



Kennis & vaardigheden

Uitzenden

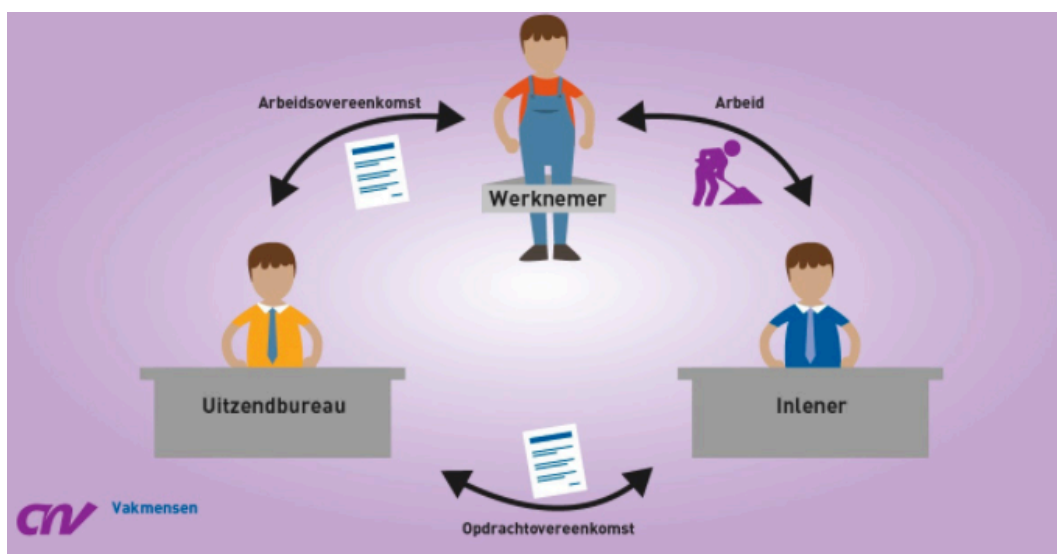


Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Uitzendkracht	3
2.1 Uitzendovereenkomst	3
2.2 Fasesysteem	4
2.3 Inlenersbeloning	4
2.4 Reserveringen	5
2.5 Feestdagen	5
2.6 Opvolgend werkgeverschap	6
2.7 Pensioen	6
2.8 Bijzonder verlof	6
2.9 Auto van Artiflex	7
2.10 Persoonlijke beschermingsmiddelen en VCA	7
2.11 Wettelijk minimum loon	8
2.12 Arbeidstijdenwet	8
2.13 Uitbetaling salaris en loonstroken	8
2.14 Beëindiging van de uitzendovereenkomst	9
2.15 Transitievergoeding	9
3. Opdrachtgever	9
3.1 Kredietverzekering	9
3.2 Algemene voorwaarden Artiflex	10
3.3 Tarieven	10
3.4 Opdrachtbevestiging	11
3.5 Vaste arbeidsomvang	11
3.6 Opzegtermijnen	11
3.7 Certificering	11
3.8 Overname van uitzendkrachten	12
3.9 Werving & Selectie	12
4. Verzuim	13
4.1 Inleiding	13
4.2 Ziek- en herstelmeldingen	14
4.3 Kort verzuim	14
4.4 Uitbetaling van loon of Ziektewetuitkering	15

1. Inleiding

Een uitzendkracht is een werknemer in dienst van een uitzendbureau. Het uitzendbureau leent de uitzendkracht op tijdelijke basis uit aan een ander bedrijf. Dat andere bedrijf noemen we de inlener of opdrachtgever. Het uitzendbureau is de juridische werkgever en betaalt de uitzendkracht salaris, verzorgt de loonstrook en draagt belastingen en premies af. Doordat er drie partijen bij deze constructie zijn betrokken, wordt het ook wel een driehoeksverhouding genoemd.



Mede door die driehoeksverhouding heeft uitzendwerk een bijzondere positie in wet- en regelgeving. De beloning en rechtspositie zijn anders geregeld dan wanneer een werknemer rechtstreeks in dienst is bij een werkgever. In de uitzendbranche gelden twee collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) waarin alle regels en verplichtingen voor werkgevers en uitzendkrachten zijn opgeschreven. Deze cao's (ABU-cao en NBBU-cao) lijken veel op elkaar. Artiflex B.V. volgt de ABU-cao, maar is geen lid van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

