

Nieuwe cao voor uitzendkrachten 2023

Versie 1.0

Eind 2022 hebben de ABU en NBBU samen met de vakbonden FNV, CNV Vakmensen en De Unie een nieuwe cao voor 2023 gesloten. In deze cao zijn een aantal wijzigingen opgenomen. In deze whitepaper zetten wij de belangrijkste wijzigingen uiteen. Alle wijzigingen gaan in op 1 juli 2023 tenzij anders aangegeven.

Inhoudsopgave



- 03** Verzilveren werkervaring
- 05** Zeggenschap
- 06** Uitbreiding inlenersbeloning
- 07** Transitievergoeding
- 08** Arbeidsongeschiktheid
- 11** Arbeidsmigranten
- 12** Tot slot

Verzilveren werkervaring

Wanneer de uitzendkracht via de uitzendonderneming aan het werk gaat en over relevante werkervaring beschikt voor het werk dat hij gaat doen, dan moet deze werkervaring worden meegenomen bij de inschaling. Hiervoor worden met ingang van 1 juli 2023 (3 juli 2023 als sprake is van weekverloning) de regels rondom de inschaling in de cao verder uitgebreid en zijn er aanvullende afspraken gemaakt met betrekking tot het toekennen van periodieken.

Inschaling

Bij de inschaling van de uitzendkracht moet altijd rekening worden gehouden met zijn relevante werkervaring. Ook als de opdrachtgever waar hij gaat werken hier bij zijn eigen medewerkers geen rekening mee houdt. Dit betekent dat de uitzendkracht niet in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is, mag worden ingeschaald als hij voor de functie relevante werkervaring heeft. In dat geval stelt de uitzendonderneming in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal redelijk is en past bij de eerdere werkervaring.

Daarnaast moet altijd tenminste van de eerdere inschaling worden uitgegaan als de uitzendkracht weer bij zijn eerdere opdrachtgever in nagenoeg dezelfde functie aan de slag gaat. Dit geldt ook als hij bij een andere opdrachtgever gaat werken die binnen hetzelfde cao-gebied valt als waar hij eerder werkzaam was. Wanneer de uitzendkracht er negen maanden of korter uit is geweest heeft hij bovendien recht op een tredeverhoging als deze verhoging op grond van de inlenersbeloning in de onderbrekingsperiode zou zijn toegekend.

De uitzendkracht kan een verzoek indienen bij zijn uitzendonderneming om zijn inschaling nader toe te lichten en aan dit verzoek moet altijd gehoor worden gegeven.

Periodieken

Op grond van de inlenersbeloning heeft de uitzendkracht recht op dezelfde periodieken als de werknemer in dienst van de opdrachtgever in een gelijk(waardig)e functie. Om te voorkomen dat de uitzendkracht deze periodieke verhoging niet krijgt omdat hij niet wordt beoordeeld, zijn hier extra afspraken over gemaakt. Dit betekent dat de uitzendkracht altijd een periodieke verhoging krijgt, behalve als kan worden aangetoond dat hij volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen.

Heeft er geen of niet tijdig een beoordeling plaatsgevonden, dan ontvangt de uitzendkracht een periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.

Voorbeeld:

Er heeft geen beoordeling van de uitzendkracht plaatsgevonden. De meeste medewerkers bij de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkt hebben een 'voldoende' beoordeling ontvangen. De uitzendkracht ontvangt nu een periodiek behorende bij een 'voldoende' beoordeling.



Zeggenschap

In de cao is per 1 januari 2023 een artikel toegevoegd rondom het inroosteren van de uitzendkracht. Insteek daarbij is dat de uitzendkracht meer zeggenschap krijgt. Als er geen vaste arbeidstijden zijn overeengekomen dan moet de uitzendkracht in de gelegenheid worden gesteld om zijn beschikbaarheid door te geven. Op basis hiervan wordt hij ingeroosterd. Alleen met instemming van de uitzendkracht kan hij ook op andere momenten worden ingezet. De beschikbaarheid van de uitzendkracht moet voldoende zijn om hem voor de overeengekomen arbeidsduur te kunnen inzetten.



