



seu

HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX

**EINDTERMEN
VOOR HET EXAMEN
PAYROLL**

INLEIDING

Dit document beschrijft de eind- en toetstermen voor het SEU examen Payroll, zoals vastgesteld door het bestuur van de Stichting Examens Uitzendbranche (SEU).

Aan de totstandkoming van de eindtermen is meegewerkt door een brede vertegenwoordiging van de flexbranche.

De eindtermen 1 tot en met 3 omschrijven de noodzakelijke kennis van de achtergronden en de omgeving van het beroep van payrollmedewerker. De eindtermen 4 tot en met 12 definiëren de kennis die nodig is om de in de functie voorkomende werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.

De eind- en toetstermen van het SEU Examen Payroll volgen het werkproces van de payrollonderneming. Het examen toetst de kandidaat op onderliggende wet- en regelgeving met betrekking tot:

- alle momenten in het proces van registratie tot en met indiensttreding
- de begeleiding van de werknemer en de opdrachtgever
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, inclusief de gevolgen van de regelgeving met betrekking tot sociale zekerheid voor de werknemer.

In de eind- en toetstermen is het beheersingsniveau opgenomen. Dit beschrijft op welk niveau de deelnemer de inhoud van de specifieke toetsterm moet beheersen.

Waar in de toetstermen een opsomming wordt gegeven die begint met “zoals”, is wel een representatieve, maar niet noodzakelijk een complete weergave nagestreefd. Binnen elke eindterm wordt de relevante wet- en regelgeving vermeld. Voor verdere toelichting op de eind- en toets termen verwijzen wij graag naar het toelichtingsdocument.

Met de vaststelling van deze eind- en toetstermen heeft het SEU bestuur de inhoud van zijn SEU examen Payroll vastgesteld. Het bestuur vertrouwt erop dat deze eind- en toetstermen examenkandidaten en opleiders van voldoende informatie voorziet voor een optimale voorbereiding op het SEU Examen Payroll.

Een ieder die geïnteresseerd is in de functie van payrollmedewerker kan dit document gebruiken als beknopte samenvatting voor de inhoud van deze functie.

Deze eindtermen zijn in december 2017 vastgesteld.

Eindterm P1 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P1	<p>De kandidaat begrijpt de context' van flexibele arbeid en van de flexbranche.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Wet Flexibiliteit & Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), Cao voor uitzendkrachten, WAADI, WAS (Wet aanpak schijnconstructies), Achtergronden Sociale Zekerheid</i></p>			
P1.1	<p>De kandidaat kan benoemen wat flexarbeid inhoudt. Zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Driehoeksverhouding ■ Leiding en toezicht ■ Rechtspositie ■ Uitzendbeding 	X		
P1.2	<p>De kandidaat kan benoemen welke flexibele arbeidsvormen gehanteerd worden en kan hiernaar handelen, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Contract voor bepaalde en onbepaalde tijd ■ Detacheren ■ Oproepcontracten ■ Outplacement ■ Payroll ■ Uitzenden met/zonder uitzendbeding (ABU/NBBU) 			X
P1.3	<p>De kandidaat kan de volgende begrippen toepassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeidsbemiddeling ■ Algemeenverbindendverklaring (AVV) ■ Collegiaal in- en uitlenen ■ Doorlenen ■ Intra concern uitzenden 			X
P1.4	<p>De kandidaat kan de rol en taken benoemen van de volgende organisaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Belastingdienst ■ Brancheorganisaties ABU, NBBU. ■ Inspectie SZW ■ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ■ Servicepunt Flex ■ Sociaal Fonds Uitzendbranche (SFU) en onderliggende organisaties ■ Stichting Normering Flexwonen (SNF) ■ Stichting Normering Arbeid (SNA) ■ (Uitvoerings-)organisaties in de sociale zekerheid ■ Werknemersorganisaties 	X		

* voor meer informatie verwijzen wij u graag naar het 'toelichtingsdocument.'

