

De inlenersbeloning ontrafeld

Voor uitzendbureaus is de inlenersbeloning inmiddels een bekend begrip. Toch blijkt het toepassen in de praktijk vaak lastiger dan gedacht. Cao's veranderen, wetgeving wordt strenger en een kleine fout in de beloning kan al snel grote gevolgen hebben. Zeker nu instanties zoals de SNCU en de Belastingdienst hier extra scherp op controleren.

Daarom zetten we in deze blog alles overzichtelijk voor je op een rij. We leggen uit wat de inlenersbeloning precies inhoudt, welke fouten het vaakst worden gemaakt en hoe jij ze kunt voorkomen. Zodat jij als uitzendbureau met vertrouwen kunt blijven uitzenden en compliant blijft.

Wat is de inlenersbeloning?

De inlenersbeloning is gebaseerd op het loonverhoudingsvoorschrift uit de WAADI (Wet allocatie arbeid door intermediairs). Simpel gezegd: uitzendkrachten moeten vanaf de eerste werkdag dezelfde beloning ontvangen als werknemers in loondienst bij de opdrachtgever, in een gelijke of gelijkwaardige functie. Deze verplichting is opgenomen in zowel de ABU- als de NBBU-cao en geldt voor het overgrote deel van de uitzendkrachten, ook voor detachingskrachten.

De inlenersbeloning zorgt ervoor dat uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als vaste medewerkers in vergelijkbare functies bij de opdrachtgever. Zo wordt eerlijke concurrentie bevorderd, misbruik van flexibele arbeid tegengegaan en de positie van uitzendkrachten beschermd.

Wanneer geldt de inlenersbeloning?

De inlenersbeloning is in principe verplicht voor alle uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag, ongeacht wat er in een sectorspecifieke cao wordt vermeld. Er zijn slechts enkele uitzonderingen. Voor uitzendkrachten met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals kandidaten die onder de Participatiewet vallen, schoolverlaters zonder startkwalificatie of medewerkers die onder de banenafpraak vallen, geldt in de eerste 52 weken een afwijkend loongebouw. Na deze periode hebben ook zij recht op de volledige inlenersbeloning.

Let op: deze verplichting geldt niet alleen bij uitzenden, maar ook bij detachering. Detachering valt juridisch onder dezelfde regels als uitzenden, waardoor je ook in die gevallen moet toetsen of het loon en alle beloningscomponenten overeenkomen met wat de opdrachtgever hanteert.

De inlenersbeloning ontrafeld

De tien componenten van de inlenersbeloning

Een juiste toepassing van de inlenersbeloning begint bij kennis van de cao van de inlener. Je bent als uitzendbureau namelijk verplicht om de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever correct over te nemen. Maar let op: het gaat hierbij niet alleen om wat er in de cao staat. Heeft de inlener eigen aanvullende arbeidsvoorwaarden bovenop de cao? Dan gelden die óók voor de uitzendkracht. Het is dus geen 'cao-beloning', maar echt inlenersbeloning: gelijk loon voor gelijk werk, inclusief alles wat daar intern bij hoort.

De inlenersbeloning bestaat uit tien vaste componenten die toegepast moeten worden:

1. Periodeloan

De uitzendkracht ontvangt hetzelfde salaris en wordt in dezelfde functiegroep ingeschaald als een vaste medewerker in een vergelijkbare functie. Dit betekent dus gelijk werk = gelijk loon.

2. ADV/ATV-dagen

Als vaste medewerkers bij de opdrachtgever extra vrije tijd (arbeidsduurverkortung) opbouwen, moet dat ook gelden voor de uitzendkracht. Vaak wordt dit vertaald naar een toeslag op het uurloon.

3. Toeslagen

Denk aan toeslagen voor overwerk, onregelmatige werktijden, ploegendienst of fysiek belastend werk. Alles wat vaste medewerkers extra krijgen, geldt ook voor de uitzendkracht.

4. Initiële loonsverhogingen

Cao-loonsstijgingen moeten gelijktijdig en in dezelfde omvang worden doorgevoerd voor uitzendkrachten. Dit zijn géén prestatie gerelateerde verhogingen, maar algemene structurele stijgingen.

5. Kostenvergoedingen

Alle vaste kostenvergoedingen (zoals reiskosten of maaltijdvergoedingen) vallen onder de inlenersbeloning. Dit geldt voor zowel de bruto als de netto vergoedingen

6. Periodieken

Worden vaste medewerkers jaarlijks beloond op basis van functioneren? Dan heeft de uitzendkracht daar ook recht op, tenzij je goed kunt motiveren en schriftelijk vastleggen waarom hiervan wordt afgeweken.

De inlenersbeloning ontrafeld

7. Reisuren en reistijd

Uitzendkrachten ontvangen dezelfde vergoeding voor reistijd en reisuren als het vaste personeel. Worden die uren al als gewerkte tijd uitbetaald? Dan hoeft er geen aparte vergoeding meer bij.

8. Eenmalige uitkeringen

Ontvangt een vaste medewerker een bonus of incidentele uitkering? Dan moet de uitzendkracht in dezelfde functie die ook krijgen, bijvoorbeeld bij een kerstbonus of prestatiebonus.

9. Thuiswerkvergoedingen

Als thuiswerken bij de opdrachtgever voorkomt en daar een vergoeding voor wordt toegekend, heeft de uitzendkracht daar ook recht op. Dit geldt ook als het voor jou als uitzendbureau niet belastingvrij kan worden uitgekeerd.

