

NBBU AUDITDOCUMENT

CAO voor Uitzendkrachten 2014-2019; 5e druk juni 2016

CAO voor Vaste medewerkers van Uitzendondernemingen 2015-2018; 4e druk juni 2016

Certificerings Instelling:

Lidnummer:

Naam auditor:

Datum audit:

Naam uitzendonderneming:

Kantooradres uitzendonderneming:

Postcode en woonplaats uitzendonderneming:

Naam directie/DGA 1:

Naam directie/DGA 2:

Naam directie/DGA 3:

KvK-nummer uitzendonderneming:

Aantal vestigingen:

Onderneming biedt huisvesting aan (gaat met werknemer overeenkomst aan inzake huur/gebruik huisvesting en/of houdt huisvestingskosten in op loon):

Soort audit:

Volgende audit vindt plaats:

maanden na auditdatum

CAO voor Uitzendkrachten

Aantal geconstateerde A-afwijkingen:

Aantal geconstateerde B-afwijkingen:

Aantal geconstateerde C-afwijkingen:

Totaal *

* totaal is incl. vaste medewerkers

CAO voor Vaste medewerkers

Aantal geconstateerde A-afwijkingen:

Aantal geconstateerde B-afwijkingen:

Aantal geconstateerde C-afwijkingen:

BEPALING STEEKPROEF:

- Voor het bepalen van de steekproefomvang wordt in beginsel de tabel C1 uit de NEN 4400-1 inspectie gehanteerd (omvang lijncontrole).
- Wanneer de onderneming tevens door dezelfde inspectieinstelling wordt getoetst op de NEN 4400-1 worden de lijncontroles vanuit de laatste volledige NEN-controle gebruikt voor de NBBU-audit. Van deze personen wordt ten tijde van de controle het volledige personeelsdossier opgevraagd ter inzage;
- Een aantal vastgestelde controlepunten die niet of onvoldoende uit de steekproef naar voren komen, zullen separaat opgevraagd/aangevuld worden tot drie (bij voorkeur van verschillende inleners).

De controlepunten waarvoor dit geldt, zijn in deze werkinstructie aangemerkt bij instructie met een * en rood gekleurd.

- Om de audit zo efficiënt mogelijk te laten verlopen, zal er vooraf aan de onderneming een document van de voor te bereiden documenten worden verzonden. De onderneming kan dan aan de hand van dit document de met een * gemarkeerde rode onderdelen reeds bij aanvang hebben voorbereid. Dit leidt logischerwijs tot een (deels) selecte steekproef. De inspecteur zal derhalve altijd eerst uitgaan van de documenten zoals deze naar voren zijn gekomen uit de lijncontrole van de NEN 4400-1, en wanneer de met een * gemarkeerde onderdelen onvoldoende getoetst kunnen worden, deze vanuit de select aangeleverde documenten aanvullen tot 3.

BEOORDELING AFWIJKINGEN:

- Wanneer per controlepunt één afwijking wordt geconstateerd, leidt dit tot een incidentele afwijking. Wanneer er per controlepunt twee of meer afwijkingen worden geconstateerd leidt dit tot een structurele afwijking.

OPVOLGING CONSTATERINGEN VORIGE AUDIT:

- Controle op afwijkingen die tijdens de vorige audit zijn geconstateerd, dient te geschieden conform werkinstructie op het betreffende onderdeel. Hiertoe kan het benodigd zijn om selectief een drietal uitzendkrachten/situaties te selecteren teneinde vast te kunnen stellen dat de onderneming dit betreffende onderdeel in het heden correct toepast.
- Wanneer een onderneming geen herstel heeft doorgevoerd, wordt de afwijking opgeschaald (een niet herstelde C-afwijking wordt een B-afwijking, een niet herstelde B-afwijking wordt een A-afwijking, en een niet herstelde A-Afwijking leidt tot schorsing).

WERKINSTRUCTIE AUDITDOCUMENT:

- De werkinstructie is opgesteld per onderdeel van dit auditdocument. De controle zal in de praktijk normaliter procesmatig geschieden en derhalve meerdere onderdelen tegelijkertijd raken. De vastgestelde werkinstructie per onderdeel is opgesteld teneinde te waarborgen dat ieder afzonderlijk onderdeel op dezelfde wijze is gecontroleerd en beoordeeld.
- De zwaarte van de afwijking (A/B/C) staat in het document aangegeven. De inspecteur kan op basis van professional judgement besluiten hiervan af te wijken. De inspecteur dient dan onderbouwd in de rapportage vast te leggen waarom er een andere zwaarte is toegekend.

