

Equal pay - Gelijke beloning voor vast en flex

Er zijn maatregelen genomen om de positie van flexmedewerkers structureel te verbeteren. Eén daarvan is de Inlenersbeloning. DEP WORKS Recruitment valt, als lid van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) onder de cao voor uitzendkrachten die door de ABU is afgesloten met de vakbonden. Op grond van deze cao heeft de flexmedewerker vanaf de eerste dag bij een inlener recht op dezelfde beloning als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.

Beloningsmethodiek van inlener is leidend

De inlenersbeloning bestaat uit zes componenten. Dit betekent dat niet de hele cao of arbeidsvoorwaardenregeling van de inlener ook voor de flexmedewerker geldt. Zo heeft de flexmedewerker geen recht op de verlofdagen, winstuitkering, winstdeling of eindejaarsuitkering zoals de werknemer in dienst van de inlener die ontvangt.

Zes componenten

Als bij de inlener een cao van toepassing is, zijn de zes componenten van de inlenersbeloning hieruit veelal te herleiden. Als er geen cao geldt, moet worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden zoals die bij de inlener gelden. Het kan ook zijn dat de inlener een eigen, betere arbeidsvoorwaardenregeling kent bovenop de cao. In dat geval is die arbeidsvoorwaardenregeling het uitgangspunt voor de inlenersbeloning.

Inlener verantwoordelijk voor Informatievoorziening

De juiste toepassing van de inlenersbeloning is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van DEP WORKS (de uitzendorganisatie) en de inlener. De inlener moet de juiste informatie aan de uitzendorganisatie verstrekken zodat de uitzendorganisatie de (hoogte van de) inlenersbeloning kan vaststellen. Wanneer de inlener de uitzendorganisatie niet de juiste of volledige informatie verstrekt, komen de gevolgen daarvan voor zijn rekening. Dit formulier is dan ook bedoeld om de inlenersbeloning samen met u vast te stellen.

Uit welke zes componenten bestaat de inlenersbeloning?

1. Het geldende periodeloon in de schaal

Het loon van de flexmedewerker wordt vastgesteld door te kijken wat de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener verdient en hoe deze werknemer is ingeschaald.

2. ADV in tijd of in geld

Wanneer voor de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener een arbeidsduur verkorting regeling (ADV) geldt, dan heeft de flexmedewerker daar ook recht op. De van toepassing zijnde ADV kan worden gecompenseerd in tijd of in geld. DEP WORKS kiest bij voorkeur voor compensatie in geld bij het toepassen van de ADV.

3. Toeslagen

De flexmedewerker heeft recht op dezelfde toeslagen als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Het gaat hier om toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en om ploegentoeslagen.

4. Initiële loonsverhogingen

Wanneer de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener een initiële loonsverhoging krijgt, dan heeft de flexmedewerker daar ook recht op. Dit betreft loonsverhogingen die bijvoorbeeld worden toegekend om prijsstijgingen en indexaties te compenseren. De hoogte van de initiële loonsverhogingen en het tijdstip waarop deze worden uitgekeerd, worden door de opdrachtgever bepaald en zijn hetzelfde als voor de werknemer in dienst van de inlener.

5. Kostenvergoedingen

voor kostenvergoedingen geldt dat de flexmedewerker recht heeft op dezelfde vergoedingen als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener, dit voor zover de uitzendorganisatie deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hier om reiskosten, pensionkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie.

6. Periodieken

De flexmedewerker komt in aanmerking voor dezelfde periodieken als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener. Hoogte en tijdstip van deze salarisaanpassing worden door de inlener bepaald. Ze zijn hetzelfde als voor de werknemer die werkzaam is in dienst van de inlener.

Equal pay kan voor extra kosten zorgen

De toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de flexmedewerker kan de inlener confronteren met extra kosten. Dit kan met name het geval zijn indien sprake is van loonschalen die hoger zijn dan die uit de cao voor uitzendkrachten of van ADV-regelingen die moeten worden toegekend.

DEP WORKS brengt aan de hand van de individuele situatie van de flexmedewerker en de inlener vooraf de financiële gevolgen voor u in kaart. Zo wordt u, net als u van DEP WORKS in het verleden gewend bent, niet geconfronteerd met vervelende financiële verrassingen achteraf.

Graag ontvangen wij uw antwoorden op onderstaande vragen:

1. Welke CAO is binnen uw onderneming van toepassing?

.....

Vult u, indien geen cao van toepassing, ook graag vraag 3 t/m 8 in. U kunt hierbij aangeven welke arbeidsvoorwaarden er op deze punten binnen uw organisatie gelden.

2. Is er een eigen, betere arbeidsvoorwaardenregeling bovenop deze cao van toepassing binnen uw organisatie (doorhalen wat niet van toepassing is)?

Ja, namelijk:
Nee

3. Geldende periodeloon in de schaal:
(zie toelichting in 6 punten hierboven)

4. ADV in tijd of in geld:
(zie toelichting in 6 punten hierboven)

5. Toeslagen:
(zie toelichting in 6 punten hierboven)

6. Initiële loonsverhogingen:.....
(zie toelichting in 6 punten hierboven)
7. Kostenvergoedingen:
(zie toelichting in 6 punten hierboven)
8. Periodieken:
(zie toelichting in 6 punten hierboven)

Datum:

Plaats:

De Inlener:

De heer / mevrouw:

Handtekening