10. Vaste eindejaarsuitkering

Denk aan een 13e maand, eindejaarsuitkering of kerstgratificatie. Als deze standaard aan vaste medewerkers wordt uitgekeerd moet je dit ook toepassen voor de uitzendkracht, zolang die in een vergelijkbare functie zit.

Voorkom veelgemaakte fouten

De inlenersbeloning correct toepassen vraagt om aandacht voor detail. Met tien beloningscomponenten, verschillende cao's en wisselende opdrachtgeverinformatie is een foutje snel gemaakt. Gelukkig hoeft het niet ingewikkeld te zijn, zolang je weet waar je op moet letten.

Kies je ervoor om je backoffice zelf te regelen? Dan is het belangrijk dat je deze valkuilen kent. Daarom hebben we de meest voorkomende fouten voor je op een rij gezet, inclusief praktische tips om ze te voorkomen.

Ben je klant bij NED? Dan hoef je je hier geen zorgen over te maken, onze backoffice zorgt ervoor dat dit vanaf dag één goed geregeld is.

Fout 1: Cao-informatie niet (volledig) opvragen

Zonder cao-informatie van de opdrachtgever kun je onmogelijk bepalen welke looncomponenten gelden. Toch wordt deze stap vaak overgeslagen of te oppervlakkig uitgevoerd.

Zo voorkom je het:

- Vraag al bij de intake naar de geldende cao en het beloningsbeleid van de opdrachtgever.

De inlenersbeloning ontrafeld

- Gebruik een standaard inventarisatieformulier en laat dit ondertekenen om misverstanden te voorkomen.
- Controleer of er ook aanvullende arbeidsvoorwaarden gelden buiten de cao.

Fout 2: Onjuiste interpretatie van toeslagen en vergoedingen

Toeslagen voor ploegendienst, overwerk of reiskosten worden regelmatig vergeten of verkeerd berekend. Hierdoor ontvangt de uitzendkracht minder dan waar hij recht op heeft.

Zo voorkom je het:

- Maak een overzicht van alle relevante componenten per opdrachtgever.
- Zet de juiste instellingen direct in je systeem of backoffice-tool.
- Gebruik cao-koppelingen zorgvuldig en controleer deze regelmatig op actualiteit.

Fout 3: Verkeerde beloningsperiode hanteren

De inlenersbeloning moet vanaf de eerste werkdag correct toegepast worden. Toch zien we dat sommige bureaus wachten tot ze “alle info compleet hebben”. Dat is wettelijk niet toegestaan.

Zo voorkom je het:

- Zorg dat je beloningsinformatie vóór de start volledig is.
- Hanteer een vaste startprocedure en train medewerkers hierop.
- Geen info? Dan uit voorzorg uitgaan van de meest gunstige interpretatie voor de uitzendkracht.

Fout 4: Onduidelijke communicatie met de opdrachtgever

Vaak ontstaan er misverstanden over wat de inlenersbeloning precies inhoudt en wie waarvoor verantwoordelijk is.

Zo voorkom je het:

- Licht de opdrachtgever goed voor over hun plicht om informatie te leveren.
- Bespreek hoe wijzigingen (bijvoorbeeld in cao of beloningsbeleid) tijdig worden gedeeld.
- Houd regelmatig contactmomenten in je samenwerking.

Fout 5: Gebrekkige of verouderde administratie

Een fout in de loonstrook, een vergeten loonsverhoging of een niet-doorgevoerde periodiek: het kan je duur komen te staan. Zeker als je bij controle geen onderbouwing kunt overleggen.

Zo voorkom je het:

- Leg cao's, loonafspraken en wijzigingen goed vast.
- Controleer regelmatig of alles nog actueel is (cao-wijzigingen komen vaker voor dan je denkt).
- Plan interne audits om fouten vroegtijdig op te sporen en te corrigeren.

De inlenersbeloning ontrafeld

De basis voor een correcte inlenersbeloning ligt bij de informatie die je ontvangt van de opdrachtgever. Volgens Artikel 12a van de Waadi is de opdrachtgever verplicht om deze beloningsgegevens aan te leveren. Geeft een opdrachtgever aan geen cao te hebben? Controleer dit altijd zorgvuldig. Het komt vaak voor dat een bedrijf toch onder een cao valt via de werkingssfeer, bijvoorbeeld omdat deze sector- of bedrijfstak breed is.

Slim uitbesteden = gerust uitzenden

De inlenersbeloning correct toepassen is niet alleen een wettelijke verplichting, maar ook een teken van goed werkgeverschap. Toch weten we uit ervaring dat dit in de praktijk behoorlijk ingewikkeld kan zijn, zeker voor kleinere uitzendbureaus die niet de tijd, kennis of middelen hebben om zich hierin vast te bijten. Bij NED Personeel begrijpen we dat als geen ander. Met onze gespecialiseerde backofficedienstverlening ondersteunen we dagelijks uitzendbureaus bij het juist toepassen van wet- en regelgeving. Dankzij onze SNA-, NEN 4400-1-certificering ben je bovendien beschermd tegen financiële risico's, zoals aansprakelijkheid bij keten- of inlenersverantwoordelijkheid.

Zeker weten dat jouw processen waterdicht zijn, zonder dat je er zelf uren in hoeft te steken? Neem gerust contact met ons op, wij denken graag met je mee!