INVENTARISATIE VAN DE ACTIVITEITEN VAN DE ONDERNEMING

van
toepassing

	Activiteiten:	"j"	
1	Ter beschikking stellen van arbeidskrachten		
1a	Uitzenden volgens NBBU CAO voor Uitzendkrachten		Ga naar A
1b	<i>Uitsluitend</i> in- en doorlenen van arbeidskrachten:		Ga naar C
1b1	Van een werkgever die lid is van de NBBU		
1b2	Van een werkgever die lid is van de ABU		
1b3	Van een ongeorganiseerde werkgever in de uitzendbranche		
1b4	Anders		neem contact op met NBBU
2	Werving en Selectie (onderneming ontvangt bemiddelingsfee)		
3	Aannemen van werk / overeenkomsten van opdracht		
3a	Uitvoering in eigen beheer		
3b	Uitvoering door onderaanneming aan:		
3b1	andere ondernemingen met personeel		
3b2	ZZP-ers		
4a	Intermediaire diensten aan ZZP-er en opdrachtgever: onderneming bezit NBBU-keurmerk		
4b	Intermediaire diensten aan ZZP-er en opdrachtgever: onderneming bezit NBBU-keurmerk niet		
5	Anders:		
	Organisatie		
	Er zijn Vaste Medewerkers in dienst (geen uitzendkrachten)		Ga naar B

A. CONTROLE NBBU CAO UITZENDKRACHTEN 2014-2019					
INLEIDING		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
Algemeen	<p>Instructie: Vergaar op basis van interview informatie over de uitzendonderneming en haar uitzendgebied. Tijdens het begingsprek komen in ieder geval de volgende onderdelen aan bod:</p> <ul style="list-style-type: none"> - opdrachtgevers en categorieën uitzendkrachten; - in welke branches er wordt uitgezonden; - welke werkingssfeer er binnen het concern van het (NBBU-lid) wordt toegepast; - of er sprake is van niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten - in welke fases er wordt uitgezonden; - of er gebruik wordt gemaakt van het periode- en ketensysteem; - hoeveel UZK er gemiddeld in dienst zijn; - of er vaste medewerkers in dienst zijn van deze B.V.; - stel globaal vast wat het kennisniveau van het UZB is en welke werkwijzen men hanteert; - of de onderneming bekend is met het gebruik van de algemene voorwaarden van de NBBU en/of zij een aansprakelijkheidsverzekering heeft. - daarnaast licht de inspecteur de verschillen toe tussen SNA, SNCU en NBBU-controles 				
Art. 1 & bijlage 8	<p>De NBBU-CAO wordt binnen het concern terecht toegepast. Indien de uitzendonderneming gespecialiseerd uitzendt naar bepaalde sectoren kan de kans ontstaan op verplichte integrale toepassing van en deelname aan de inleen-cao en/of -pensioenregeling. De onderneming is zich hiervan bewust en heeft indien deze verplichtstelling reeds is vastgesteld werkwijzen om deze verplichtingen toe te kunnen passen.</p> <p>Instructie: stel op basis van interview vast welke CAO/pensioenregeling wordt toegepast. Stel aan de hand van de facturen en overeenkomsten/uitzendbevestigingen uit de steekproef vast of de door de onderneming gehanteerde CAO/pensioenregeling aannemelijk juist is.</p> <p>Wanneer de onderneming mogelijk onder de werkingssfeer van een andere CAO en/of pensioenregeling valt (bijvoorbeeld Metaal & Techniek waar in bijlage 8 van de NBBU-CAO een verbijzondering van de werkingssfeer is opgenomen) stel dan op basis van interview vast of de onderneming zich hiervan bewust is, en of zij indien verplichtstelling reeds is vastgesteld werkwijzen heeft om de verplichtingen die hieruit voortvloeien toe te passen. Andere voorbeelden van mogelijke CAO's en/of pensioenregelingen met een overlappende werkingssfeer zijn (niet limitatief): Taxi, bouwnijverheid, afbouw, metaalektro, versvlees- en vleesbewerkende- en pluimveeverwerkende industrie, beroepsgoederenvervoer.</p>	B			