Eindterm P2 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P2	<p>De kandidaat kan ter voorkoming van discriminatie bij flexarbeid de hiervoor relevante regels toepassen.</p> <p><i>Relevante wet- en regelgeving:</i> AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)</p>			
P2.1	De kandidaat kan de relevante regels benoemen voor het voorkomen van discriminatie bij flexibele arbeid.	x		
P2.2	De kandidaat kan de opdrachtgever informeren over de relevante regelgeving met betrekking tot het voorkomen van discriminatie.		x	

**“Payrolling is bedoeld om de opdrachtgever te ontzorgen.
Kennis van de juiste wet- en regelgeving voorkomt
concurrentie op arbeidsvoorwaarden.”**

JURRIËN KOOPS, DIRECTEUR ABU

Eindterm P3 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P3	<p>De kandidaat begrijpt wet- en regelgeving rondom identificatie en privacy en kan hier correct naar handelen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>WID (Wet op de identificatieplicht), WBP (Wet bescherming persoonsgegevens), AVG (algemene verordening gegevensbescherming) (vervangt per 25 mei 2018 de WBP) WAV (Wet arbeid vreemdelingen), Vreemdelingenwet</i></p>			
P3.1	De kandidaat kan de opdrachtgever voorlichten over de wijze waarop de identiteit en registratie van een payrollmedewerker (Nederlandse en niet-Nederlandse) met inachtneming van de relevante wetgeving wordt vastgesteld. Daarbij maakt hij/zij gebruik van de documenten, formulieren, procedures en middelen die hiervoor in gebruik zijn.			x
P3.2	De kandidaat kan benoemen welke rol uitvoerende instanties (bijvoorbeeld de IND en Inspectie SZW) spelen bij identificatie en privacy.	x		
P3.3	De kandidaat kan de consequenties beschrijven van het niet opvolgen van de regelgeving omtrent identificatie en registratie.		x	
P3.4	De kandidaat kan omgaan met privacygevoelige informatie en wetgeving rondom privacy en datalekken.			x
P3.5	De kandidaat kan de verplichtingen voor de werkgever (opdrachtgever of payroll onderneming) uit de wetgeving over de identificatieplicht toepassen.			x

Eindterm P4 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P4	<p>De kandidaat kent de relevante wet- en regelgeving aangaande dossierbeheer en kan deze juist toepassen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>WBP (Wet bescherming persoonsgegevens), AVG (algemene verordening gegevensbescherming) (vervangt per 25 mei 2018 de WBP), AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Cao voor uitzendkrachten</i></p>			
P4.1	De kandidaat kan de volledigheid vaststellen van de door de payrollmedewerker verstrekte informatie ten behoeve van het personeelsdossier (zoals diploma's, werkverleden en referenties).		x	
P4.2	De kandidaat kan de rechten hanteren die een payrollmedewerker heeft met betrekking tot zijn personeelsdossier.			x
P4.3	De kandidaat kan omgaan met privacygevoelige gegevens bij registratie en tijdens het dienstverband.			x

Eindterm P5 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P5	<p>De kandidaat kan de payrollmedewerker voorlichting geven over het werken voor een payrollonderneming.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), Wml (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), VLZ (Verlenging loondoorbetaling bij ziekte), Cao voor uitzendkrachten.</p>			
P5.1	De kandidaat kan de CAO van de ABU of de NBBU toepassen en is bekend met de werking van gedispenseerde cao's.			X
P5.2	De kandidaat kan de payrollmedewerker informeren over gedispenseerde en algemeen verbindend verklaarde cao's.		X	
P5.3	De kandidaat weet onder welke voorwaarden afgeweken mag worden van cao's/ inlenersbeloning en kan dit toepassen.			X
P5.4	<p>De kandidaat kan de payrollmedewerker voorlichting geven over de onderwerpen die betrekking hebben op het werken via de payrollonderneming bij de opdrachtgever, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeidsverleden in het kader van inschaling en beloning ■ Fasen- en/of het ketensysteem ■ Inschalingsregels CAO en/of inlenersbeloning ■ Loondoorbetaling bij ziekte ■ Loonstrook uitleg, periode en maandloon ■ Opvolgend werkgeverschap ■ Overeenkomsten met en zonder uitzendbeding ■ Pensioenregeling ■ Positief of negatief afwijken van arbeidsvoorwaarden ■ Regels voor geschillen ■ Reserveringen ■ (Uitsluiten) loondoorbetalingsverplichting in Fase A/Fase 1/2 ■ Wederzijdse verplichtingen ■ Wettelijk minimumloon (WML) 			X
P5.5	<p>De kandidaat kan benoemen dat in enkele branches* specifieke regelgeving van toepassing kan zijn en kan hiernaar handelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Bouwconvenant ■ Kostenvergoedingen ■ Pensioenregelingen ■ Vergewisplicht 			X

* voor meer informatie verwijzen wij u graag naar het 'toelichtingsdocument.'