2. Uitzendkracht

2.1 Uitzendovereenkomst

Werknemers van Artiflex starten met een uitzendovereenkomst MET beding. De hoofdregel in het arbeidsrecht is dat een werkgever zijn werknemers loon moet betalen, ook al heeft hij voor hen geen werk. De ABU-cao geeft echter de mogelijkheid om een uitzondering te maken op die regel. Onze overeenkomst bevat dan ook een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting (ULV). Dit betekent: Geen werk, geen loon. Dit is gebruikelijk in de uitzendbranche en draagt bij aan de flexibiliteit waar opdrachtgevers naar op zoek zijn. De duur van de overeenkomst is gelijk aan de duur van de opdracht. Eindigt de opdracht, dan eindigt ook de overeenkomst. Deze uitzonderingspositie is alleen geldig in de eerste 52 gewerkte weken van de uitzendkracht, oftewel fase A.

2.2 Fasesysteem

De ABU-cao werkt met fases. De gedachte is hoe langer je werkt, hoe meer zekerheid je krijgt op werk en inkomen voor nu en in de toekomst. De ABU-cao bevat drie fases: A, B en C. Fase A start vanaf de eerste werkdag en duurt 52 gewerkte weken. Zodra een uitzendkracht 26 weken niet heeft gewerkt, begint de telling weer opnieuw. In fase A heeft de uitzendkracht bij Artiflex een uitzendovereenkomst met beding. De details van deze overeenkomst vind je terug in hoofdstuk 2.1.

De uitzendkracht komt in fase B terecht zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet of binnen een periode van 26 weken na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan. Deze fase duurt maximaal 3 jaar of 6 contracten. De uitzendkracht krijgt een contract voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang. De uitsluiting loonbetalingsverplichting (ULV) is niet langer van toepassing. Ook al is er geen werk, de uitzendkracht wordt doorbetaald. Fase B wordt doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan 26 weken tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er sprake is van zo'n onderbreking van minimaal 26 weken, dan begint de telling van fase A opnieuw. Tussentijds opzeggen door de werkgever is alleen mogelijk met een ontslagvergunning van het UWV.

In sommige gevallen bevat de arbeidsovereenkomst een proeftijd. Een proeftijd is alleen rechtsgeldig bij een arbeidsovereenkomst met een duur van meer dan zes maanden. Wordt een uitzendkracht in fase B geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden, dan geldt bij overeenkomsten van zes maanden of langer een wettelijke aanzegplicht van één maand. Een uitzendkracht moet dus een maand voordat zijn huidige arbeidsovereenkomst afloopt te horen hebben gekregen dat zijn dienstverband niet wordt verlengd.

In fase C krijgt de uitzendkracht een contract voor onbepaalde tijd bij het uitzendbureau. Artiflex kiest ervoor om dergelijke contracten niet te geven.

2.3 Inlenersbeloning

Uitzendkrachten worden per terbeschikkingstelling verloned volgens de inlenersbeloning. De inlenersbeloning is de geldende beloning van medewerkers in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. Simpel gezegd betekent dit dat de uitzendkracht evenveel moet verdienen als de medewerkers die in dienst zijn van de opdrachtgever. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op informatie verstrekt door de opdrachtgever en omvat alle kostenvergoedingen en alle toeslagen, ongeacht of het bruto of netto bedragen zijn.

- Het geldende loon
- ADV
- Alle toeslagen zoals overwerk, ploegendienst, verschoven uren etc.
- Initiële loonsverhogingen
- Onkostenvergoedingen
- Periodieken
- Vergoeding van reizen en/of reistijd
- Eenmalige uitkeringen
- Thuiswerkvergoedingen
- Vaste eindejaarsuitkeringen

De centrale backoffice inventariseert de looncomponenten voorafgaand aan de uitzending. Er kunnen zich twee varianten voordoen. Allereerst kan het zijn dat de opdrachtgever een cao volgt. In dat geval neemt de backoffice de looncomponenten over uit de bestaande cao. Maar het kan ook zijn dat de opdrachtgever geen cao volgt. In dat geval inventariseert de centrale backoffice elk looncomponent apart. De looncomponenten worden vastgelegd in een formulier dat de opdrachtgever ondertekent. Bij voorkeur ontvangen we het volledige beloningsreglement van de opdrachtgever.

2.4 Reserveringen

Elke uitzendkracht heeft per jaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen en 5 bovenwettelijke vakantiedagen of een evenredig deel daarvan, indien er geen volledig jaar is gewerkt. De opgebouwde vakantie-uren staan vermeld op de loonstrook. De uitzendkracht kan daar, in overleg met de opdrachtgever en Artiflex, op ieder moment gebruik van maken, mits het saldo toereikend is.