ALGEMENE DEEL		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
	De parameters zijn goed ingesteld. <i>Instructie: stel aan de hand van de loonstroken en/of een uitdraai van de parameterinstelling uit het softwarepakket vast dat de juiste parameters zijn ingesteld (zie eveneens hulpsheet parameters).</i>	A			
Art.10	De CAO wordt in papieren of elektronische vorm verstrekt. <i>Instructie: Stel op basis van interview vast hoe de onderneming de CAO verstrekt aan haar uitzendkrachten en verifieer dit (denk hierbij aan vermelding in overeenkomst naar website onderneming, plaatsing op de website onderneming, per e-mail, of fysiek).</i>	B			
Art. 9	De uitzendkracht krijgt een beschrijving van de gevaren en risico's van de werkplek en maatregelen om deze te beperken. <i>Instructie: Stel op basis van interview en inzage certificaat vast of de onderneming VCU-gecertificeerd is. Wanneer de onderneming dit niet is, stel dan op basis van interview vast hoe de onderneming de gevaren en risico's van de werkplek en maatregelen kenbaar aan haar uitzendkrachten. (Dit mag mondeling geschieden). Wanneer de onderneming deze zelf verstrekt verifieer dit op basis van het personeelsdossier of vraag specifiek op.</i>	B			

RECHTSPOSITIE & BELONING		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
Art. 12 –15 & Bijlage 4	De onderneming hanteert juiste werkwijzen voor toepassing fasesystematiek. <i>Instructie: Stel op basis van interview de werkwijze vast. Stel aan de hand van inschrijvingen, CV's, overige informatie uit het personeelsdossier, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket van de onderneming ten aanzien van de steekproef vast of de uitzendkrachten aannemelijk zijn ingedeeld in de juiste fase. Wanneer de onderneming niet werkt met een specifiek softwarepakket voor de uitzendbranche, stel dan daarnaast op basis van interview vast hoe de onderneming waarborgt dat het fasensysteem correct wordt toegepast en verifieer dit.</i>	A			
Art. 12 –15 & Bijlage 4	De uitzendonderneming heeft de wijzigingen door de Wet Werk en Zekerheid en het overgangsrecht juist toegepast: - Voor uitzendovereenkomsten die zich op 30 juni 2016 in fase 1 of 2 bevinden en waarbij er korter dan 78 weken is gewerkt, geldt dat er na 1 juli 2016 verder doorgeteld kan worden tot 78 weken. Daarna treedt fase 3 in waarin nog maximaal 6 uitzendovereenkomsten in maximaal 4 jaar aangegaan kunnen worden. - Voor uitzendovereenkomsten die zich op 30 juni 2016 in fase 2 tussen de 78 en 130 gewerkte weken bevinden, geldt dat er per 1 juli 2016 met een 'schone lei' gestart wordt in fase 3. Dit betekent dat er binnen fase 3 nog maximaal 6 uitzendovereenkomsten in maximaal 4 jaar aangegaan kunnen worden. <i>Instructie: Stel op basis van de steekproef ten aanzien van het overgangsrecht vast hoe de onderneming dit heeft toegepast. Laat haar dit aantonen middels documenten, correspondentie en/of inzage in het softwarepakket.</i>	C			

