

# ABU AUDITDOCUMENT

## WERKINSTRUCTIE ABU AUDITDOCUMENT CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017

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

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 vanuit gecontroleerde entiteit (behoort in het SNF register)
  - voldoet aan bovenstaande en biedt huisvesting via andere entiteit (behoort in het SNF inhuurregister)
  - bemiddelt flexmigranten maar biedt geen huisvesting
  - bemiddelt geen flexmigranten en biedt geen huisvesting

# ABU AUDITDOCUMENT

## **BEPALING STEEKPROEF:**

- Voor het bepalen van de steekproef omvang wordt in beginsel de tabel C1 uit de NEN 4400-1 inspectie gehanteerd (omvang lijncontrole). De documenten uit de lijncontroles van de laatste volledige NEN-controle worden gebruikt voor de ABU-audit. Van deze personen wordt ten tijde van de controle het volledige personeeldossier opgevraagd ter inzage;
  - Middels interview zal worden vastgesteld welke bijzondere controlepunten van toepassing zijn binnen de onderneming. De van toepassing zijnde controlepunten die niet of onvoldoende uit de steekproef zoals hierboven omschreven 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 \*.

## **BEOORDELING AFWIJINGEN:**

- 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. De afwijkingen zijn gecategoriseerd naar zwaarte: Een C-afwijking is de minst zwaar beoordeelde afwijking, daarna een B-afwijking, en vervolgens een A-afwijking. Het aantal geconstateerde afwijkingen in combinatie met de zwaarte van de afwijkingen, bepaalt binnen hoeveel tijd de onderneming haar werkwijze aan moet passen en wanneer de volgende controle plaatsvindt.

## **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 C-afwijking wordt een B-afwijking, een B-afwijking wordt een A-afwijking, en 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.

# ABU AUDITDOCUMENT

| <b>1. Werkingsfeer</b>              |  |     |              |             |   |   |   |
|-------------------------------------|--|-----|--------------|-------------|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1.1 Art. 2 | <input type="checkbox"/> De CAO voor Uitzendkrachten wordt toegepast   | J/N | Niet conform | Structureel | A | B | C |
|                                     | <p><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 punten.</i></p> <p><b>Instructie: Stel op basis van interview vast welke werkingssfeer wordt toegepast. Stel aan de hand van de facturen en overeenkomsten/uitzendbevestigingen uit de steekproef vast of de door de onderneming gehanteerde CAO aannemelijk juist is:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Is de onderneming een NBBU-lid? JA/NEE (bij JA CAO n.v.t.).</li> <li>2. Bedraagt de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis van de uitzendonderneming? JA/NEE Indien JA dan checken of er sprake is van dispensatie op grond van artikel 4 van de cao.</li> <li>3. Valt de onderneming onder een andere bedrijfstak CAO? JA/NEE (bij JA door naar vraag 4).</li> <li>4. Indien <u>alle</u> navolgende sub-vragen met JA kunnen worden beantwoord, valt de uitzendonderneming alsnog onder de ABU CAO               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bestaan de bedrijfsactiviteiten van de onderneming uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, oftewel uitzenden?</li> <li>○ Zijn de uitzendkrachten voor ten minste 25% werkzaam in enige andere tak van bedrijf dan omschreven in de werkingssfeer van de toepasselijke</li> </ul> </li> </ol> | J/N |              |             |   |   |   |

# ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |  |   |                          |                          |  |                          |                          |
|--|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <p><b>bedrijfstak CAO?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zendt de uitzendonderneming voor ten minste 15% van het totale premieplichtige loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten <u>met uitzendbeding</u>?</li> <li>○ Is de onderneming <u>geen</u> onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindendverklaring gebonden is aan een andere CAO?</li> <li>○ Is de uitzendonderneming <u>geen</u> paritair afgesproken arbeidspool?</li> </ul> <p>Wanneer de onderneming onder de werkingssfeer van een andere bedrijfstak-cao valt dient de inspecteur tijdens de controle contact op te nemen met de ABU. De ABU zal op dat moment aangeven welke elementen de inspecteur op dat moment ter plaatse dient te controleren en zal tevens een controledocument hiervoor gaan opstellen.</p> |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <b>2. Algemene verplichtingen werkgever en werknemer</b> |                          |  |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <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"/> |
|  |                          | <p><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></p> <p><b>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).</b></p>   |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <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"/> |
|  |                          | <p><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.</i></p> <p><i>NB Procedures hiervoor kunnen schriftelijk zijn vastgelegd, geautomatiseerd ingevoerd zijn of mondeling zijn overeengekomen.</i></p> <p><b>Instructie: 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,</b></p>  |   |                          |                          |  |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | <p>vraag dan wat haar procedure is inzake het informeren naar het arbeidsverleden.</p> <p>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.</p> <p>Wanneer bovenstaande situatie niet uit de steekproef naar voren komt, stel dan op basis van interview vast wat de procedure van de onderneming is met betrekking tot opvolgend werkgeverschap.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Is de uitzendonderneming als opvolgend werkgever te kwalificeren? JA/NEE (bij JA, door naar de volgende vraag)</li> <li>2. Was de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd? JA/NEE (bij nee, zie vraag 4)</li> <li>3. Is de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd rechtsgeldig geëindigd? JA/NEE (bij JA geldt dat het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) niet meetelt voor het fasensysteem, tenzij (zie artikel 17 lid 4 ABU CAO).</li> <li>4. Is sprake van een uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt? JA/NEE (bij ja zie artikel 16 lid 5 ABU CAO)</li> </ol> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <b>3. Rechtspositie</b>                 |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><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></p> <p><b>Instructie: 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 van de steekproef vast of de uitzendkrachten logischerwijs zijn ingedeeld in de juiste fase.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | <b>Wanneer de onderneming niet werkt met een specifiek softwarepakket voor de uitzendbranche, stel dan daarnaast op basis van interview vast hoe de onderneming kan waarborgen dat het fasensysteem correct kan worden toegepast.</b>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <b>4. Beloning</b>                                    |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><i>Netto-bruto verloning is niet toegestaan, tenzij een inlenersbeloning wordt toegepast die dit wel toestaat.</i></p> <p><b>Instructie: Stel aan de hand van loonstroken en overeenkomsten/uitzendbevestigingen ten aanzien van de steekproef vast dat er geen sprake is van nettoloonafspraken en/of toepassing van het netto-brutosysteem. Wanneer uit de steekproef blijkt dat hier wel sprake van is, controleer dan aan de hand van loonstroken en de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener of de inlenersbeloning wordt toegepast en dit op grond van de CAO of arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener is toegestaan.</b></p>                                 |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><i>Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk bevestigd of hij wordt beloond conform de inlenersbeloning of de ABU-beloning.</i></p> <p><i>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></p> <p><b>Instructie: Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen uit de steekproef vast of in de overeenkomsten/uitzendbevestigingen staat vermeld of er sprake is van inlenersbeloning of ABU beloning.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> |
|   |                          | <p><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)).</i></p> <p><i>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></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <b>Instructie: Stel aan de hand van de door de inlener verstrekte informatie, overeenkomsten en loonstroken ten aanzien van de steekproef vast of de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie zoals verstrekt door de inlener.</b>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.4 art 20 lid 6<br>+ art 27 + art 51<br>+ Bijlage II lid 7<br>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 correct toegepast   | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><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, reisurenvergoeding, ADV en pensioen via Bpf-Bouw indien van toepassing)</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel wanneer er uitzendkrachten worden uitgezonden naar bedrijven die mogelijk vallen onder de werkingssfeer van de CAO bouwnijverheid aan de hand van facturen, inschrijvingen, CV's, overeenkomsten/uitzendbevestigingen, overige informatie uit het personeelsdossier, werkbriefjes, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket vast of deze uitzendkrachten mogelijk aangemerkt moeten worden als vakkracht (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).</b></p> <p><b>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, prestatietoeslag, reisurenvergoeding, extra vakantiedagen 55+)</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> |
|  |                          | <p><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></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van overeenkomsten, overige informatie uit het personeelsdossier, en specifiek aan de onderneming opgevraagde (schriftelijke) onderbouwing voor het toe mogen passen van de ABU beloning ten aanzien van de geselecteerde personen, vast of de uitzendkracht behoort tot één van de in artikel 27 beschreven groepen.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.6 artikel 28        | <input type="checkbox"/> | <p><u>ABU beloning:</u> De periodieke loonsverhoging van het ABU loongebouw wordt correct toegepast.</p>   | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><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 functiegroep uit de salaristabel van artikel 28. Wanneer het eindsalaris in de tabel is bereikt wordt er geen periodiek meer toegekend.</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van overeenkomsten/uitzendbevestigingen, overige informatie uit het personeelsdossier, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket vast of de uitzendkrachten in januari en/of juli werkzaam zijn geweest en vraag hiervan de loonstroken op. Stel aan de hand van deze loonstroken vast of er een periodiek is toegekend. Indien deze niet is toegekend omdat de onderneming aangeeft dat de uitzendkracht er op grond van het aantal gewerkte weken of een onderbreking niet voor in aanmerking kwam, laat de onderneming dit dan aantonen middels inzage in het softwarepakket en/of loonstroken.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"> <li>- er sprake is van de uitzondering uit artikel 29 lid 6 of</li> <li>- de terbeschikkingstelling afloopt bij een opdrachtgever in wiens functiegebouw de uitzendkracht niet kan worden ingedeeld (artikel 31 lid 3) of</li> <li>- het een fase C uitzendkracht betreft werkzaam op ABU beloning (artikel 32).</li> </ul>  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><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></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van overeenkomsten/uitzendbevestigingen, overige informatie uit het personeelsdossier, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket vast of de uitzendkracht mogelijk langer dan 52 weken werkzaam is geweest. Laat de onderneming voor deze personen door middel van inzage in het softwarepakket en/of loonstroken</b></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |



## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <b>aantonen wanneer de uitzendkracht is overgegaan naar inlenersbeloning of laat de onderneming aantonen waarom de ABU beloning bij deze uitzendkracht langer dan 52 weken mag worden toegepast.</b>   |   |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.8 artikel 34            | <input type="checkbox"/> | <u>ABU beloning</u> : Jeugdigen worden ingeschaald op de in het kalenderjaar te bereiken leeftijd.   | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <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><br><br><b>Instructie * :</b><br><b>Stel aan de hand van loonstroken vast dat de jeugdige beloond wordt tegen de ABU tabel van de in dat jaar te bereiken leeftijd.</b>   |   |                          |                          |                          |                          |
| 4.9 artikel 35                                     |                          | <u>ABU beloning</u> : De laatst vastgestelde loonsverhoging is toegepast   | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <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><br><br><b>Instructie * :</b><br><b>Stel aan de hand van overeenkomsten/uitzendbevestigingen, overige informatie uit het personeelsdossier, loonstroken en eventueel inzage in het softwarepakket vast of de uitzendkrachten in januari en/of juni werkzaam zijn geweest en vraag hiervan de loonstroken op. Stel aan de hand van deze loonstroken vast of er een periodiek is toegekend.</b> |   |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.10 artikel 36 + 37 + 38 | <input type="checkbox"/> | <u>ABU beloning</u> : Toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerktoeslagen worden correct toegepast.   | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <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 artikel 37 (overwerktoeslag) .<br/>Afwijkende toeslagfactoren zoals die bij de opdrachtgever gelden (artikel 38) kunnen alleen toegepast worden wanneer er dispensatie is verkregen van cao-partijen.</i><br><br><b>Instructie * :</b><br><b>Stel aan de hand van de loonstroken en urenregistratie vast of toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk juist zijn toegepast.</b>   |   |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.11 artikel 39           | <input type="checkbox"/> | <u>ABU beloning</u> : de kostenvergoeding wordt correct toegepast.   | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <i>De uitzendkracht die valt onder de ABU-beloning heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en)</i>  |   |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | <p><i>als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht.</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de loonstroken en urenregistratie en informatie van de inlener vast of kostenvergoedingen juist zijn toegepast.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.12 artikel 40 + 41   | <input type="checkbox"/> | De regeling omtrent uitsluiting loondoorbetaling wordt correct toegepast  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><i>In fase A (met- én zonder uitzendbeding) is de loondoorbetalingsverplichting standaard uitgesloten tenzij in overeenkomst schriftelijk anders is overeengekomen.</i></p> <p><i>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 worden uitgesloten. (art 41 lid 2)</i></p> <p><b>Instructie: Vraag de onderneming naar haar procedure inzake uitsluiting loondoorbetaling in Fase A.</b></p> <p><b>Stel daarnaast op basis van interview vast of de onderneming in Fase A bij een uitzendkracht die wordt opgeroepen voor uitzendarbeid, en op de afgesproken plaats en tijd verschijnt maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, ten minste drie uren betaald krijgt.</b></p> <p><b>Vraag de onderneming naar haar procedure inzake uitsluiting loondoorbetaling in Fase B.</b></p> <p><b>Laat de onderneming haar antwoorden in een 3-tal situaties aantonen door middel van urenregistratie, loonstroken, en/of inzage in het softwaresysteem.</b></p> <p><b>Wanneer de onderneming aangeeft dat uitsluiting van de loondoorbetaling, hoewel wel overeengekomen, in de praktijk niet van toepassing is geweest, beoordeel dan op basis van interview of onderneming een juiste procedure heeft om dit toe te kunnen passen.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><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></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <p><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></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel op basis van interview de procedure bij het wegvallen van uitzendarbeid bij een detacheringsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting vast.</b><br/> <b>Stel op basis van overeenkomst, en urenregistratie en loonstrook vast of er loondoorbetaling van het juiste loon heeft plaatsgevonden.</b></p> <p><b>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 procedure hanteert om dit juist toe te kunnen passen.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.14 artikel 49 | <input type="checkbox"/> | <p>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.</p>   | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><i>Toeslagen voor onregelmatige werktijden en/of overuren 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></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel vast aan de hand van de overeenkomst/uitzendbevestiging vast of dit schriftelijk is overeengekomen. Stel aan de hand van de loonstroken vast of de toeslagfactor juist is berekend. Laat de onderneming aantonen of kenbaar maken hoe vaak en hoe de uitzendkracht hier een overzicht van ontvangt.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 4.15 artikel 50 | <input type="checkbox"/> | <p>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</p>  | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                          |
