

In december 2022 is er een akkoord bereikt over de nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. Deze CAO geldt dit gehele jaar, dus van 2 januari 2023 tot 1 januari 2024. In deze memo brengen we de belangrijkste wijzigingen nogmaals onder de aandacht. Een aantal veranderingen wordt namelijk per 1 juli doorgevoerd.

## WIJZIGINGEN IN HET KORT

Per 2 januari 2023

- Definitie gewerkte week: ook bij doorbetaalde vakantie;
- Verkorting fase 1, 2 en 3;
- Uitbreiding inlenersbeloning met vaste eindejaarsuitkering;
- Zeggenschap en regie over werktijden.

Per 1 april 2023

- Transitievergoeding.

Per 1 juli of 3 juli (weekverloning) 2023

- Relevante werkervaring: inschaling en periodieken;
- Uitbreiding inlenersbeloning: toeslagen en kostenvergoedingen;
- Arbeidsongeschiktheid: uitzendbeding en aanvulling ziekwet;
- Rechtspositie.

## TOELICHTING; DE WIJZIGINGEN UITGELEGD

### 1. Gewerkte week

Ook de weken waarin de uitzendkracht op een betaalde vakantie is, worden meegeteld als gewerkte weken.

### 2. Verkorting fase 1, 2 en 3

- Fase 1 en 2: maximaal 52 gewerkte weken;
- Fase 3: maximaal 6 contracten in 3 jaar.

### 3. Vaste eindejaarsuitkering

- Dit gaat om alle inkomsten die jaarlijks of anders periodiek repeterend worden uitgekeerd, zoals een 13e maand, eindejaarsuitkering en kerstgratificatie.
- Het is een vaste uitkering, die periodiek wordt uitgekeerd. Samenhangend met het einde van het jaar.
- Een vaste eindejaarsuitkering over 2022, die pas in 2023 wordt uitbetaald, geldt niet voor uitzendkrachten.
- De toekenning en uitbetaling gebeurt aan de hand van de geldende normen bij de opdrachtgever. Denk aan de hoogte, het tijdstip en de voorwaarden. De uitkering wordt op een specifieke datum en/of bij het einde van het dienstverband uitbetaald. Op basis van de geldende voorwaarden van dat moment.

- Als er bij de opdrachtgever afspraken zijn gemaakt om de vaste eindejaarsuitkering onder te brengen in een systeem van uitruil van arbeidsvoorwaarden, zoals een individueel keuze budget, en (een deel van) de uitkering niet reeds aan de uitzendkracht wordt uitbetaald, dan wordt de vaste eindejaarsuitkering herleidbaar in de uitruilregeling bij de opdrachtgever toegekend aan de uitzendkracht onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever.

#### 4. Zeggenschap en regie over werktijden

- Zijn er geen vaste arbeidstijden afgesproken? Dan kan de uitzendkracht zelf de beschikbaarheid aangeven, binnen de geldende normen over werktijden en roosters. Deze beschikbaarheid is leidend bij het inroosteren en kan alleen worden aangepast met instemming van de uitzendkracht.
- De uitzendkracht kan niet verplicht worden om meer beschikbaar te zijn dan op grond van de overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt. Bijvoorbeeld: vragen om 5 dagen beschikbaarheid, terwijl de uitzendkracht maar 8 uur per week werkt.
- Vragen om meer te werken, mag altijd. Het doel is zeggenschap. Gaat de uitzendkracht akkoord, dan is er geen probleem. Bijvoorbeeld: een uitzendkracht is 12 uur per week beschikbaar op maandag en dinsdag. De opdrachtgever vraagt of-ie een extra dienst kan draaien. Mag dat? Ja. Zolang de uitzendkracht niet verplicht wordt.

#### 5. Transitievergoeding

- De uitzendkracht heeft recht op een transitievergoeding vanuit de uitzendonderneming, zoals opgenomen in artikel 7:673 BW.
- De vervalttermijn wordt verlengd van 3 naar 12 maanden. Wordt de transitievergoeding niet uitgekeerd, dan kan de uitzendkracht binnen 12 maanden na het einde van de uitzendovereenkomst een verzoek tot uitbetaling indienen.
- Dit geldt voor transitievergoedingen die vanaf 1 januari 2023 niet zijn uitgekeerd. Wordt de transitievergoeding later dan één maand na het einde van de uitzend-overeenkomst uitbetaald, dan is er een rente over het bedrag verschuldigd. Deze wettelijke rente bedraagt 4% per jaar.

#### 6. Relevante Werkervaring

##### Inschaling

Er moet ten aanzien van het periodeloon in de schaal rekening worden gehouden met de relevante werkervaring. Dit gebeurt al bij sommige opdrachtgevers die hiervoor een beleid hebben.

- Wordt er bij de opdrachtgever geen rekening gehouden met relevante werkervaring? Dan moet dit wel gebeuren bij de uitzendkracht. Diegene kan niet worden ingeschaald op de laagste trede van de geldende functieschaal. De uitzendonderneming stelt in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast in welke schaal en trede de uitzendkracht instroomt, op basis van relevante werkervaring.
- Keert een uitzendkracht terug bij een opdrachtgever, gaat hij aan de slag bij een opdrachtgever in hetzelfde CAO-gebied in een vergelijkbare functie of is er sprake van opvolgend werkgeverschap? Dan geldt minimaal de eerdere inschaling.