Art. 17 & 18	<p>De uitzendonderneming is alert op het opvolgend werkgeverschap en informeert naar het arbeidsverleden.</p> <p><i>Instructie: Stel op basis van interview de werkwijze vast. Stel aan de hand van inschrijvingen, CV's, overige informatie uit het personeelsdossier en eventueel inzage in het softwarepakket van de onderneming ten aanzien van van de steekproef vast of de onderneming het arbeidsverleden van haar uitzendkrachten heeft vastgelegd. Wanneer de onderneming dit niet heeft vastgelegd (schriftelijk vastleggen is geen verplichting), vraag dan wat haar werkwijze is inzake het informeren naar het arbeidsverleden. Wijs de onderneming er op dat het verstandig is om het arbeidsverleden schriftelijk vast te leggen.</i></p> <p><i>Stel daarnaast aan de hand van inschrijvingen, CV's, overige informatie uit het personeelsdossier, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket van de onderneming ten aanzien van de steekproef vast of er sprake is van opvolgend werkgeverschap en of dit door de onderneming juist is toegepast in het fasensysteem.</i></p> <p><i>Wanneer bovenstaande situatie niet uit de steekproef naar voren komt, stel dan op basis van interview vast wat de werkwijze van de onderneming is met betrekking tot opvolgend werkgeverschap in verband met pensioen, transitievergoeding en rechtspositie.</i></p>	B			
Art. 22	<p>Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht zijn gelijk aan het loon en vergoedingen die worden toegekend aan werknemers, werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener.</p> <p>De volgende elementen worden hierbij gecontroleerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geldende periodeloon in de schaal; - de van toepassing zijnde arbeidstijdverkorting; - toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegendienst; - initiële loonstijging; - onbelaste kostenvergoedingen noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie - periodieken. <p><i>Instructie: stel op basis van interview vast hoe de inlenersbeloning wordt bepaald. - de inlenersbeloning wordt bepaald op basis van informatie van de inlener:</i></p> <p><i>Stel aan de hand van de door de inlener verstrekte informatie, uitzendovereenkomsten en loonstroken ten aanzien van de steekproef vast of de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie zoals verstrekt door de inlener.</i></p> <p><i>Wanneer de onderneming aangeeft dat de inlenersbeloning gebaseerd is op door de inlener verstrekte informatie is maar dit niet aan kan tonen, verifieer dan op basis van de (aannemelijke) inleen-cao dat de beloning aannemelijk juist is.</i></p> <p><i>Neem daarnaast een opmerking in de rapportage op waarin de onderneming er op wordt gewezen dat: wanneer de toepassing van de inlenersbeloning aantoonbaar is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte van de periodieken, de hoogte van de initiële loonsverhoging, de onbelaste kostenvergoedingen en de toeslagen, de toepassing van de inlenersbeloning dan in beginsel niet zal worden aangepast met terugwerkende kracht, tenzij er sprake is van opzet danwel kennelijk misbruik.</i></p> <p>ZIE OPMERKING IN CEL</p>	<p>O</p> <p>A</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p> <p>B</p>			

	<p>- de uitzendonderneming stelt zelf de inlenersbeloning vast: Wanneer de onderneming zelf de inlenersbeloning vaststelt, laat de onderneming dan ten aanzien van de personen uit de steekproef aantonen hoe zij de beloning, loonsverhogingen en overige vergoedingen heeft bepaald en verifieer dit met de aannemelijke inleen-CAO (indien van toepassing). Vraag hiertoe indien nodig de eerste- en laatste loonstrook op ter verificatie.</p> <p>Neem daarnaast een opmerking in de rapportage op waarin de onderneming er op wordt gewezen dat: wanneer de toepassing van de inlenersbeloning aantoonbaar kan worden gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings, de hoogte van de periodieken, de hoogte van de initiële loonsverhoging, de onbelaste kostenvergoedingen en de toeslagen, de toepassing van de inlenersbeloning dan in beginsel niet zal worden aangepast met terugwerkende kracht, tenzij er sprake is van opzet danwel kennelijk misbruik.</p> <p>ZIE OPMERKING IN CEL</p>				
Art. 23 & 12 lid 4	<p>De onderneming hanteert juiste werkwijzen (loondoorbetalingsplicht) bij het wegvallen van werk.</p> <p>Instructie * : Stel op basis van interview de werkwijze vast bij het wegvallen van uitzendarbeid gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst waarbij de uitzendonderneming een loondoorbetalingsplicht heeft. Stel op basis van overeenkomst, urenregistratie en loonstrook vast of er loondoorbetaling van het juiste loon heeft plaatsgevonden. Wees alert op uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd fase 1/2 waarbij na 26 gewerkte weken de uitzendkracht gedurende zijn uitzendovereenkomst tenminste recht heeft op het vergoeding van drie maal het feitelijk uurloon per uitzendovereenkomst.</p> <p>Wanneer de onderneming aangeeft dat dit niet van toepassing is geweest vraag dan om inzage in de urenregistratie (eventueel in het softwarepakket, om vast te stellen dat dit terecht niet is toegepast). Beoordeel dan op basis van interview of de onderneming een juiste werkwijze hanteert om dit juist toe te kunnen passen.</p>	B			
Art. 28 lid 3	<p>De uitzendkracht met een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd (zonder uitzendbeding) geniet bij kort verzuim/bijzonder verlof, op feestdagen en gedurende zijn vakantie doorbetaling van het feitelijk loon.</p> <p>Instructie * : Stel aan de hand van de arbeidsovereenkomsten, loonstroken en werkbriefjes vast dat doorbetaling tijdens kort verzuim/bijzonder verlof, feestdagen en/of vakantiedagen op correcte wijze plaatsvindt.</p>	B			
Art. 28 1f	<p>Indien de uitzendonderneming de keuze heeft gemaakt om feestdagen uit te betalen welke in de looptijd van de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding vallen, wordt dit beleid gedurende het kalenderjaar toegepast voor alle medewerkers.</p> <p>Instructie * : Stel ten aanzien van de personen uit de steekproef vast of er sprake is van doorbetalen van feestdagen binnen fase 1 en/of 2. Stel op basis van interview en inzage in de arbeidsovereenkomsten en loonstroken vast dat de onderneming het gekozen beleid gedurende het kalenderjaar voor alle medewerkers toepast. Stel op basis van de werkbriefjes, loonstroken en/of inzage in het softwarepakket vast dat de onderneming het juiste aantal uren heeft doorbetaald.</p>	B			