Eindterm P6 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P6	<p>De kandidaat kan de plaatsing van de payrollmedewerker verwerken en de hiervoor relevante wetten en regels toepassen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: WAV (Wet arbeid vreemdelingen), Cao voor uitzendkrachten, Arbeidstijdenwet, en wet- en regelgeving m.b.t. jeugdigen en vakantiekrachten, WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Arbeidsomstandighedenwet, AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), WagwEU (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie)</p>			
P6.1	De kandidaat kan beoordelen of een geldige terbeschikkingstelling of arbeidsbemiddeling mogelijk is.			x
P6.2	De kandidaat kan vaststellen of de werkzaamheden worden uitgevoerd binnen de regels van de Arbeidstijdenwet.		x	
P6.3	De kandidaat kan aangeven dat bij het ter beschikking stellen van payrollmedewerkers van en naar het buitenland of bij grensarbeid mogelijk andere regels gelden.		x	
P6.4	De kandidaat kan de wet- en regelgeving hanteren rondom jeugdigen en vakantiekrachten.			x

Eindterm P7 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P7	<p>De kandidaat kan de tarief- en kostprijsbepaling en de werking van Algemene Voorwaarden toepassen.</p> <p><i>Relevante wet- en regelgeving:</i> <i>Mededingingswet, Cao voor uitzendkrachten en de Algemene Voorwaarden</i></p>			
P7.1	De kandidaat kan voorlichting geven over de verschillende componenten waaruit een tarief kan worden opgesteld en kan een kostprijsbepaling toelichten.			x
P7.2	De kandidaat kan voorlichting geven over de verschillen in tarieven en kostprijsberekening bij bepaalde specifieke groepen, zoals vakantiekrachten en AOW-gerechtigden.			x
P7.3	De kandidaat kan aangeven wat Algemene Voorwaarden zijn en hoe hij deze kan aanbieden om ze van toepassing te laten zijn.		x	
P7.4	De kandidaat weet dat hij bedrijfsgevoelige informatie over de kostprijs- en tariefbepaling niet mag delen met derden en er geen commerciële afspraken over mag maken en handelt hiernaar.			x
P7.5	<p>De kandidaat kan de opdrachtgever informeren over onderstaande regelingen en is in staat deze regelingen toe te passen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Jeugd-LIV ■ Lage inkomensvoordeel ■ Loondispensatie ■ Loonkostensubsidies ■ Loonkostenvoordelen (LKV) ■ Werkkostenregeling ■ Sectorverloning 			x

Eindterm P8 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P8	<p>De kandidaat kan de payrollmedewerker met inachtneming van de relevante wet en regelgeving op correcte wijze in het fasen- en/of ketensysteem plaatsen, met het correcte loon en andere beloningselementen.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten), WAS (Wet Aanpak Schijnconstructies), Wml (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), Belastingwetgeving, ZVW (Zorgverzekeringswet), Cao voor uitzendkrachten</p>			
P8.1	De kandidaat is bekend met de relevante wet- en regelgeving rondom de inlenersbeloning en kan daarnaar handelen.			X
P8.2	De kandidaat kan het brutoloon van de payrollmedewerker berekenen en vaststellen met inachtneming van relevante wet- en regelgeving.			X
P8.3	<p>De kandidaat kan toelichting geven over welke andere beloningselementen van toepassing kunnen zijn, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ADV ■ Overuren ■ Onregelmatigheidsuren ■ Toeslagen ■ Vakantiebijslag ■ Vergoedingen 			X
P8.4	De kandidaat kan andere beloningselementen berekenen en vaststellen (bijvoorbeeld toeslagen, vakantiebijslag, vergoedingen, overuren, onregelmatigheidsuren, ADV).			X
P8.5	De kandidaat kan het verschil tussen bruto en netto, evenals de op de loonspecificatie voorkomende looncomponenten toelichten.			X
P8.6	De kandidaat kan de payrollmedewerker op correcte wijze in het fasen- en/of ketensysteem plaatsen.			X
P8.7	<p>De kandidaat kan de payrollmedewerker informeren over onderstaande regelingen en is in staat deze wet- en regelgeving toe te passen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Betalen reserveringen ■ Fiscale vergoedingen, conform inlenersbeloning, brutering van fiscale vergoedingen en reiskosten ■ Loondispensatie ■ Loonheffingen ■ Pensioenpremie/pensioengrondslag ■ Toepassen van de loontabellen conform inlenersbeloning, of ABU cao ■ Uitrust-/Cafetariamodel ■ Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) ■ Doorbetaling bij ziekte ■ Wet Minimum Loon (WML) ■ Inhoudingen en verrekeningen 			X

