij de geboden huisvesting.</i> <i>-De overtredingen op voorschriften uit de arbeidsovereenkomst waarvoor een boete geldt dienen duidelijk te zijn weergegeven in een schriftelijk boetereglement. In dit reglement dient ook de hoogte van de boetes (bedrag) vastgelegd te zijn.</i> <i>-De arbeidsovereenkomst waarin een boetebepaling is opgenomen, dient schriftelijk te zijn overeengekomen.</i> <i>-De bestemming van de boete dient nauwkeurig te zijn weergegeven en mag niet leiden tot voordeel van de uitzendonderneming of de bevoegde namens de uitzendonderneming</i> <i>-De boete dient uitgedrukt te worden in een bedrag in geld waarin ook het loon is vastgesteld</i> <i>-NB: Onder verrekening wordt verstaan een verrekening in de zin van artikel 7:632 BW</i>						
<input type="checkbox"/> 10.3 artikel 65 lid 3e	<input type="checkbox"/>	Aan de uitzendkracht mag in een week geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgestelde netto loon voor een halve dag arbeid. Elke afzonderlijke boete mag dit bedrag niet overtreffen	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> 10.4 artikel 65 lid 5 + 66 lid 5	<input type="checkbox"/>	De loonstrook en/of de toelichting op mogelijke inhoudingen en verrekeningen dient beschikbaar te zijn in de eigen landstaal. Daarnaast is elke afzonderlijke verrekening van een boete met en/of inhouding op het loon schriftelijk gespecificeerd (op de loonstrook en/of in de toelichting) en beschikbaar in de eigen landstaal.	B	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>In geval de loonstrook (om bijvoorbeeld administratieve redenen) niet in de taal van de uitzendkracht wordt verstrekt moet de uitzendkracht kunnen beschikken over een lijst waarin de verrekeningen van boetes en inhoudingen op het loon in zijn of haar eigen taal zijn te vinden.</i>						
<input type="checkbox"/> 10.5 artikel 66	<input type="checkbox"/>	De uitzendonderneming past het bepaalde over inhoudingen op het uit te betalen loon, van uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen, correct toe	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>-Voor iedere inhouding op met het loon is een schriftelijke volmacht van uitzendkracht aan de uitzendonderneming. Dit kan een overzicht zijn met daarop meerdere gespecificeerde inhoudingen</i>						

ABU AUDITDOCUMENT

		- Inhoudingen op het uit te betalen loon voor huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst zijn gebaseerd op werkelijke kosten. <i>NB. Onder inhoudingen wordt verstaan een inhouding in de zin van artikel 7:631 BW</i>						
<input type="checkbox"/> 10.6 artikel 66 lid 4	<input type="checkbox"/>	Er worden geen inhoudingen gedaan voor sociale begeleiding en/of administratie gerelateerd aan het werk en het verblijf van de uitzendkracht in Nederland	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>Kosten betreffende activiteiten die de uitzendonderneming verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland mogen niet worden ingehouden op het loon.</i>						
<input type="checkbox"/> 10.7 artikel 67 lid 2	<input type="checkbox"/>	Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet door de uitzendonderneming verplicht worden gesteld en als eis voor de ter beschikkingstelling worden gesteld	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<i>In de arbeidsovereenkomst mogen geen bepalingen worden opgenomen waarin het gebruik van huisvesting verplicht gesteld wordt.</i>						
<input type="checkbox"/> 10.8 artikel 67 lid 10,11,12	<input type="checkbox"/>	De uitzendonderneming dient de uitzendkracht een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering. Indien de uitzendkracht dit aanbod aanvaardt wordt door de uitzendonderneming voldaan aan het bepaalde in artikel 67 lid 11 en 12	C	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		-Wanneer de uitzendonderneming de betaling van de verzekeringspremie aan de verzekeraar namens de uitzendkracht verricht, dient hiervoor schriftelijke volmacht van de uitzendkracht aanwezig te zijn - De uitzendonderneming vertrekt aan de uitzendkracht een afschrift van de polis met vermelding van de nominale premie of een aantoonbare link naar een portal van de Verzekeraar - De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst						
<input type="checkbox"/> 10.9 artikel 67 lid 13	<input type="checkbox"/>	De uitzendonderneming draagt er zorg voor dat de uitzendkracht de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn. Denk hierbij aan bijlagen bij de arbeidsovereenkomst, woonovereenkomst, boetereglement of overige afspraken met de uitzendkracht.	A	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ABU AUDITDOCUMENT

Resultaat afwijkingen

Omschrijving	A ¹⁾	B ¹⁾	C ¹⁾
Totaaltelling van de aangetroffen afwijkingen naar soort. Het aantal en de zwaarte van de afwijkingen zijn bepalend voor het vastgestelde voortgangstraject.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Toelichting:

artikel	omschrijving
---------	--------------

Overige elementen:

De onderneming dient te voldoen aan de uniforme huisvestingsnormen (artikel 65 lid 3 en Bijlage VII) indien de onderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht, of de onderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.

- De onderneming:
- voldoet aan bovenstaande en biedt huisvesting in eigen beheer vanuit gecontroleerde entiteit (behoort in het Regulier SNF Register)
 - voldoet aan bovenstaande en biedt huisvesting via andere entiteit (behoort in het SNF Inhuur Register)
 - voldoet aan bovenstaande en doet inhoudingen en/of verrekeningen op het loon van de uitzendkracht t.b.v. huisvesting. (behoort in het SNF Inhuur Register)
 - bemiddelt wel flexmigranten maar biedt geen huisvesting en doet ook geen inhouding en/of verrekening op het loon van de uitzendkracht t.b.v. huisvesting
 - bemiddelt geen flexmigranten, biedt geen huisvesting en doet ook geen inhouding en/of verrekening op het loon van de uitzendkracht t.b.v. huisvesting

N.B. Ook in situaties waarbij de uitzendonderneming huisvesting aanbiedt aan de uitzendkracht en de uitzendkracht deze huisvesting accepteert maar er geen sprake is van een schriftelijke huurovereenkomst tussen beide partijen, dient de betreffende huisvesting goedgekeurd te zijn en dient de uitzendonderneming geregistreerd te zijn in het SNF register.