Uitbreiding inlenersbeloning

De inlenersbeloning wordt per 1 juli 2023 verder uitgebreid. Wanneer de uitzendonderneming een weekverloning kent, gaat deze wijziging in per 3 juli 2023.

Toeslagen

De uitzendkracht krijgt recht op alle toeslagen. Dus niet meer alleen op de toeslagen voor overwerk, onregelmatigheid, verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden zoals nu in de cao staat.

Kostenvergoedingen

Daarnaast krijgt de uitzendkracht recht op alle kostenvergoedingen. De beperking die nu in de cao staat dat de uitzendkracht alleen recht heeft op kostenvergoedingen die de uitzendonderneming vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen, komt te vervallen. Daarbij geldt dat het deel van de kostenvergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd.

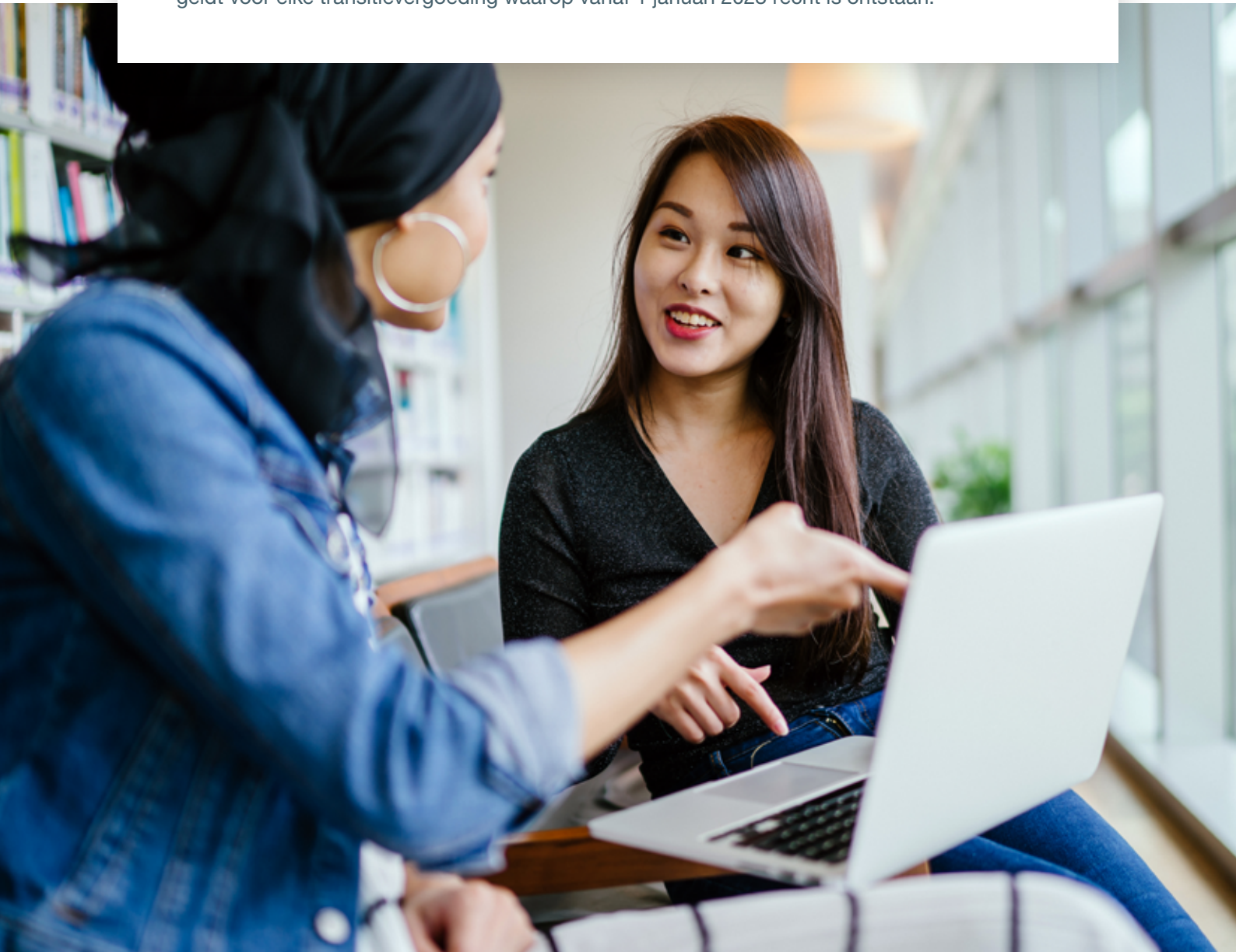
Wat is het inlenersbeloning ook alweer?