|  |                          | <p><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</i></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |   |   |                          |                          |                          |                          |  |
|--|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
|  | <p><i>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></p> <p><b>Instructie * :</b></p> <p><b>Stel aan de hand van de overeenkomst vast of de uitruil schriftelijk is overeengekomen. Stel aan de hand van de overeenkomst en onderbouwing van de uitgeruide kosten vast of de uitruil uitsluitend toeziet dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.</b></p> <p><b>Stel aan de hand van de documenten uit het personeelsdossier en eventueel de huisvestings- en/of vervoerslijsten vast of de onderneming voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het een ET-medewerker betreft.</b></p> <p><b>Stel aan de hand van de loonstrook vast dat uitruil fiscaal juist wordt toegepast.</b></p> <p><b><i>De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekking is uitsluitend toegestaan:</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b><i>1. voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst en extra uitgaven van levensonderhoud”;</i></b></li> <li><b><i>2. voor zover fiscaal toelaatbaar;</i></b></li> <li><b><i>3. indien niet in strijd met dwingendrechtelijke bepalingen;</i></b></li> <li><b><i>4. het bedrag van de vrije vergoedingen en/of verstrekking + de periode waarover het gaat staan vermeld op de loonstrook;</i></b></li> <li><b><i>5. indien een en ander vooraf schriftelijk met de uitzendkracht is overeengekomen en is vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst en;</i></b></li> <li><b><i>6. indien de vrije vergoeding beperkt blijft tot de daadwerkelijke gemaakte kosten.</i></b></li> </ol> <p><b><i>Over het uitgeruide loon vinden geen reserveringen (wachtdagen, vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen) en pensioenopbouw plaats.</i></b></p> <p><b><i>Tot slot heeft uitruil van een gedeelte van het loon geen invloed op de grondslag van overwerk en toeslag van onregelmatige werktijden.”</i></b></p> |   |                          |                          |                          |                          |  |
| <input type="checkbox"/> 4.16 artikel 50 | <input type="checkbox"/> De uitruil van arbeidsvoorwaarden wordt uitgevoerd met inachtneming van:<br>a. dat het wettelijk minimumloon te allen tijde in geld wordt uitbetaald;  | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | b. dat de uitruil maximaal 30% van het overeengekomen loon betreft;<br>c. dat de ruilvoet van 0,81 voor zover van toepassing op een correcte wijze wordt toegepast  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|  |                          | De cao faciliteert onder voorwaarden uitsluitend de volgende bronelementen: brutoloon boven WML, overuren, compensatie-uren, overwerktoeslag(factor) en toeslag onregelmatige werktijden/ploegentoeslag.<br><br><b>Instructie * :</b><br><b>Stel aan de hand van de loonstrook vast dat het WML te alle tijden in geld wordt uitbetaald, de uitruil maximaal 30% van het overeengekomen loon betreft en dat de ruilvoet van 0,81% voor zover van toepassing correct wordt toegepast.</b>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <b>5. Gezondheid en veiligheid</b>                         |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> |
|  |                          | 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.<br><br><b>Instructie:</b><br><b>Stel op basis van interview vast of de onderneming VCU-gecertificeerd is, en indien dit zo is laat dit dan aantonen middels certificaat.</b><br><b>Wanneer de onderneming niet VCU-gecertificeerd is, stel dan aan de hand van overeenkomsten/uitzendbevestigingen en overige gegevens uit het personeelsdossier ten aanzien van de steekproef vast of uitzendkrachten vooraf worden geïnformeerd over vereiste beroepskwalificaties mogelijke veiligheidsrisico's.</b> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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.<br><br><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"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <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.<br><u>Detacheringsovereenkomst:</u> Als grondslag geldt het geldende loon, met als minimumaanspraak   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | <p><i>het wettelijk minimumloon, en met als maximaanspraak het maximumdagloon. Er geldt één wachtdag.</i></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>Wanneer niet (beide soorten overeenkomsten zijn) verzekerd:</b></p> <p><b>Vraag een overzicht op van uitzendkrachten die ziek zijn geweest. Selecteer van een drietal uitzendkrachten een loonstrook een indien van toepassing opgave/berekening van het uitkeringsdagloon van een periode tijdens ziekte.</b></p> <p><b>Stel ten aanzien van de overeenkomsten met uitzendbeding vast of de juiste aanvulling heeft plaatsgevonden.</b></p> <p><b>Stel ten aanzien van de detacheringsovereenkomsten vast of de juiste doorbetaling heeft plaatsgevonden.</b></p> <p><b>Wanneer de onderneming aangeeft dat er geen sprake is geweest van zieken, beoordeel dan op basis van interview of de onderneming een juiste procedure heeft om aanvulling/doorbetaling bij ziekte goed toe te kunnen passen.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 5.3 artikel 53 | <input type="checkbox"/> | <p><b>Uitzendbeding:</b> 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).</p>  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><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></p> <p><b>Instructie * :</b></p> <p><b>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.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <b>6. Werken en vrij</b>                |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |                          |

# ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> 6.1 artikel 55, 57 en 58    | <input type="checkbox"/> | <p><b>Detacheringsovereenkomst:</b> 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</p>  | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><i>Voor vakantiedagen, kort verzuim en feestdagen dient het feitelijk loon doorbetaald te worden en is reserveren niet correct.</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de loonstroken vast dat er indien van toepassing doorbetaling tijdens vakantiedagen, kort verzuim en feestdagen op correcte wijze plaatsvindt.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 6.2 artikel 58              | <input type="checkbox"/> | <p><b>Uitzendbeding:</b> Schriftelijke vermelding van doorbetaling feestdagen of reserveren feestdagen vindt plaats</p>  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><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.</i></p> <p><i>NB Bij detacheringsovereenkomsten geldt een doorbetalingsverplichting.</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de overeenkomsten met uitzendbeding vast of in de overeenkomst is vermeld dat er doorbetaling of reservering van feestdagen plaatsvindt.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 6.3 artikel 59 + artikel 1z | <input type="checkbox"/> | <p>De regeling vakantiewerkers wordt alleen toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september.</p>  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><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></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de eerste en laatste loonstrook vast dat de regeling alleen wordt toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |
| <b>7. Betaalbaarstelling reserveringen</b>           |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 7.1 artikel 60 lid 1 en 2   | <input type="checkbox"/> | <p>Reserveringen voor vakantiebijslag, feestdagen en kort verzuim dienen afgerekend te worden in de eerste week van juni.</p>  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p>Reserveringen voor vakantiebijslag, feestdagen en kort verzuim dienen afgerekend te worden in</p>   |   |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |  |
|---|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
|   |                          | <p>de eerste week van juni. Vakantiedagen kunnen alleen in "vrije tijd" genoten worden, niet in geld.</p> <p>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.</p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van loonstroken van de eerste week van juni vast dat de reserveringen voor vakantiebijslag, feestdagen en kort verzuim in deze week zijn afgerekend.</b></p>   |   |                          |                          |                          |                          |  |
| <input type="checkbox"/> 7.2 artikel 60 lid 4       | <input type="checkbox"/> | <p><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.</p>   | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
|   |                          | <p>NB Dit geldt dus <u>niet</u> voor vakantiedagen.</p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de loonstrook van de laatst gewerkte periode, en de loonstrook met eindafrekening en het betalingsbewijs eindafrekening op vast dat de reserveringen vakantiegeld, feestdagen en kort verzuim zijn afgerekend wanneer er zes weken niet is gewerkt.</b></p>  |   |                          |                          |                          |                          |  |
| <input type="checkbox"/> 7.3 artikel 60 lid 5 en 10 | <input type="checkbox"/> | <p>Bij overgang uit fase A naar fase B en/of bij overgang van overeenkomst met uitzendbeding naar detacheringovereenkomst 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).</p>  | C | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
|   |                          | <p>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).</p> <p>NB Eventueel opgebouwde saldo voor feestdagen en kort verzuim dienen wel te worden afgerekend bij overgang van fase A naar B (artikel 60 lid 5).</p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de laatste loonstrook voor overgang en de eerste loonstrook na overgang dat de reservering voor vakantiedagen is omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetalingen van het overeengekomen loon en dat de reserveringen voor kort verzuim en bijzonder verlof zijn uitgekeerd.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |  |
| <input type="checkbox"/> 7.4 artikel 61             | <input type="checkbox"/> | <p><b>Alleen controleren tijdens een AVV-loze periode van de cao voor uitzendkrachten!</b></p>   | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |



## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |  |   |                          |                          |  |                          |                          |
|---|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | Reserveringspercentage vakantiedagen is 10,39% (in 2016 - wordt jaarlijks aangepast)<br><u>Uitzendbeding:</u> Reserveringspercentage kort verzuim/buitengewoon verlof is 0,6%<br><u>Uitzendbeding:</u> Reserveringspercentage feestdagen is 2,6% indien er wordt gekozen om te reserveren (in 2016 - wordt jaarlijks aangepast). Indien feestdagen niet worden gereserveerd, controle op loondoorbetaling.   |   |                          |                          |  |                          |                          |
|   |                          | <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><br><br><b>Instructie * :</b><br><b>Stel aan de hand van de loonstroken ten aanzien van de steekproef vast dat de onderneming het juiste percentage aan vakantiedagen reserveert over de juiste grondslag.</b><br><b>Stel daarnaast vast aan de hand van loonstroken bij uitzendkrachten waar overeenkomsten met uitzendbeding van toepassing zijn vast dat de onderneming het juiste percentage kort verzuim/bijzonder verlof reserveert over de juiste grondslag, en indien er is gekozen voor reserveringen van feestdagen de onderneming het juiste percentage voor feestdagen over de juiste grondslag reserveert.</b><br><b>Stel wanneer er geen sprake is van een individuele reservering voor feestdagen dat de onderneming feestdagen heeft doorbetaald.</b> |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <b>9. Scholing</b>                      |                          |  |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <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"/> |
|   |                          | <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><br><i>NB Op <a href="http://www.stoof-online.nl">www.stoof-online.nl</a> staat een formulier voor de afdracht. STOOF verstuurt na ontvangst van een afdracht formulier een bevestiging aan de uitzendonderneming.</i><br><i>NB. Bij het in gebreke blijven van de verplichte scholingsinspanning bestaat er de mogelijkheid om dit met het daaropvolgende kalenderjaar te compenseren.</i>  |   |                          |                          |  |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <b>Instructie: Stel op basis van gegevens uit de jaarrekening en/of salarisadministratie en financiële administratie en/of een accountantsverklaring vast dat de onderneming dat de onderneming voldoende heeft besteed aan scholing en/of heeft afgedragen aan STOOF.</b>  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> |
|  |                          | <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. NB Deze verklaring is niet vereist indien de volledige afdracht plaatsvindt aan de Stichting Opleiding &amp; Ontwikkeling Flexbranche (STOOF)</i><br><br><b>Instructie: Stel op basis de specifieke paragraaf in de jaarrekening of een gewaarmerkte schriftelijke verklaring aan de SNCU verstrekt of de onderneming heeft voldaan aan deze eis.</b> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <b>10. Internationaal</b>                                      |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <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><br><br><b>Instructie * :</b><br><br><b>Stel aan de hand van de overeenkomst/uitzendbevestiging en loonstrook vast indien er sprake is van alternatieve vormgeving van de arbeidsvoorwaarden volgens artikel 64 (met name het periodiek uitkeren van reserveringen bovenwettelijke vakantiedagen, kort verzuim, vakantiebijslag en feestdagen) de waarde van deze arbeidsvoorwaarden gelijk is aan die van de overige uitzendkrachten.</b>                             |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <i>Er mogen bijvoorbeeld geen boetes verrekend worden die betrekking hebben op gedragingen in</i>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|---|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | <p><i>of bij de geboden huisvesting.