



Verloningen en fase-bepaling in de sector Uitzendbedrijven

Inhoud

In het kort	1
Vul eenmalig in op tabblad Uitzendbedrijven.....	2
Leg de uitzendklasse vast via de werkgever.....	3
Loon houdt 'Aantal gewerkte weken' en de 'Uitzendfase' automatisch bij	4
Regels verzuim NBBU en ABU	5
Voorbeeld verzuim bij vierwekenverloning	5
Voorbeeld verzuim bij weekverloning.....	7
Nihilverloning bij vierwekenverloning?	7
Eigen personeel	7
Wat verder handig is om te weten	7

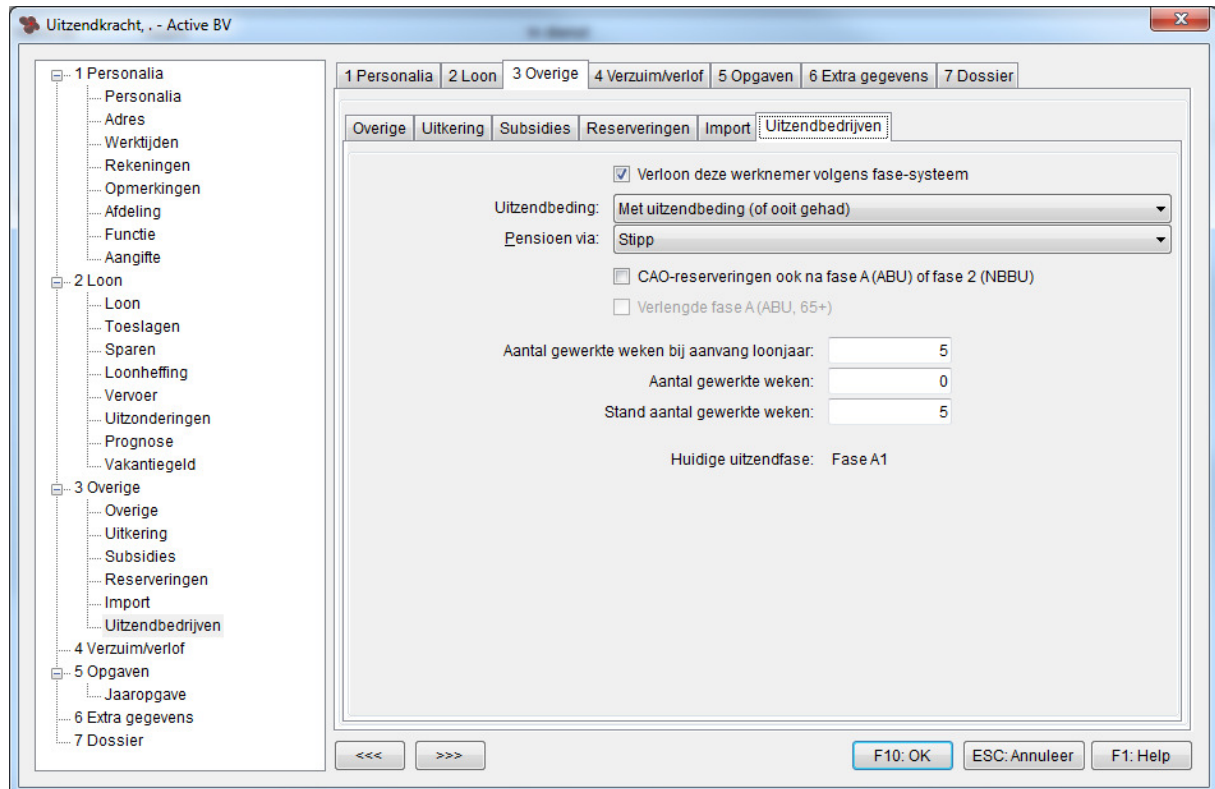
In het kort

- Loon houdt automatisch bij hoeveel weken een uitzendkracht gewerkt heeft
- Loon kan daardoor ook automatisch de fase van een werknemer bijhouden en aanpassen
- Hiermee is Loon gecertificeerd voor de ABU en NBBU
- Verloont u een uitzendkracht per vierweken, en heeft hij een week helemaal niet gewerkt? Leg dat dan vast via 'Agenda', 'Onbetaald verlof'. Die week blijft dan vanzelf buiten het aantal gewerkte weken
- Verloont u een uitzendkracht per week, en heeft hij een week helemaal niet gewerkt? Via de 'Nihilverloning' blijft die week buiten het aantal gewerkte weken.
- Wij adviseren uw uitzendkrachten per week of per vierweken te verlonen
- We raden u af per maand te verlonen omdat het aantal gewerkte weken dan lastiger is om bij te houden en vast te leggen. Zeker als er sprake is van verzuim of verlof.