Daarnaast bouwt iedere uitzendkracht vakantiegeld op. Het percentage staat vastgelegd in de ABU cao. Artiflex keert het vakantiegeld jaarlijks uit in de maand mei, maar uitzendkrachten mogen ook tussentijds een beroep doen op dit potje.

Uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst met beding reserveren ook voor kort verzuim en bijzonder verlof. Kort verzuim is bedoeld voor een bezoek aan de dokter of de tandarts. Een verzoek om kort verzuim op te nemen dient de uitzendkracht in bij de centrale backoffice. Zij zullen kijken of het opgebouwde saldo toereikend is.

Na uitdiensttreding worden eventuele positieve saldo's binnen enkele weken uitbetaald. Dit geldt voor alle bovenstaande reserveringen.

2.5 Feestdagen

Onder algemeen erkende feestdagen, voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag, wordt verstaan:

- Nieuwjaarsdag
- Tweede Paasdag
- Hemelvaartsdag
- Tweede Pinksterdag
- Beide Kerstdagen
- Koningsdag
- Bevrijdingsdag in 2020, 2025, 2030 etc.

Of een uitzendkracht recht heeft op doorbetaling van een feestdag hangt af van zijn werkhistorie. De centrale backoffice is op de hoogte van deze details en zorgt voor uitbetaling van de feestdag uren.

2.6 Opvolgend werkgeverschap

Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de uitzendkracht achtereenvolgens - binnen een periode van zes maanden - in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Op welke manieren kan in de uitzendbranche sprake zijn van opvolgend werkgeverschap?

1. Het uitzendbureau volgt de inlener op als werkgever; of
2. De inlener volgt het uitzendbureau op als werkgever; of
3. Het ene uitzendbureau volgt het andere uitzendbureau op als werkgever, terwijl de inlener gelijk blijft.

Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken verstaan waarin de uitzendkracht in redelijkheid dezelfde of bijna dezelfde arbeid heeft verricht. Het relevante arbeidsverleden dat de uitzendkracht heeft opgebouwd bij de vorige werkgever(s) wordt ingepast in het fasensysteem. Dit betekent dat het aantal gewerkte weken dus niet op nul hoeft te beginnen. Een werkhistorie is van invloed op het pensioen en op de overgang van fase A naar fase B. Beide componenten hebben direct effect op het tarief en zijn dus relevant voor de accountmanager.

2.7 Pensioen

De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) is belast met de uitvoering van de pensioenregeling. De pensioenregeling bestaat uit een Basisregeling en een Plusregeling. Het aanmelden voor beide regelingen geschiedt automatisch. De Basisregeling start vanaf de eerste gewerkte week. De uitzendkracht betaalt niet mee aan dit pensioen en dus zie je het pensioen ook niet terug op de loonstrook. Na 52 weken moet de uitzendkracht over naar de Plusregeling. De uitzendkracht betaalt in dit geval wel mee aan het pensioen en dus kun je het pensioen terugvinden op de loonstrook. Bij Artiflex kiezen we ervoor om vanaf dag 1 Plus-pensioen te geven.

Naast dit specifieke pensioen voor uitzendkrachten, verlonen we ook uitzendkrachten die bouwpensioen krijgen. Vakkrachten in de bouw zijn gezegend met een uitgebreid pensioen. De kosten van dit pensioen zijn 0,16 bovenop de basis kostprijs. Het aanmelden voor dit pensioen gebeurt handmatig. Het bouwpensioen gaat direct in als een uitzendkracht als vakkracht wordt verlood. Uiteraard krijgen uitzendkrachten dan geen StiPP pensioen.

2.8 Bijzonder verlof

In de onderstaande situatie krijgt een uitzendkracht bijzonder verlof. Uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding krijgen dit verlof is betaald voor zover de reservering toereikend is. De details over reserveringen lees je terug in hoofdstuk 2.4.

a. ondertrouw uitzendkracht	één dag
b. huwelijk of geregistreerd partnerschap uitzendkracht	twee dagen
c. huwelijk of geregistreerd partnerschap van (klein)kind, broer of zus of ouders	één dag
d. overlijden van de partner of kind	van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
e. overlijden van broer of zus, ouders, grootouders, kleinkind	één dag + bijwonen uitvaart, tenzij de uitzendkracht de uitvaart regelt, dan van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
f. 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk	één dag
g. 25- en 40-jarig dienstverband	één dag
h. 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders en grootouders	één dag
i. afleggen (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma	één dag

2.9 Persoonlijke beschermingsmiddelen en VCA

Bij aanvang van de uitzending wordt geïnventariseerd of de uitzendkracht de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen heeft om zijn werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Deze inventarisatie is onderdeel van onze VCU-certificering. Mochten er zaken ontbreken, denk aan een helm, werkschoenen, handschoenen of valbescherming, dan stemt de vestiging met de opdrachtgever af wie deze persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekt. Deze afspraken worden door de centrale backoffice vastgelegd in het F03 formulier. Dit formulier vind je terug op onze kennisbank.