</i></p> <p><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></p> <p><i>-De arbeidsovereenkomst waarin een boetebepaling is opgenomen, dient schriftelijk te zijn overeengekomen.</i></p> <p><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></p> <p><i>-De boete dient uitgedrukt te worden in een bedrag in geld waarin ook het loon is vastgesteld</i></p> <p><i>-NB: Onder verrekening wordt verstaan een verrekening in de zin van artikel 7:632 BW</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhoudingen.</b><br/> <b>Stel aan de hand van de overeenkomst/uitzendbevestiging en inhoud van het personeelsdossier vast of er een boetebeding is opgenomen en deze voldoet aan de voorwaarden uit artikel 65 lid 3.</b></p> <p><b>Stel aan de hand van loonstroken vast of de boetes uitsluitend toezien op gedragingen bij de inlener en voldoen aan de voorwaarden uit artikel 65 lid 3.</b></p> |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 10.3 artikel 65 lid 3e           | <input type="checkbox"/> | <p>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 dit bedrag niet overtreffen</p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhoudingen.</b><br/> <b>Stel aan de hand van loonstroken op waarop dit wordt toegepast vast dat er geen hoger bedrag aan boetes per week wordt opgelegd dan het nettoloon voor een halve dag.</b></p>   | A | <input type="checkbox"/> | <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"/> | <p>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 schriftelijke gespecificeerd (op de loonstrook en/of in de toelichting) en beschikbaar in de eigen landstaal.</p>  | B | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><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></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |                          |  |   |                          |                          |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                          | <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhoudingen.</b><br/> <b>Stel aan de hand van de loonstrook en/of de toelichting vast of inhoudingen en verrekeningen in de eigen landstaal van de uitzendkracht zijn.</b></p>   |   |                          |                          |                          |                          |                          |
| <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"/> | <input type="checkbox"/> |
|  |                          | <p><i>-Voor iedere inhouding op het loon is een schriftelijke volmacht van uitzendkracht aan de uitzendonderneming.</i></p> <p><i>-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></p> <p><i>NB. Onder inhoudingen wordt verstaan een inhouding in de zin van artikel 7:631 BW</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhoudingen.</b><br/> <b>Stel aan de hand van de financiële administratie vast dat er op totaal niveau geen winst wordt gemaakt op huisvesting (totale kosten mogen de totale inhouding niet overschrijden).</b><br/> <b>Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen, inhoud personeelsdossier, loonstroken en onderbouwing van de ingehouden kosten vast dat de onderneming:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- voor iedere inhouding een schriftelijk volmacht heeft van de uitzendkracht;<br/>           (Deze volmacht mag een ‘verzameling’ van diverse inhoudingen zijn, zolang elk element maar specifiek benoemd is);</li> <li>- inhoudingen voor vervoer heeft gebaseerd op werkelijke kosten;</li> <li>- of er een schriftelijke woonovereenkomst is met waarin de kosten van de huisvesting zijn opgenomen;</li> <li>- of er sprake is van een APARTE schriftelijke machtiging waarin de uitzendkracht de werkgever machtigt de betaling van de kosten van de hiervoor genoemde woonovereenkomst de voldoen middels een inhouding op het loon ter hoogte van maximaal het in de woonovereenkomst genoemde bedrag;</li> <li>- wanneer het bedrag van de inhouding voor huisvesting meer bedraagt dan 30% van het brutol-loon, of deze inhouding is gebaseerd op werkelijke kosten.</li> </ul> |   |                          |                          |                          |                          |                          |