Art. 25 lid 3	<p>Bij ziekte binnen overeenkomsten met uitzendbeding is er sprake van 2 wachtdagen. Ter compensatie van 1 wachtdag waarop wegens ziekte sprake is van loonderving wordt volgende opslag verstrekt: Risicogroep 1: 0,71%, risicogroep 2: 1,16%.</p> <p>Instructie * : Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen en loonstroken met betrekking tot de steekproef vast of bij de overeenkomsten met uitzendbeding de juiste wachtdagcompensatie wordt toegekend.</p>	B			
Art. 25 & Bijlage 3	<p>De inhouding op het loon van de uitzendkracht voor verzekering cq. voorziening in verband met aanvulling ziekewetuitkering bedraagt ten hoogste het maximaal hiervoor bij CAO bepaalde percentage.</p> <p>Instructie * : Stel ten aanzien van de steekproef op basis van de loonstroken en arbeidsovereenkomsten vast dat deze inhouding uitsluitend geschiedt bij overeenkomsten met uitzendbeding en dat deze inhouding de maximumpercentages per risicogroep niet overschrijft.</p>	B			
Art. 25	<p>Als ziekte ontstaat tijdens de uitzendovereenkomst met uitzendbeding dan geldt een verplichte aanvulling van ziekewetuitkering tot 90% van het uitkeringsdagloon/eerste 52 weken, middels verzekering of eigen voorziening.</p> <p>Als ziekte ontstaat tijdens de (uitzend)overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd geldt een verplichte doorbetaling van 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximumuitkeringsdagloon en ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, gedurende de looptijd van de overeenkomst, met een maximumtermijn van 52 weken.</p> <p>Instructie: Stel vast of en voor welke soort overeenkomst de onderneming een (aanvullende) ziekte(wet)verzekering heeft afgesloten. Bepaal aan de hand van de polis of deze voorziet in alle uitzendkrachten en voldoende aanvulling/doorbetaling. Laat de onderneming door middel van inzage in haar softwaresysteem aantonen dat er ziekmeldingen richting verzekeraar plaatsvinden.</p> <p>Wanneer niet (beide soorten overeenkomsten zijn) verzekerd: Vraag een overzicht op van uitzendkrachten die ziek zijn geweest. Selecteer van een drietal uitzendkrachten een loonstrook en indien van toepassing opgave/berekening van het uitkeringsdagloon van een periode tijdens ziekte.</p> <p>Stel ten aanzien van de overeenkomsten met uitzendbeding vast of de juiste aanvulling heeft plaatsgevonden. Stel ten aanzien van de overeenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd vast of de juiste doorbetaling heeft plaatsgevonden.</p> <p>Wanneer de onderneming aangeeft dat er geen sprake is geweest van ziekten, beoordeel dan op basis van interview of de onderneming een juiste werkwijze heeft om aanvulling/doorbetaling bij ziekte goed toe te kunnen passen.</p>	A			
Art. 38	<p>Vakantiewerkers (scholieren, studenten en andere studerende, binnen een vastgestelde schoolvakantieperiode) kennen een afwijkende regeling m.b.t. reserveringen en de wachtdagcompensatie.</p> <p>Instructie * : Stel aan de hand van loonstroken of inzage in de salarisadministratie vast dat de regeling alleen wordt toegepast in vastgestelde schoolvakantieperiodes. Stel daarnaast aan de hand van het personeelsdossier vast dat de onderneming aantoonbaar kan maken dat het een scholier, student, of andere studerende betreft.</p>	B			