Vervolg eindterm P8 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P8.8	De kandidaat kan de wet- en regelgeving toepassen die geldt bij de inzet van payrollmedewerkers die niet permanent in Nederland woonachtig zijn. Zoals: <ul style="list-style-type: none"> ■ Huisvesting ■ Uitzendovereenkomst en bijbehorende documenten ■ Zorgverzekeringswet ■ Registratie niet-ingezetenen 			X
P8.9	De kandidaat kan de payrollmedewerker plaatsen met inachtneming van de bepalingen die voortvloeien uit de WAADI. (o.a. opvolgend werkgeverschap)			X

“Payrolling is een niet weg te denken vorm van HRM-dienstverlening die organisaties én werkenden helpt. Het SEU Examen Payroll toetst de essentiële kennis van onderliggende wet- en regelgeving die hiervoor nodig is.”

MARCO BASTIAN, DIRECTEUR NBBU



Eindterm P9 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P9	<p>De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever, in het kader van de terbeschikkingstelling van arbeid, de payrollmedewerker uitleg geven over arbeidsovereenkomsten, secundaire arbeidsvoorwaarden en relevante wet- en regelgeving.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Wet Flexibiliteit en Zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid), ZW (Ziektewet), WW (Werkloosheidswet), WVP (Wet verbetering poortwachter), ZVW (Zorgverzekeringswet), Participatiewet, Wajong (Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten), WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) met als regelingen WGA (werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) en IVA (inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten), AOW (Algemene ouderdomswet), ANW (Algemene nabestaandenwet), AKW (Algemene kinderbijslagwet), Wlz (Wet langdurige zorg), IOAW (wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers), IOW (Inkomensvoorziening voor oudere werklozen), TW (Toeslagenwet) en de WAZO (Wet arbeid en zorg), Cao voor uitzendkrachten, Arbeidstijdenwet, Wet op de Studie Financiering (WSF)</i></p>			
P9.1	De kandidaat kan de payrollmedewerker voorlichting geven over verschillende soorten arbeidsovereenkomsten en de daarbij behorende rechten en plichten van werkgever (payrollonderneming) en werknemer (payrollmedewerker).			x
P9.2	De kandidaat kan de individuele payrollmedewerker voorlichten over de opleidingsmogelijkheden, de pensioenregeling(en) en de consequenties bij werkloosheid en ziekte, waaronder eigenrisicodragerschap (ERD).			x
P9.3	De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever de payrollmedewerker voorlichting geven over de relevante wet- en regelgeving op het gebied van werkloosheid, bijstand, ziektekosten, arbeid en zorg, arbeidsongeschiktheid en re-integratie.			x
P9.4	De kandidaat kan de verschillende ontslagroutes hanteren en de bijbehorende regeling zoals de transitievergoeding uitleggen en toepassen.			x