## ABU AUDITDOCUMENT

|  |   |   |                          |                          |                          |                          |  |
|--|---|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--|
|  | <p>De werkelijke kosten kunnen op de volgende wijze worden bepaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wanneer de uitzendkracht de onderneming specifiek verzoekt tot het betalen van de huisvestingskosten is de machtiging met betrekking tot het inhouden op het salaris voldoende aannemelijk als werkelijke kosten;</li> <li>- Wanneer de onderneming huisvesting inkoop bij een derde partij en deze kosten één op één inhoudt bij de uitzendkracht vertegenwoordigt de inkoopfactuur de waarde van de werkelijke kosten;</li> <li>- Wanneer de onderneming huisvesting inkoop bij een derde partij en deze niet één op één inhoudt bij de uitzendkracht maar hiervoor een 'vast' bedrag hanteert, dient zij door middel van een berekening aantoonbaar te maken dat dit bedrag op werkelijke kosten is gebaseerd. Wanneer dit bedrag een schatting betreft, dient zij aantoonbaar te maken dat het aannemelijk is dat de berekening geraamd is op de werkelijke kosten;</li> <li>- Wanneer de onderneming zelf vanuit haar eigen of een gelieerde entiteit huisvesting verzorgt en deze kosten één op één inhoudt bij de uitzendkracht vertegenwoordigt de inkoopfactuur de waarde van de werkelijke kosten;</li> <li>- Wanneer de onderneming zelf vanuit haar eigen of een gelieerde entiteit huisvesting verzorgt en deze niet één op één inhoudt bij de uitzendkracht maar hiervoor een 'vast' bedrag hanteert, dient zij door middel van een berekening aantoonbaar te maken dat dit bedrag op werkelijke kosten is gebaseerd. Wanneer dit bedrag een schatting betreft, dient zij aantoonbaar te maken dat het aannemelijk is dat de berekening geraamd is op de werkelijke kosten;</li> </ul> |   |                          |                          |                          |                          |  |
| <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<br><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><br><br><b>Instructie * :</b><br><b>Stel aan de hand van de financiële administratie en LJP vast of er sprake is van inhoudingen.</b><br><b>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.</b>   | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| <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</i>  |   |                          |                          |                          |                          |  |

## ABU AUDITDOCUMENT

|   |                          |   |   |                          |                          |  |                          |                          |
|---|--------------------------|---|---|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
|   |                          | <p><i>huisvesting verplicht gesteld wordt.</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de overeenkomsten/uitzendbevestigingen en inhoud personeelsdossier vast dat de uitzendkracht niet verplicht is gebruik te maken van huisvesting.</b></p>   |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 10.8 artikel 67 lid 10,11,12 | <input type="checkbox"/> | <p>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</p>  | C | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|   |                          | <p><i>-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</i></p> <p><i>- De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht een afschrift van de polis met vermelding van de premie of een aantoonbare link naar een portal van de Verzekeraar</i></p> <p><i>- De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst</i></p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de inhoud van het personeelsdossier vast dat aan de uitzendkracht een aanbod is gedaan voor een zorgverzekering. Wanneer dit aanbod is geaccepteerd, stel dan daarnaast dan vast dat:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wanneer de premie door de onderneming wordt voldaan de uitzendkracht hiervoor een schriftelijke volmacht heeft verleend;</li> <li>- de uitzendonderneming zich inspant voor het verstrekken van de polis aan de uitzendkracht met daarop de premie;</li> <li>- de onderneming de uitzendkracht informeert over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst</li> </ul> |   |                          |                          |  |                          |                          |
| <input type="checkbox"/> 10.9 artikel 67 lid 13       | <input type="checkbox"/> | <p>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.</p> <p><b>Instructie * :</b><br/> <b>Stel aan de hand van de inhoud van het personeelsdossier en eventueel specifieke opvraag bij de onderneming vast of de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.</b></p>  | A | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

# ABU AUDITDOCUMENT

|                                 |                          |  |   |                          |                          |  |  |  |
|---------------------------------|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Overig | <input type="checkbox"/> | Vermeld in de rapportage afwijkingen die zijn geconstateerd ten aanzien van het niet volledig naleven van de CAO 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. | ○ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |  |  |
|---------------------------------|--------------------------|--|---|--------------------------|--------------------------|--|--|--|

Resultaat afwijkingen

| Omschrijving   | A <sup>1)</sup>          | B <sup>1)</sup>          | C <sup>1)</sup>          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 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 |
|---------|--------------|