Art. 30	<p>- De reservering scholingsinspanning bedraagt 1,02% bij scholing in eigen beheer of 0,8% bij afdracht aan STOOF over eerste 78 weken fasensystematiek met als grondslag feitelijk loon.</p> <p>- De scholingsreservering wordt daadwerkelijk volledig besteed en/of afgedragen.</p> <p>- De onderneming bezit over elk kalenderjaar over een accountantsverklaring of specifieke passage in de jaarrekening met daarin het percentage waarvoor zij scholing krachtens dit artikel heeft gerealiseerd.</p> <p>Instructie: stel op basis van gegevens uit de financiële administratie, accountantsverklaring/jaarrekening en/of salarisadministratie en financiële administratie en/of opagve en afdracht aan STOOF vast dat de onderneming dat de onderneming voldoende heeft gereiseerd en besteed aan scholing en/of heeft afgedragen aan STOOF.</p> <p>Wanneer de onderneming niet volledig aan alle bovengenoemde punten voldoet leidt dit tot een B-afwijking.</p> <p>Neem een opmerking op in de rapportage wanneer de onderneming aan de reservering en verklaring voldoet maar de reservering over voorgaand jaar nog niet volledig heeft besteed.</p>	B			
Art. 31	<p>- Uitzendkrachten 21 jaar en ouder worden na 26 gewerkte weken aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds StiPP;</p> <p>Instructie: Stel ten aanzien van de personen uit de steekproef vast welke personen op basis van datum indiensttreding mogelijk in aanmerking komen voor Stipp. Stel ten aanzien van de personen vast of ze op de StiPP-facturen voorkomen. Wanneer deze personen er niet op voorkomen, laat de onderneming door middel van inzage in of gegevens uit het softwarepakket aantonen dat deze personen er terecht niet op voorkomen.</p>	A			
Art. 31	<p>- Na 26 gewerkte weken wordt (maximaal 52 weken lang) de uitzendkracht aangemeld voor de basisregeling van Stipp. Tevens is het juiste percentage voor de basisregeling ingesteld in de parameters.</p> <p>Instructie: Stel ten aanzien van de personen in de steekproef vast of zij, wanneer zij langer dan 26 weken in dienst zijn, voorkomen op een Stipp-factuur. Wanneer zij hier niet op voorkomen, laat de onderneming dan aantonen of dit terecht is. Zie tevens instructie controle parameters.</p>	B			
Art. 31	<p>- Na 78 gewerkte weken wordt de uitzendkracht aangemeld voor de plusregeling van Stipp. Tevens is het juiste percentage voor de plusregeling en uurfranchise ingesteld in de parameters.</p> <p>Instructie: Stel ten aanzien van de personen in de steekproef vast of zij, wanneer zij langer dan 26 weken in dienst zijn, voorkomen op een Stipp-factuur. Wanneer zij hier niet op voorkomen, laat de onderneming dan aantonen of dit terecht is. Zie tevens instructie controle parameters.</p>	B			
Art. 7: 691 lid 6 BW	<p>Intra-concern uitzenden wordt uitsluitend in fase 3 en/of 4 toegepast.</p> <p>Instructie: Stel op basis van interview vast of er sprake is van intranconcern uitzenden. Middels een juridisch organogram kan worden vastgesteld of er sprake is van een verbonden lichaam. Tevens geeft de verkoopfactuur in de lijncontrole inzicht. Wanneer er sprake is van intraconcern uitzenden stel dan op basis van interview vast of dit wordt toegepast binnen fase 1 en 2 (met of zonder uitzending). Verifieer dit op basis van de arbeidsovereenkomsten uit de steekproef.</p>	B			

BOUW	Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
------	-----------	-----------	-------------	---------