Daarnaast kan het voorkomen dat de opdrachtgever VCA gecertificeerd is. Dit betekent dat de uitzendkracht in het bezit moet zijn van een VCA-basis diploma. Met een VCA-basis diploma laat de uitzendkracht zien te beschikken over basiskennis van veiligheid, gezondheid en milieu. Deze basiskennis vergroot de veiligheid van de uitzendkracht en van zijn omgeving. De uitzendkracht kent de wet- en regelgeving, kan gevaarlijke situaties en handelingen herkennen en weet hoe hij deze moet voorkomen. Het kan ook zijn dat de functie een VCA-vol diploma vereist. VCA-vol behandelt dezelfde onderwerpen die bij VCA-basis aan bod komen, maar dan bekeken vanuit de operationeel leidinggevende. VCA-vol vraagt vergeleken met VCA-basis op onderdelen meer kennis en past deze kennis toepassingsgericht toe. Een leidinggevende moet niet alleen weten wat veilig gedrag is, maar moet ook weten hoe hij dat gedrag in zijn omgeving kan stimuleren.

2.10 Wettelijk minimum loon

Alle werknemers vanaf 21 jaar hebben recht op het wettelijk minimumloon (WML). Dit is het loon dat iedereen moet ontvangen als hij werkt. Voor jongere werknemers geldt het minimumjeugdloon. Het WML is door de overheid vastgesteld en wordt in de regel twee keer per jaar herzien: Op 1 januari en op 1 juli. Artiflex is verplicht om een verhoging van het WML door te voeren. Dit kan niet alleen leiden tot een hoger loon, maar ook tot een hoger tarief voor

de opdrachtgever. De centrale backoffice houdt veranderingen in het WML in de gaten en informeert de vestigingen daarover. Mocht je benieuwd zien naar de actuele lonen, raadpleeg dan onze kennisbank of www.rijksoverheid.nl.

2.11 Arbeidstijdenwet

In de Arbeidstijdenwet staan onder andere de regels over werktijden, rusttijden, pauze en nachtdiensten. Deze wet geldt voor alle werknemers van 18 jaar en ouder, dus ook voor stagiairs, uitzendkrachten en gedetacheerden. Op de kennisbank vind je een brochure van de Rijksoverheid. Je kunt de brochure raadplegen als je meer wilt weten over een van de volgende onderwerpen.

- Wat regelt de Arbeidstijdenwet?
- Hoeveel mag een werknemer werken?
- Is werken op zondag verplicht?
- Welke regels gelden voor nachtdiensten?
- Werk en zwangerschap.
- Welke verplichtingen heeft de werkgever?

2.12 Uitbetaling salaris en loonstroken

De uitbetaling van het salaris aan onze uitzendkrachten vindt wekelijks plaats. Het salaris van de uren van de voorgaande week wordt uiterlijk op vrijdag uitbetaald. Er zijn ook uitzendkrachten die het prettig vinden hun salaris een keer per vier weken te ontvangen. De uitbetaling vindt in die gevallen plaats in week 5, 9, 13, 17 etc. In ons verloningspakket is uitbetaling per maand niet mogelijk.

Nadat een verloning heeft plaatsgevonden, ontvangt de uitzendkracht een loonstrook in zijn Tigris app. De uitzendkracht heeft hier bij aanvang van zijn uitzending een uitnodiging voor gehad. Met vragen over of problemen met de app kan de uitzendkracht terecht bij de centrale backoffice.

2.13 Beëindiging van de uitzendovereenkomst

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt

- van rechtswege doordat de opdrachtgever om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen, of
- doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten.
- doordat de uitzendkracht arbeidsongeschikt wordt.

Als de terbeschikkingstelling meer dan 26 gewerkte weken heeft geduurd, is Artiflex bij beëindiging van de overeenkomst verplicht om dit ten minste 10 kalenderdagen voorafgaand aan de beëindiging te melden aan de uitzendkracht. Dit geldt niet in geval van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht.