Eindterm P10 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P10	<p><i>De kandidaat kan administratieve procedures rondom de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met inachtneming van de relevante wet- en regelgeving uitvoeren.</i></p> <p>Relevante wet- en regelgeving: CAO voor uitzendkrachten, ZW (Ziektewet), WVP (Wet verbetering poortwachter), WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), Arbeidsomstandighedenwet en de VLZ (Verlenging loondoorbetaling bij ziekte)</p>			
P10.1	<p>De kandidaat kan administratieve procedures conform de relevante wet- en regelgeving uitvoeren zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Afhandeling van ziek- en herstelmeldingen (o.a. ERD) ■ Bijhouden van het arbeidsverleden ■ Het doorvoeren van de consequenties van loonbeslag ■ Het doorvoeren van mutaties in de medewerkers administratie (inclusief verzekeringen en pensioenregelingen) ■ Het doorvoeren van consequenties van het arbeidsverleden voor de rechtspositie en pensioen van de payrollmedewerker ■ Het verwerken/aanvragen van loondispensatie ■ Het verwerken van loonkostensubsidies en Loonkostenvoordeel regelingen ■ Loondoorbetaling bij ziekte, (eigen)risicodragerschap ■ Voorbereiden, controleren en verwerken van urenverklaringen (verloning) 			x
P10.2	De kandidaat kan de controle uitvoeren op de inschaling in het fase- en/of ketenstelsel, pensioen en de inlenersbeloning.			x
P10.3	De kandidaat handelt op basis van de regels die gelden voor een goed personeelsdossier en contractbeheer.			x

	Eindterm P11 en bijbehorende toetstermen	K	B	T
P11	<p>De kandidaat kan de opdrachtgever advies en uitleg geven over de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten met inachtneming van de relevante wet- en regelgeving.</p> <p>Relevante wet- en regelgeving: <i>Algemene voorwaarden, CAO voor uitzendkrachten, WAADI (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs), AWGB (Algemene wet gelijke behandeling), Arbeidsomstandighedenwet, Wet Ketenaansprakelijkheid (WKA), Wet Flexibiliteit en zekerheid, Wwz (Wet werk en zekerheid)</i></p>			
P11.1	<p>De kandidaat kan de opdrachtgever advies en uitleg geven over:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Aansprakelijkheid bij ongeval en schade ■ De rechtspositie van de payrollmedewerker ■ De soorten arbeidsovereenkomsten ■ De voorwaarden voor de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ■ De WAADI ■ Medezeggenschap 			X
P11.2	De kandidaat kan de opdrachtgever advies en uitleg geven over de consequenties en risico's van het foutief toepassen van de inlenersbeloning.			X
P11.3	De kandidaat kan de opdrachtgever uitleg geven over de door de opdrachtgever af te sluiten relevante verzekeringen voor de payrollmedewerker.		X	
P11.4	De kandidaat kan de opdrachtgever uitleg geven over ketenaansprakelijkheid en over termen als NEN, G-rekening en SNA.			X
P11.5	De kandidaat kan de consequenties van een wel of niet algemeenverbindend-verklaring van een CAO uitleggen. (opdrachtgever en uitzend cao)			X
P11.6	De kandidaat is in staat om te beoordelen of de CAO van de opdrachtgever of de branche waarbinnen de opdrachtgever werkzaam is van toepassing is, rekening houdend met het algemeen verbindend verklaard zijn van de betreffende CAO.			X
P11.7	<p>De kandidaat kan de opdrachtgever toelichting geven over de risico's voor de opdrachtgever, zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Afspiegelingsbeginsel ■ Juridisch en materieel (auto, huisvesting, laptop, telefoon) werkgeverschap ■ Ontslagregeling ■ RI&E, doorgeleidingsplicht ■ Staking ■ VOG-verklaring 			X

Eindterm P12 en bijbehorende toetstermen		K	B	T
P12	<p>De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever instrumenten uit het personeelsbeleid hanteren.</p> <p><i>Relevante wet- en regelgeving:</i> <i>Algemeen arbeidsrecht, Wwz (Wet werk en zekerheid), WAZO (Wet arbeid en zorg)</i></p>			
P12.1	<p>De kandidaat kan vanuit zijn rol als werkgever in het kader van personeelsbeleid gebruik maken van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Functionerings- en beoordelingsgesprekken ■ Instrumenten ter voorkoming van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid ■ Medezeggenschap ■ Ontslagregels, ontslagroutes en transitievergoeding ■ Scholing ■ Voorlichting (zoals subsidies, soorten verlof uit de WAZO) ■ Ziekteverzuimbegeleiding 			x
P12.2	De kandidaat kan de payrollmedewerker voorlichting geven over de regels rondom opbouw en gebruik van het scholingsbudget.			x



seu

HÉT BEWIJS VAN KENNIS IN FLEX