Art. 37 & Bijlage 10	<p>Voor uitzendkrachten die als vakkracht werkzaam zijn in de bouw gelden afwijkende arbeidsvoorwaarden. Deze afwijkende arbeidsvoorwaarden in de bouw worden toegepast.</p> <p>Instructie * : <i>Als er uitzendkrachten worden uitgezonden naar bedrijven die mogelijk vallen onder de werkingssfeer van de cao Bouwnijverheid, stel dan op de volgende wijze vast of de uitzendkrachten vakkrachten zijn: aan de hand van facturen, inschrijvingen, CV's, overeenkomsten/uitzendbevestigingen, overige informatie uit het personeelsdossier, werkbriefjes, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket. (Erkende beroepsopleiding/vakdiploma bouw OF in de twee jaar direct voorafgaand aan het uitzendwerk in totaal minimaal 12 maanden in bouw (zowel bouwplaats als UTA-functie) gewerkt).</i></p> <p>Stel wanneer deze uitzendkrachten aangemerkt moeten worden als vakkracht vast of het aanvullend pakket aan arbeidsvoorwaarden voor vakkrachten in een bouwplaatsfunctie wordt toegepast (4-daagse werkweek 55+, bereikbaarheidsdienst, prestatietoelage, reisurenvergoeding, extra vakantiedagen 55+, en BPF-bouw indien van toepassing).</p>	B			
----------------------	--	---	--	--	--

NIET PERMANENT IN NEDERLAND WOONACHTIG		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
Art. 22 lid 4	<p>Uitruil loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen i.v.m. ET kosten wordt schriftelijk vooraf overeengekomen en voldoet aan de voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het loon is na uitruil niet lager dan het wettelijk minimumloon; - Uitruil is beperkt tot 30% van het loon; - De ruilvoet wordt correct toegepast. <p>Instructie * : <i>stel aan de hand van de arbeidsovereenkomsten en loonstroken vast dat dit schriftelijk is overeengekomen het WML te allen tijde in geld wordt uitbetaald, de uitruil maximaal 30% van het overeengekomen loon betreft en dat de ruilvoet van 81% voor zover van toepassing correct wordt toegepast.</i></p>	B B B B			
Art. 36 A	<p>Door de uitzendonderneming aangeboden huisvesting aan niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten geschied maximaal tegen de werkelijke kosten van de huisvesting.</p> <p>Instructie * : <i>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhouding van huisvestingskosten.</i> <i>Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen, inhoud personeelsdossier, loonstroken en onderbouwing van de ingehouden kosten vast dat er niet meer dan de werkelijke kosten worden ingehouden.</i></p>	B			
Art. 36 A & 36 C	<p>Elk aanbod van de uitzendonderneming tot het afsluiten van enige verzekering tussen uitzendkracht en een verzekeraar gaat gepaard met een adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. De periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, geschieden uitsluitend na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht.</p> <p>Instructie * : <i>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhouding van zorgpremie.</i> <i>Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen, inhoud personeelsdossier, loonstroken en onderbouwing van de ingehouden kosten vast dat de uitzendkracht de onderneming gemachtigd heeft voor het inhouden van, en er niet meer wordt ingehouden dan de werkelijke kosten.</i></p>	B			

Art. 36 B	<p>Verrekeningen van boetes met betrekking tot nakoming van arbeidsovereenkomst geschieden uitsluitend tegen de volgende voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de voorschriften op de overtreding waarvan een boete wordt gesteld, evenals het bedrag van de boete in euro's, zijn duidelijk in de schriftelijke arbeidsovereenkomst vermeld; - de bestemming van de boete is nauwkeurig weergegeven, waarbij de boete direct noch indirect strekt tot (persoonlijk) voordeel van de uitzendonderneming of van degene aan wie de uitzendonderneming de bevoegdheid heeft verleend om aan de uitzendkracht een boete op te leggen; - in een week wordt geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes opgelegd dan loon voor een halve dag. Ook elke afzonderlijke boete mag dit bedrag niet overtreffen. <p>Instructie * : Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van verrekening en van boete's. Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen, inhoud personeelsdossier en loonstroken vast dat wanneer er boete's worden verrekend en deze voldoen aan de gestelde voorwaarden.</p>	B			
Art. 36 C	<p>Kosten van de activiteiten die de uitzendonderneming verricht vanwege de sociale begeleiding en de daarbij behorende administratie van de uitzendkracht, met betrekking tot het werk en verblijf in Nederland, worden niet ingehouden op het loon.</p> <p>Instructie * : Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhoudingen. Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen, inhoud personeelsdossier en loonstroken vast dat er geen inhoudingen worden gedaan in verband met sociale begeleiding en administratie.</p>	B			
Art. 36 C	<p>De inhoudingen op het uit te betalen loon voor de vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht, zijn gebaseerd op de werkelijke kosten.</p> <p>Instructie * : Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhouding van vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst. Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen, inhoud personeelsdossier, loonstroken en onderbouwing van de ingehouden kosten vast dat er niet meer dan de werkelijke kosten worden ingehouden.</p>	B			