Vul eenmalig in op tabblad Uitzendbedrijven...

Om de juiste basis te leggen voor het bijhouden van het aantal gewerkte weken, is er een tabblad bij de werknemer gemaakt: 'Overige', 'Uitzendbedrijven', waar u - voordat u voor de eerste keer met het Loon-pakket gaat verlonen - het een en ander zélf moet invullen.

Het tabblad ziet er zo uit (data in dit voorbeeld reeds ingevuld):



Afbeelding: 'Werknemer', 'Overige', 'Uitzendbedrijven'

U moet nu eenmalig de volgende data aangeven:

- Vink bovenin allereerst aan of het gaat om een verloning volgens het fase-systeem. Dat zal voor vrijwel alle uitzendkrachten gelden.
- Uitzendbeding: dit wil de fiscus van u weten. Het 'uitzendbeding' wordt dan ook gemeld in de aangifte loonheffingen. Verreweg de meeste uitzendkrachten vallen onder het uitzendbeding 'Met uitzending (of ooit gehad)'.

Het soort uitzendbeding heeft overigens geen enkele invloed op de loonberekening.

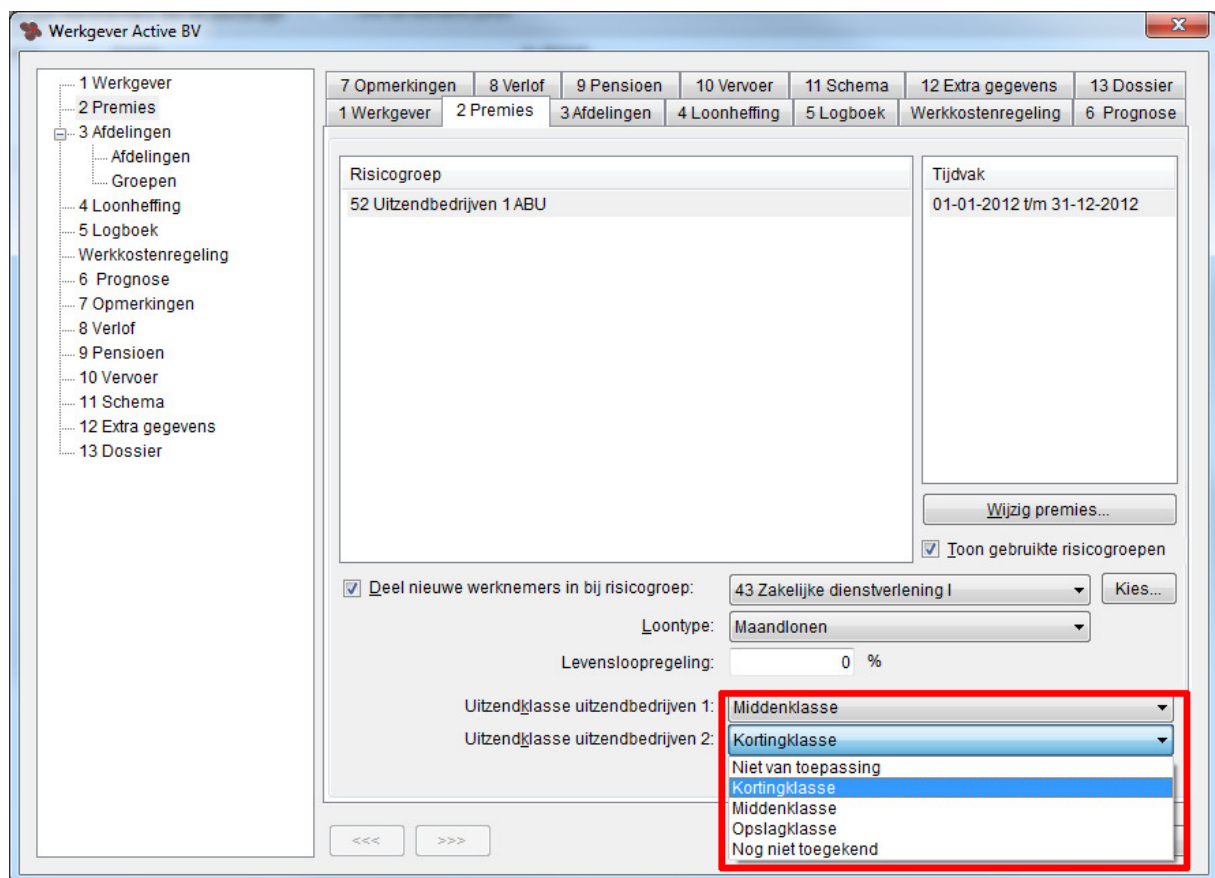
- 'Pensioen via'. Dat zal altijd 'Stipp' zijn, tenzij het een uitzendkracht in de bouw betreft wiens pensioen via Cordares loopt. Of een uitzendkracht in de sector Metaal en Techniek. Alleen in die gevallen wijkt u af van de keuze 'Stipp'.
- Als u wilt dat de CAO-reserveringen ook na fase A (ABU) of fase 2 (NBBU) doorgaan, vink dan die optie aan.