Wanneer een uitzendkracht bij een opdrachtgever gaat werken, heeft hij recht op de inlenersbeloning. Dit betreft het loon zoals de werknemer in dienst van de opdrachtgever werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie verdient. Vanaf 1 juli 2023 bestaat de inlenersbeloning uit de volgende tien elementen:

- het geldende loon in de schaal;
- de arbeidsduurverkorting;
- **alle** toeslagen;
- de initiële loonsverhogingen;
- **alle** kostenvergoedingen;
- de periodieken;
- de vergoeding van reizen of reistijd;
- de eenmalige uitkeringen;
- de thuiswerkvergoedingen;
- de vaste eindejaarsuitkering.

Transitievergoeding

De uitzendkracht heeft op grond van de wet recht op een transitievergoeding als het dienstverband eindigt of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever. Voor het vorderen van de transitievergoeding geldt een wettelijke vervaltermijn van drie maanden. In de cao wordt per 1 april 2023 een artikel opgenomen waardoor de uitzendkracht tot twaalf maanden na einde dienstverband de transitievergoeding kan claimen zonder dat de uitzendonderneming zich op de wettelijke vervaltermijn van drie maanden kan beroepen. Dit geldt voor elke transitievergoeding waarop vanaf 1 januari 2023 recht is ontstaan.



Arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte geen einde meer bij uitzendbeding

Op grond van de wet kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht afspreken dat zijn uitzendovereenkomst eindigt wanneer de opdrachtgever aangeeft zijn inzet te willen beëindigen. Dit kan ook als de flexmedewerker ziek is. In dat geval kan de opdrachtgever de terbeschikkingstelling van de flexmedewerker vanwege zijn ziekte beëindigen.

Met ingang van 1 juli 2023 wijzigt de cao en kan de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht niet meer vanwege ziekte worden beëindigd. Ook kan tijdens ziekte de terbeschikkingstelling en de uitzendovereenkomst niet eindigen. Hierdoor loopt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding in het geval van ziekte van de uitzendkracht gewoon door en eindigt deze pas op de in de overeenkomst opgenomen einddatum.

Loondoorbetaling bij ziekte

Doordat de uitzendovereenkomst met uitzendbeding bij ziekte niet meer eindigt, krijgt de uitzendkracht recht op loondoorbetaling bij ziekte. Hij krijgt hetzelfde loon als de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst (uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding).

De uitzendkracht krijgt hierdoor zolang het dienstverband duurt recht op doorbetaling van:

- 90% van het loon tijdens de eerste 52 weken van zijn ziekte (met als ondergrens het minimumloon) en
- 80% van het loon tijdens de 53ste t/m de 104e week van zijn ziekte.

Aanvulling Ziektewet

Op dit moment heeft de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding twee jaar lang recht op een aanvulling van zijn Ziektewetuitkering als hij ziek uit dienst gaat. Deze regeling gaat voor alle uitzendkrachten in fase A gelden. Dus ook voor de uitzendkrachten met detacheringsovereenkomst (een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding).

Als de uitzendkracht in fase A ziek uit dienst gaat en recht heeft op een Ziektewetuitkering, dan moet de uitzendonderneming deze aanvullen tot:

- 90% van het uitkeringsdagloon tijdens de eerste 52 weken van zijn ziekte en
- 80% van het uitkeringsdagloon tijdens de 53ste t/m de 104e week van zijn ziekte.