PERIODE EN KETEN VOLGENS ARTIKEL 7:668A		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
Art. 12	<p>Uitsluiting van loondoorbetaling bij wegvallen werk wordt enkel gedurende de eerste zes maanden toegepast. Dit staat tevens correct vermeld in de arbeidsovereenkomst.</p> <p>Instructie: Stel aan de hand van de arbeidsovereenkomst dat het hanteren van het periode- en ketensysteem correct staat vermeld en stel daarnaast met behulp van de loonstroken/inzage in het softwaresysteem vast dat uitsluiting van de loondoorbetaling uitsluitend tijdens de eerste 6 maanden wordt toegepast, en indien van toepassing dat er sprake is van het doorbetalen van 3 maal het uurloon per overeenkomst in gevallen waarbij het werk is wegevalen.</p>	B			

PERIODE EN KETEN VOLGENS CAO INLENER		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
--------------------------------------	--	-----------	-----------	-------------	---------

Art. 16	Toepassing van periode en ketensysteem CAO inlener staat correct vermeld in de arbeidsovereenkomst. <i>Instructie: Stel aan de hand van de arbeidsovereenkomst dat het hanteren van het periode- en ketensysteem correct staat vermeld in de arbeidsovereenkomst.</i>	B			
---------	--	---	--	--	--

B. CONTROLE NBBU CAO VASTE MEDEWERKER		Standaard	Afwijking	Structureel	Sanctie
Art. 15 & bijlage 1	De functie van de medewerkers wordt ingedeeld in een functieniveau volgens bijlage I van de CAO. <i>Instructie: stel aan de hand van de arbeidsovereenkomsten vast dat de functie is ingedeeld volgens bijlage I van de CAO.</i>	C			
Art. 16 & bijlage 2	Het loon van de medewerkers is vastgesteld met in achtname van bijlage II van de CAO. <i>Instructie : stel aan de hand van de arbeidsovereenkomsten en loonstroken vast dat het loon is vastgesteld aan de hand van bijlage II van de CAO.</i>	A			
Art. 21 lid 2	De medewerkers ontvangen een winstafhankelijke eindejaarsuitkering of een gelijkwaardig alternatief. <i>Instructie: stel aan de hand van de loonstroken vast of de medewerkers deze uitkering of een gelijkwaardig alternatief hebben ontvangen. Wanneer zij deze niet hebben ontvangen, stel dan aan de hand van de jaarrekening vast of de medewerkers deze uitkering terecht niet hebben ontvangen.</i>	B			
Art. 34	Medewerkers van 21 jaar of ouder die ten minste twee maanden in dienst zijn nemen deel aan een pensioenregeling. <i>Instructie: stel van de hiervoor aangeleverde medewerkers vast of zij op de meest recente pensioenfactuur voorkomen.</i>	B			

OVERIG					
	<i>Vermeld hieronder bij de toelichting op de geconstateerde afwijkingen, overige afwijkingen die zijn geconstateerd ten aanzien van het niet volledig naleven van de CAO voor Uitzendkrachten en/of de CAO voor Vaste Medewerkers op artikelen die niet in het werkprogramma zijn opgenomen. De artikelen die niet in het werkprogramma zijn opgenomen behoeven niet specifiek te worden gecontroleerd. Wanneer er echter tijdens de controle wordt gestuit op een afwijking ten aanzien van een niet in het werkprogramma genoemd artikel of controlepunt, wordt dit door middel van een opmerking benoemd in de rapportage.</i>				