De uitzendkracht moet zijn verzoek om de uitzendovereenkomst met beding te beëindigen uiterlijk één werkdag van tevoren melden bij Artiflex.

De centrale backoffice handelt de uitdiensttreding af. Mocht de uitzendkracht gebruik maken van een auto van Artiflex of in het bezit zijn van andere spullen van Artiflex dan levert de uitzendkracht deze zaken keurig in bij de vestiging. De centrale backoffice zet de plaatsing en het contract dicht, betaalt de laatst gewerkte uren uit en boekt de opstaande reserveringen in. Eventuele inhoudingen of boetes worden hiermee verrekend.

2.14 Transitievergoeding

Uitzendkrachten hebben recht op uitbetaling van een transitievergoeding na het eindigen van het contract. Als de transitievergoeding niet is betaald, heeft de uitzendkracht één jaar de tijd om dit te claimen. Is na één maand de transitievergoeding niet betaald, dan moet er wettelijke rente over de vergoeding door de werkgever worden betaald.

3. Opdrachtgever

3.1 Kredietverzekering

Voor aanvang van de eerste plaatsing wordt een opdrachtgever getoetst. Dit betekent dat wordt gekeken of Artiflex de opdrachtgever kan verzekeren en op die manier een zekerheid kan inbouwen voor het geval de opdrachtgever facturen niet betaalt. Of verzekeren mogelijk is hangt af van de financiële situatie van de opdrachtgever. Is verzekeren niet mogelijk, dan mag er enkel zaken worden gedaan met toestemming van de directie.

3.2 Algemene voorwaarden Artiflex

De kandidaten worden aan de opdrachtgever voorgesteld via Tigris. Dit voorstel bevat niet alleen het profiel van de kandidaat, maar ook onze algemene voorwaarden. Op al onze aanbiedingen, opdrachten en overeenkomsten zijn onze algemene voorwaarden van toepassing. De algemene voorwaarden bevat afspraken die voor iedere uitzending gelden. Op de kennisbank vind je de meest recente versie van onze algemene voorwaarden. Je kunt dit document raadplegen als je meer wilt weten over een van de volgende onderwerpen.

- Totstandkoming en duur van de opdracht
- Beëindiging van de opdracht
- Uitsluiting / beperking van aansprakelijkheid voor Artiflex
- Aansprakelijkheid van de opdrachtgever
- Gegevensverstrekking
- Aangaan rechtstreekse arbeidsverhouding
- Zorgplicht
- Aanpassing van het opdrachtgeverstarief
- Betalingsvoorwaarden
- Geheimhoudingsverplichting

3.3 Tarieven

Ons tarief komt tot stand door het loon van de uitzendkracht te vermenigvuldigen met de kostprijs en de marge daarbij op te tellen.

Onze basis kostprijs is: Bruto uurloon & ADV x 2,28 + € 3,-

Er zijn een aantal redenen waarom de kostprijs hoger kan uitvallen.

- Bouw pensioen (alleen relevant in de bouw CAO)

Onkosten factureren wij 1 op 1 door in overleg met de opdrachtgever. De overname termijn is standaard 1560 gewerkte uren.

Gedurende de uitzending kan het opdrachtgeverstarief nog wijzigen in de gevallen zoals genoemd in onze Algemene voorwaarden. Dit zijn de meeste voorkomende situaties:

- Het uurloon van de uitzendkracht wijzigt door een loonsverhoging in de toegepaste cao.
- Het uurloon van de uitzendkracht wijzigt door een verhoging van het Wettelijk minimum loon.
- Het uurloon van de uitzendkracht wijzigt omdat de uitzendkracht jarig is geweest. Dit is enkel van toepassing tot en met de leeftijd van 21 jaar.

In fase B krijgt de uitzendkracht een nieuw contract, maar geldt dezelfde kostprijs als in fase A.

3.4 Opdrachtbevestiging

Voorafgaand aan de uitzending ondertekent de opdrachtgever onze opdrachtbevestiging. In de opdrachtbevestiging staan de gegevens van de terbeschikkingstelling zoals naam van de uitzendkracht, functie en het uurtarief. Daarnaast worden onze algemene voorwaarden nogmaals van toepassing verklaard en in aanvulling daarop worden de volgende zaken afgesproken:

- De betalingstermijn
- Het recht om wijzigingen die voortkomen uit de componenten van de inlenersbeloning door te belasten aan de opdrachtgever
- De opzegtermijn
- Aansprakelijkheid voor schade en/of verliezen veroorzaakt door de uitzendkracht aan derden of aan de inlener zelf
- Instructies ten aanzien van alle huisregels, zoals veiligheids-, gezondheids-, orde- en milieuvoorschriften
- De overnametermijn
- Werken in het buitenland

3.5 Opzegtermijnen

Het eerste jaar heeft de uitzendkracht doorgaans een oproepovereenkomst. In deze periode hanteren wij voor de opdrachtgever een opzegtermijn van vier dagen. Zodra de uitzendkracht een vaste arbeidsomvang krijgt verandert voor de opdrachtgever tegelijkertijd de opzegtermijn naar twee weken.