Voor de aanvulling op de Ziektewetuitkering mag de uitzendonderneming een percentage op het feitelijk loon (dit is het kale loon zonder toeslagen etc.) van de uitzendkracht inhouden. Dit percentage bedraagt 0,30% voor uitzendkrachten werkzaam in de kantoor / administratieve sector en 0,70% voor uitzendkrachten in de technische / industriële sector. Deze percentages liggen nu nog hoger (namelijk 0,58% en 1,33%) voor de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding.

Wachtdagen

De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding heeft op dit moment twee wachtdagen als hij ziek wordt. Dat betekent dat hij pas na twee dagen recht heeft op ziekgeld. Voor één van deze wachtdagen ontvangt hij per gewerkt uur een wachtdagcompensatie.

Voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst geldt één wachtdag. De wachtdagen worden in de nieuwe cao voor alle uitzendkrachten gelijk getrokken. Dit betekent dat voor elke uitzendkracht één wachtdag gaat gelden. De wachtdagcompensatie komt daarmee te vervallen.

Rechtspositie

Door de nieuwe regelgeving rondom ziekte wordt voortaan altijd in de uitzendovereenkomst met uitzendbeding een bepaalde tijdsduur en dus een uiterlijke kalenderdatum opgenomen. Voor de uitzendovereenkomst met uitzendbeding gaat nu dezelfde regeling gelden als voor de detacheringsovereenkomst (uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding). Als sprake is van elkaar binnen een maand opvolgende uitzendovereenkomsten met uitzendbeding waarbij de uitzendkracht bij dezelfde opdrachtgever blijft werken, dan moet de minimale duur van de opvolgende uitzendovereenkomst met uitzendbeding tenminste vier weken bedragen. De opdrachtgever kan dan binnen die vier weken wel nog actief de opdracht beëindigen, anders dan vanwege of tijdens ziekte, waardoor het uitzendbeding in werking treedt.

Wat is het fasensysteem ook alweer?

Het fasensysteem is het rechtspositiesysteem binnen de cao voor uitzendkrachten waarmee wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling. De huidige fasensystematiek kent drie fasen (A, B en C) en de uitzendonderneming kan (minimaal) vier jaar uitzenden voordat een dienstverband voor onbepaalde tijd tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming ontstaat.

Rechten van de zieke uitzendkracht samengevat

Soort uitzendovereenkomst	Tot 1 juli 2023	Vanaf 1 juli 2023
Uitzendovereenkomst met uitzendbeding	<ul style="list-style-type: none">• Ziekte is einde dienstverband• Twee wachtdagen, waarvan één gecompenseerd d.m.v. een wachttagcompensatie• Aanvulling van de Ziektewetuitkering	<ul style="list-style-type: none">• Bij ziekte doorlopend dienstverband• (Gedeeltelijke) loonbetaling bij ziekte• Eén wachttag, geen wachttagcompensatie• Aanvulling van de Ziektewetuitkering bij einde dienstverband tijdens ziekte
Detachingsovereenkomst (uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding)	<ul style="list-style-type: none">• Bij ziekte doorlopend dienstverband• (Gedeeltelijke) loonbetaling bij ziekte• Eén wachttag, geen wachttagcompensatie• Geen aanvulling van de Ziektewetuitkering bij einde dienstverband tijdens ziekte	<ul style="list-style-type: none">• Bij ziekte doorlopend dienstverband• (Gedeeltelijke) loonbetaling bij ziekte• Eén wachttag, geen wachttagcompensatie• Aanvulling van de Ziektewetuitkering bij einde dienstverband tijdens ziekte

Arbeidsmigranten



Cao-partijen willen graag afspraken maken over de prijs van huisvesting voor arbeidsmigranten. Deze afspraken moet er voor 1 juni 2023 komen, waarbij deze op 1 januari 2024 moeten ingaan.

Tot slot

Wij begrijpen het als de nieuwe cao voor uitzendkrachten vragen oproept. Mocht u ergens tegenaan lopen of er niet uitkomen, dan kunt u altijd contact opnemen met uw contactpersoon. Wij helpen u graag!



Disclaimer

Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. RGF Staffing en haar labels / merken zijn niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze whitepaper geeft.