- Het veld 'Aantal gewerkte weken bij aanvang loonjaar' is cruciaal. Want mede aan de hand daarvan bepaalt Loon de 'Huidige fase'. Werkt u voor het eerst met Loon? Dan moet u zelf uitrekenen hoeveel weken de werknemer reeds voor uw uitzendbureau werkt. In ons voorbeeld is 5 weken ingevuld.
- Werkte u reeds eerder met Loon? Dan kan Loon het 'Aantal gewerkte weken bij aanvang loonjaar' automatisch importeren uit de lonen van het voorgaande jaar.

Nadat u alle vereiste gegevens hebt ingevuld, toont Loon de resulterende 'Huidige uitzendfase'. In ons voorbeeld is dat Fase A1.

Leg de uitzendklasse vast via de werkgever

- De zogeheten uitzendklasse verschilt per werkgever. Er zijn drie uitzendklassen, namelijk een kortings-, midden- en een opslagklasse.
- De uitzendklasse is bij een werkgever normaal gesproken voor alle werknemers hetzelfde.
- Via de werkgever, tabblad 'Premies' geeft u aan in welke uitzendklasse de werknemers vallen. U kiest daarbij eerst voor Uitzendbedrijven 1 of Uitzendbedrijven 2:



Afbeelding: 'Werkgever', 'Premies'

Loon houdt 'Aantal gewerkte weken' en de 'Uitzendfase' automatisch bij

Met het invullen van de gevraagde data hebt u de basis gelegd.

Loon houdt vanaf nu automatisch '(Stand) aantal gewerkte weken' bij via de verloningen. Heeft een uitzendkracht bijvoorbeeld vier vierwekenperioden gewerkt? Dan zal - in ons voorbeeld - het 'Aantal gewerkte weken' 16 vermelden, en de totaalstand vanzelf zijn gestegen tot 21:

Aantal gewerkte weken bij aanvang loonjaar:	<input type="text" value="5"/>
Aantal gewerkte weken:	<input type="text" value="16"/>
Stand aantal gewerkte weken:	<input type="text" value="21"/>
Huidige uitzendfase: Fase A1	

Afbeelding: Uitsnede 'Werknemer', 'Overige', 'Uitzendbedrijven'

Zodra het speelt, zal Loon ook de 'Huidige uitzendfase' vanzelf wijzigen:

Aantal gewerkte weken bij aanvang loonjaar:	<input type="text" value="5"/>
Aantal gewerkte weken:	<input type="text" value="44"/>
Stand aantal gewerkte weken:	<input type="text" value="49"/>
Huidige uitzendfase: Fase A2	

Afbeelding: Uitsnede 'Werknemer', 'Overige', 'Uitzendbedrijven'

Uiteraard rekent Loon met de juiste (pensioen)premies voor de betreffende fase.