De afspraken in geval van detachering (fase B) zijn weer net anders. De duur van de opdracht is vooraf duidelijk. De overeenkomst eindigt van rechtswege als de einddatum van de opdracht zich aandient. Deze overeenkomst tussen Artiflex en de opdrachtgever is niet tussentijds opzegbaar, tenzij beide partijen dit schriftelijk overeenkomen.

3.6 Certificering

De NEN 4400-1 norm stelt eisen aan in Nederland gevestigde uitzendbureaus. De norm focust op een correcte afdracht van belastingen en sociale premies. Daarnaast kijkt de norm of (buitenlandse) medewerkers in Nederland mogen werken. Doel van de norm is het beperken van het risico voor opdrachtgevers op naheffingen en boetes van de Belastingdienst, de Arbeidsinspectie en andere overheidsinstanties.

Een positieve NEN 4400-1 inspectie leidt tot een SNA-keurmerk. Het keurmerk is breed gedragen en staat voor fatsoenlijk werkgeverschap. Alle ondernemingen met een positief NEN-4400 inspectieresultaat zijn opgenomen in het register SNA. Opdrachtgevers kunnen het register SNA zelf raadplegen om te kijken of uitzendondernemingen aan de eisen van NEN 4400 voldoen via www.normeringarbeid.nl.

Artiflex is ook VCU gecertificeerd. Deze certificering gaat over veilig en gezond werken. Wij hebben een VCU-certificaat omdat we een VGM-beheersysteem hebben dat voldoet aan de gestelde eisen. Veilig en gezond werken is onderdeel van ons dagelijks werk op de vestiging en op het servicekantoor. Het uitgebreide handboek vind je in onze kennisbank. Hierin wordt uitgelegd hoe ons VGM-beheersysteem werkt. Daarnaast vind je er ons handboek Veilig en gezond werken bij Artiflex voor onze uitzendkrachten. Met vragen op het gebied van veilig en gezond werken kun je terecht bij onze VGM-functionaris. Daarnaast is het belangrijk om incidenten of ongevallen altijd bij hem of haar te melden.

Onderdeel van de certificering is ook dat medewerkers van de uitzendorganisatie een diploma Veiligheid voor Intercedenten en Leidinggevend VCU (VIL-VCU) hebben. Hiermee laat je zien dat jij de basiskennis hebt over veiligheid, gezondheid en milieu en dat je deze kennis kunt toepassen om onze uitzendkrachten veilig en gezond te laten werken. Nieuwe collega's worden door de VGM-functionaris benadert om de training en het examen in te plannen.

3.7 Overname van uitzendkrachten

Vanwege de driehoeksverhouding spreekt Artiflex met de opdrachtgever af dat een uitzendkracht 1560 uur via Artiflex moet hebben gewerkt voordat er kosteloos een rechtstreekse arbeidsverhouding kan worden aangegaan tussen de opdrachtgever en de uitzendkracht. Uiteraard heeft Artiflex enige tijd nodig om de werving terug te verdienen en winst te maken. Een dergelijke afspraak is heel gebruikelijk in de uitzendbranche.

In sommige gevallen komt overname van de uitzendkracht toch voor de 1560 gewerkte uren ter sprake. In die situatie geldt dat overname na 1040 uur mogelijk is tegen een vergoeding van 25% van het opdrachtgeverstarief x het resterend aantal uren tot 1560 uur.

- Tot 1040 gewerkte uren is overname in principe niet mogelijk. We willen overname mogelijk maken, maar niet heel aantrekkelijk. Uitzenden heeft onze voorkeur. Dit zorgt voor uren op het bord, commercieel succes en continuïteit binnen de organisatie. Uitzenden is onze corebusiness.
- Waar komt 25% van het opdrachtgeverstarief vandaan? Over de resterende uren brengen we niet alleen marge in rekening bij de opdrachtgever, maar willen we ook kosten terugverdienen. Het gaat om alle kosten die niet te maken hebben met de verloning, bijvoorbeeld wervingskosten en overheadkosten.