- Is er binnen een onderbreking van maximaal 9 maanden sprake van een tredeverhoging bij de opdrachtgever, een opdrachtgever binnen hetzelfde CAO-gebied of z'n voorganger (opvolgend werkgeverschap)? Dan wordt de tredeverhoging alsnog toegekend.

### Relevante werkervaring

De uitzendonderneming moet altijd rekening houden met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties die is verstrekt door de uitzendkracht. De uitzendkracht kan een verzoek indienen voor uitleg over de inschaling. De uitzendonderneming is verplicht een uitleg te geven.

### Periodieken

Periodieke verhogingen worden toegekend op dezelfde manier als bij de opdrachtgever. Gebeurt dit op basis van een beoordeling, dan geldt het volgende:

- De uitzendkracht krijgt altijd een periodieke verhoging toegekend, tenzij de procedures bij de opdrachtgever een andere uitkomst geven.
- Geen of een niet-tijdige beoordeling? Dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.
- De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval houdt de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling rekening met de opgedane werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie. En neemt dit mee in het toekennen van een periodieke verhoging.

## 7. Uitbreiding inlenersbeloning

### Toeslagen

De uitzendkracht heeft recht op alle toeslagen. Op dit moment vallen alleen de toeslagen voor onregelmatige tijden en/of (fysiek) belastende omstandigheden onder de inlenersbeloning.

### Kostenvergoeding

De uitzendkracht heeft recht op alle kostenvergoedingen.

### Bruto/netto

De uitzendkracht ontvangt de elementen uit de inlenersbeloning bruto, tenzij er een gerichte vrijstelling van toepassing is zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964. In dat geval krijgt de uitzendkracht het element, voor zover het gericht is vrijgesteld, netto uitgekeerd. De uitzendonderneming kan ervoor kiezen om een niet-gericht vrijgesteld element uit de inlenersbeloning (deels) onder de werkkostenregeling (WKR) te laten vallen. Het onder de WKR gebrachte brutobedrag is dan ook het nettobedrag.

- Gericht vrijgesteld = netto uitbetalen.
- Niet-gericht vrijgesteld, maar vrije ruimte = bruto of netto uitbetalen. Keuze ligt bij uitzendonderneming.
- Niet vrijgesteld = bruto uitbetalen.

## 8. Arbeidsongeschiktheid

### Uitzendbeding en ziek

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt niet automatisch bij een ziekmelding. In geval van arbeidsongeschiktheid loopt de overeenkomst door tot de overeengekomen einddatum.

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege als de opdrachtgever, om welke reden dan ook, de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. Het einde van rechtswege is niet van toepassing als de uitzendkracht arbeidsongeschikt raakt.

### Loon bij arbeidsongeschiktheid

De uitzendkracht heeft bij ziekte, zolang de uitzendovereenkomst loopt, recht op:

- 90% naar tijdruimte vastgesteld loon, voor de eerste 52 weken. Dit moet minimaal het wettelijke minimumloon zijn.
- 80% naar tijdruimte vastgesteld loon, van de 53e tot en met de 104e week.

### Aanvulling ziekteuitkering

Gaat de uitzendkracht tijdens fase 1 en 2 ziek uit dienst en heeft-ie recht op een ziekteuitkering? Dan wordt die uitkering aangevuld:

- gedurende de eerste 52 weken tot 90% van het uitkeringsdagloon.
- gedurende de 53e tot en met de 104e week tot 80% van het uitkeringsdagloon.

De uitzendonderneming kan een verzekering afsluiten of een voorziening treffen. Het maximumpercentage dat mag worden ingehouden op het feitelijk loon van de uitzendkracht wijzigt per 1 juli 2023 als volgt:

- 0,30% voor Uitzendbedrijven I: kantoorsector en administratief.
- 0,70% voor Uitzendbedrijven II: technisch en industrieel.

### Wachtdag

Voor alle uitzendovereenkomsten in fase 1 en 2 geldt één wachtdag zonder wachtdagcompensatie.

## 9. Rechtspositie

Alle opvolgende uitzendovereenkomsten (met of zonder uitzendbeding) bij dezelfde inlener die volgen binnen 1 maand, moeten voor tenminste 4 weken worden aangegaan. Bijvoorbeeld: Weet je dat een opdracht binnen 2 weken eindigt? Dan moet er alsnog een overeenkomst worden aangegaan van 4 weken.

## Toekomst

### Arbeidsmigranten

Uiterlijk 1 januari 2024 wordt er een regeling afgesteld tussen de CAO-partijen voor de prijs van huisvesting.

### Ouderenregelingen

Er komt een overleg over de toegang van uitzendkrachten tot de geldende ouderenregelingen in de sector. Ook wordt er gekeken hoe deze regelingen van toepassing kunnen zijn op uitzendkrachten.