Regels verzuim NBBU en ABU

De regels bij verzuim in zowel de NBBU- als de ABU-CAO melden o.a. dit:

- Als een werknemer in een bepaalde week gewerkt heeft - al is dat maar voor een uurtje - dan telt die gehele week mee als gewerkte week.
- Werkt een uitzendkracht gedurende een week helemaal niet, dan mag die week niet worden meegenomen als gewerkte week.

Dit betekent dat u in Loon precies moet bijhouden welke weken er wél en welke weken er niet is gewerkt.

Voorbeeld verzuim bij vierwekenverloning

- Een uitzendkracht heeft in de eerste week van periode 5 helemaal niet gewerkt.
- Die eerste week van periode 5 (stel, week 17) mag dus niet mee in het aantal gewerkte weken.
- Hij heeft in de tweede week van periode 5 één dag gewerkt.
- Deze tweede week van periode 5 (week 18) mag in zijn geheel wél mee in het aantal gewerkte weken.

Hoe legt u dit correct vast in Loon?

- 1) De 'uitsluiting' van de eerste week van periode 5 legt u vast als 'Onbetaald verlof'
- 2) Kies daarom vanuit het hoofdscherm in Loon voor 'Agenda'
- 3) Kies de juiste werknemer
- 4) Klik in de Agenda op de gewenste datum en starttijd
- 5) Kies voor Verzuim
- 6) Kies voor 'Onbetaald verlof'
- 7) Leg de begindatum ('Van') en de einddatum ('Tot en met') van het onbetaalde verlof vast:

Afbeelding: 'Agenda', 'Onbetaald verlof'

8) Geef 'F10:OK'

9) Verloon periode 5 op de reguliere wijze.

10) Voor week 18 hoeven we geen 'Onbetaald verlof' vast te leggen. Want die week mag volledig meetellen in het aantal gewerkte weken.

Op het tabblad 'Overige', 'Uitzendbedrijven' zal - in ons voorbeeld - de telling nu zo zijn:

Aantal gewerkte weken bij aanvang loonjaar:	5
Aantal gewerkte weken:	19
Stand aantal gewerkte weken:	24
Huidige uitzendfase: Fase A1	

Afbeelding: Uitsnede 'Werknemer', 'Overige', 'Uitzendbedrijven'

Er zijn 5 periodes van vierweken verloond, maar één week (week 17) telt niet mee in het aantal gewerkte weken. Gevolg: 'slechts' 19 gewerkte weken.

Voorbeeld verzuim bij weekverloning

- Een uitzendkracht heeft week 29 helemaal niet gewerkt.
- Die week mag dus niet mee in het aantal gewerkte weken.
- Hij heeft in week 30 één dag gewerkt.
- Deze week 30 mag in zijn geheel wél mee in het aantal gewerkte weken.

Hoe legt u dat correct vast in Loon? Deze situatie is veel simpeler:

- 1) De 'uitsluiting' van week 29 gaat vanzelf, namelijk via de 'Nihilverloning' die u sowieso al voor deze werknemer draait in zo'n situatie.
- 2) Week 30 mag in zijn geheel mee in de telling voor het aantal gewerkte weken. U hoeft qua onbetaald verlof dan ook niets vast te leggen in Loon.

Nihilverloning bij vierwekenverloning?

Als een werknemer de gehele vierwekenperiode niet heeft gewerkt, dan verloont u die periode via een 'Nihilverloning'. Ook in dat geval zal Loon de betreffende weken niet meenemen in de telling 'Aantal gewerkte weken'.

Eigen personeel

'Eigen personeel' van uw uitzendbureau doet niet mee aan het fase-systeem. Voor het eigen personeel vindt u op het werknemers-tabblad 'Overige', 'Uitzendbedrijven' dus *niet* aan dat hij of zij met het fase-systeem werkt.

Wat verder handig is om te weten

- Bij het invoeren van een nieuwe werknemer in de sector 52 Uitzendbedrijven geeft Loon automatisch aan dat er via het fase-systeem gewerkt moet worden.
- Loon zal bij het invoeren van een eventueel nieuw dienstverband de eindstand van het aantal gewerkte weken meenemen naar de beginstand van het nieuwe dienstverband.

Tot slot deze tip:

We raden u af uitzendkrachten per maand te verlonen omdat dan het aantal gewerkte weken lastiger is bij te houden en vast te leggen. Zeker als er sprake is van verzuim of verlof.