3.8 Werving & Selectie

Onze corebusiness is uitzenden, maar soms werven we een kandidaat die gelijk in dienst wil bij de opdrachtgever. Deze constructie heet werving & selectie. Er komt geen driehoeksverhouding tot stand, maar er is direct sprake van een arbeidsovereenkomst tussen de kandidaat en de opdrachtgever. De kosten van werving en selectie worden anders berekend dan bij uitzenden of detacheren. Dat komt doordat de opdrachtgever een zogeheten fee betaalt i.p.v. een bedrag per uur.

Een W&S fee bij Artiflex bedraagt 22,5% van het bruto jaarsalaris met een minimum van € 7000,-. Dit bedrag wordt in twee keer gefactureerd: 50% vooraf en 50% direct na proeftijd.

- 22,5% van het bruto jaarsalaris is een makkelijke rekensom, maar ook gangbaar in de markt. Het bruto jaarsalaris is het bruto maandloon x 12,96 (12 maanden + vakantiegeld).
- Op basis van berekeningen met onze eigen data hebben we geconcludeerd dat een W&S fee minimaal € 7000,- moet zijn. Kom je met bovenste berekening op een lager bedrag uit? Dan is uitzenden per definitie veel aantrekkelijker voor Artiflex.
- De eerste factuur wordt verstuurd voor aanvang van de proeftijd om in ieder geval een deel van de (wervings)kosten met zekerheid te hebben terugverdiend. De tweede factuur wordt direct na de proeftijd verstuurd. De opdrachtgever heeft op dat moment de kandidaat een contract aangeboden en zegt daarmee eigenlijk dat de bemiddeling is geslaagd.
- Bij een W&S fee maak je altijd gebruik van een opdrachtbevestiging. Deze opdrachtbevestiging staat op onze kennisbank. De opdrachtbevestiging wordt gemaakt en verstuurd door de centrale backoffice.

4. Verzuim

4.1 Inleiding

Artiflex heeft een verzuimmanager in dienst die het gehele verzuimproces beheert. De hoofdtaken zijn het verwerken van ziek- en herstelmeldingen, het uitbetalen van ziekingeld, het onderhouden van contact met zieke medewerkers en het proactief informeren van vestigingen

over alles wat met verzuim te maken heeft. De verzuimmanager werkt samen met de centrale backoffice, recruiters en accountmanagers om verzuim te voorkomen en in geval van verzuim te kijken naar de beste oplossing voor de zieke medewerker. De directie is eindverantwoordelijk voor het verzuimproces.

Op de kennisbank staan twee documenten die relevant zijn voor ons verzuimproces. Allereerst het verzuimreglement voor de uitzendkrachten. Dit document is onderdeel van onze uitzendovereenkomsten. Al onze uitzendkrachten ontvangen op deze manier het reglement. Daarnaast staat het interne verzuimprotocol op de kennisbank. Middels dit protocol heeft Artiflex het verzuimproces vastgelegd omtrent zieke ex-werknemers die in dienst waren bij Artiflex. Dit protocol is uitsluitend voor intern gebruik. De leidraad voor dit proces ligt in de Wet Verbetering Poortwachter die is opgesteld om het aantal langdurig zieke werknemers terug te dringen.

Wat mogen we noteren over verzuim?

Het is belangrijk dat er geen medische informatie over het verzuim wordt genoteerd. In de terugkoppeling zal daarom in algemene termen aangegeven worden wat de verwachting van het verzuim is, bijvoorbeeld kortdurend of langdurend verzuim. Zo proberen we duidelijk te krijgen wanneer de uitzendkracht weer verwacht beschikbaar te zijn.

Wat doet Artiflex om verzuim te voorkomen?

Natuurlijk kunnen we verzuim lang niet altijd voorkomen. We kunnen er wel voor zorgen dat een kandidaat werk gaat doen dat bij hem past. Onderdeel daarvan is ook dat de kandidaat de fysieke capaciteiten moet hebben om fysiek belastend werk te doen. De recruiter inventariseert deze capaciteiten tijdens de intake. Hierbij kan de recruiter de volgende vragen stellen.

- Ben je in staat om fysiek werk te verzetten/doen?
- Heb je bij een vorige werkgever fysiek werk gedaan? Zo ja, wat voor werkzaamheden?
- Heeft een kandidaat terugkerende klachten waar Artiflex rekening mee moet houden?
- Ben je onlangs geopereerd of staat er iets gepland in de toekomst?

Met de verkregen informatie schat de recruiter in welk werk een kandidaat kan gaan doen. Vanwege de privacy van de kandidaat wordt de informatie niet in Tigris gezet. De recruiter mag de informatie met toestemming van de kandidaat wel mondeling bespreken met de accountmanager, maar alleen voor zover het relevant is voor het vinden van een passende baan.

Mocht de kandidaat zaken benoemen die hem beperken in de uitvoering van zijn werkzaamheden, dan spreken we van functiegerichte beperkingen. De recruiter blijft actief in contact met dergelijke kandidaten om na te gaan of het werk gedurende de uitzending niet te zwaar wordt. Er vindt in ieder geval een contactmoment plaats twee weken na de start van de uitzending. De recruiter kan altijd advies vragen aan de verzuimmanager.

Twee weken na de start van de uitzending ontvangt de uitzendkracht ook een automatisch verstuurd enquête. Hierin kan hij onder meer reageren op de volgende vraag: Hoe is de fysieke belasting van jouw werk? De reacties naar aanleiding van de enquête worden indien nodig nagebeld vanuit Support. Mocht de

inhoud van het gesprek daartoe aanleiding geven dan informeert Support de verzuimmanager.

4.2 Ziek- en herstelmeldingen

Als een uitzendkracht ziek is belt hij allereerst naar de opdrachtgever voor aanvang van zijn werkdag om zich ziek te melden. Vervolgens mailt hij voor 9.00 uur naar verzuim@artiflex.com dat hij ziek is en hoe hij die dag te bereiken is (verblijfadres en telefoonnummer). Vanuit dit mailadres ontvangt de uitzendkracht een bevestiging van zijn ziekmelding. Deze bevestiging wordt ook altijd direct naar de vestiging gestuurd zodat zij op de hoogte zijn van de ziekmelding.

Op de eerste ziektedag wordt de uitzendkracht door de verzuimmanager of vanuit de centrale backoffice gebeld met de vraag hoe het gaat en wanneer de uitzendkracht weer verwacht hersteld te zijn.

4.3 Kort verzuim

Bezoek aan de dokter, huisarts en tandarts wordt zoveel mogelijk buiten werktijd om gepland. Wanneer dit niet mogelijk is, vraagt de uitzendkracht hiervoor tijdig bij de centrale backoffice toestemming. Na toestemming zal de uitzendkracht de afspraak kunnen bevestigen. De centrale backoffice boekt de kort verzuim uren in, voor zover het saldo toereikend is.

4.4 Uitbetaling van loon of Ziektewetuitkering

Artiflex geeft fase A uitzendovereenkomsten MET beding. Dit betekent dat zodra een uitzendkracht ziek is, hij direct uit dienst gaat.

Wachtdagen

De uitzendkracht heeft op grond van de ABU-cao één wachtdag. Wachtdagen worden niet uitbetaald door Artiflex en zijn voor rekening van de uitzendkracht zelf. Mocht de uitzendkracht binnen 28 dagen weer ziek worden, dan loopt zijn ziekmelding door op de eerdere ziekmelding. In dat geval kunnen de wachtdagen vervallen, afhankelijk van de situatie.

Dagloon

De uitbetaling van de Ziektewet-uitkering gaat op basis van het dagloon. Dit is een door het UWV vastgesteld loon op basis van gemiddelde dat de uitzendkracht per dag verdiende voordat hij ziek werd. Artiflex koopt dit dagloon in bij het UWV. Dit doen wij op de derde ziektedag van de uitzendkracht. Het kan vier tot vijf weken duren voor het UWV een dagloon heeft vastgesteld.

Het dagloon kan een stuk lager uitvallen dan het laatst verdiende loon van de uitzendkracht, omdat het UWV alle inkomsten per jaar altijd deelt door 261 dagen, ook als de uitzendkracht niet het hele jaar heeft gewerkt.

Ziektewet-uitkering en aanvulling

De uitzendkracht met een fase A uitzendovereenkomst met beding heeft recht op de (wettelijke) Ziektewet-uitkering (70% van het dagloon) en een aanvulling

op de Ziektewet-uitkering vanuit de ABU-cao (20% van het dagloon voor het eerste ziektejaar, 10% van het dagloon voor het tweede ziektejaar). Beide bedragen worden vanuit Artiflex uitbetaald.

Betaalmomenten

De eerste betaling vanuit Artiflex vindt uiterlijk zes weken na de eerste ziekte dag plaats. Vervolgens worden beide bedragen eens per vier weken uitbetaald. Dit gebeurt in week 5, 9, 13, 17 etc.