

Hoofdpijnen wijzigingen cao uitzendkrachten

Per 1 juli 2023

In deze infographic worden de hoofdpijnen van de wijzigingen in de CAO voor Uitzendkrachten per 1 juli 2023 weergegeven. Deze cao wijzigingen zijn afgesproken met de ABU, NBBU, de vakbonden FNV, CNV en De Unie. De cao kent een looptijd van 2 januari 2023 tot 1 januari 2024. Goed werkgeverschap, zekerheid en duidelijkheid voor uitzendkrachten en inleners en het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden zijn hierbij leidend.

De belangrijkste wijzigingen zijn:

1: Arbeidsongeschiktheid en uitzendbeding

Nu

Fase A Met Uitzendbeding

Bij arbeidsongeschiktheid van de uitzendmedewerker wordt de uitzendovereenkomst direct na de ziekmelding geacht van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de opdrachtgever (dit gaat automatisch).

Straks

Fase A Met Uitzendbeding

Bij arbeidsongeschiktheid wordt de uitzendovereenkomst niet beëindigd maar loopt door tot overeengekomen einddatum.

Intrekken opdracht door opdrachtgever niet mogelijk tijdens arbeidsongeschiktheid.

Uitzendmedewerker heeft recht op ziekteloon gedurende de lopende arbeidsovereenkomst.

Situatie van 17 maart 2023 tot 1 juli 2023

Over dit onderwerp liep een rechtszaak bij de Hoge Raad. De situatie vóór 17 maart 2023 blijft in stand, maar nu is wél de expliciete intrekking door de opdrachtgever nodig. Dit gaat dus niet meer automatisch.

2: Arbeidsongeschiktheid, wachtdagen en aanvullingen ziekte wet tijdens en na looptijd arbeidsovereenkomst

Nu

Fase A

Met uitzendbeding arbeidsongeschikt:
Per direct einde dienstverband.

Zonder uitzendbeding ziek uit dienst:
Ex-uitzendmedewerker ontvangt
70% ziekte wetuitkering.

Arbeidsovereenkomst met uitzendbeding:
2 wachtdagen waarvan 1 gecompenseerd.

Straks

Fase A

Met uitzendbeding arbeidsongeschikt:
Loondoorbetaling gedurende ziekte
zolang de arbeidsovereenkomst loopt
Week 1-52 (90%) | Week 53-104 (80%)

Zonder uitzendbeding ziek uit dienst:
Ex-uitzendmedewerker ontvangt
Week 1-52 70% + 20%
Week 53-104 70% +10%

Arbeidsovereenkomst met uitzendbeding:
1 wachtdag zonder compensatie.

Wachtdagen en loondoorbetaling bij
arbeidsongeschiktheid is hetzelfde voor alle
typen arbeidsovereenkomsten in heel fase A.

3: Inlenersbeloning

Nu

10 elementen

- 1) Het geldende periodeloon in de loonschaal die van toepassing is
- 2) Arbeidsduurverkorting
- 3) Bepaalde toeslagen (o.a. ploegen, onregelmatigheid)
- 4) Initiële loonsverhoging
- 5) Kostenvergoedingen (mits vrij van loonheffingen)
- 6) Periodieken
- 7) Vergoeding van reizen
- 8) Eenmalige uitkeringen (niet repeterend karakter).
- 9) Thuiswerkvergoedingen
- 10) Vaste eindejaarsuitkering (hoogte, tijdstip door opdrachtgever bepaald)

Straks

10 elementen

- 1) Het geldende periodeloon in de loonschaal die van toepassing is
- 2) Arbeidsduurverkorting
- 3) **Alle toeslagen**
- 4) Initiële loonsverhoging
- 5) **Alle kostenvergoedingen***
- 6) Periodieken
- 7) Vergoeding van reizen
- 8) Eenmalige uitkeringen (niet repeterend karakter).
- 9) Thuiswerkvergoedingen
- 10) Vaste eindejaarsuitkering (hoogte, tijdstip door opdrachtgever bepaald)

* De inlenersbeloning wordt uitgebreid met alle kostenvergoedingen ongeacht of deze vrij van loonheffing en premies kunnen worden uitgekeerd volgens de geldende fiscale wetgeving, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd. Als er door de uitzendonderneming gebruikgemaakt wordt van de WJKR of andere gelijksoortige fiscale regeling is het onder de WJKR gebrachte bruto bedrag ook het netto bedrag.

4: Verzilveren werkervaring

Nu

Als het beleid van de inlener is om ervaring mee te nemen in aanvangsloon geldt dit ook voor uitzendmedewerker.

Inschaling op basis van eerdere werkervaring bij terugkeer binnen 12 maanden bij dezelfde inlener óf bij andere inlener met dezelfde cao.

Straks

Ongeacht het beleid van de inlener dient ervaring van de uitzendmedewerker mee te worden genomen om het aanvangsloon (schaal-trede) te bepalen.

Inschaling op basis van eerdere werkervaring bij terugkeer binnen 12 maanden bij dezelfde inlener óf bij andere inlener met dezelfde cao.

+ Als er binnen de termijn van 9 maanden voorafgaand aan de eerste werkdag een cao verhoging heeft plaats gevonden, dan moet deze cao verhoging alsnog (ook) worden toegepast.

5: Periodieken

Nu

Periodieke verhogingen worden toegekend op dezelfde wijze als bij opdrachtgever.

Straks

Als het toekennen van een periodieke verhoging bij opdrachtgever afhankelijk is van de beoordeling van de uitzendmedewerker, dan geldt het volgende:

De uitzendmedewerker krijgt altijd een periodieke verhoging toegekend. Behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendmedewerker een negatieve beoordeling conform de regels en procedures bij de opdrachtgever heeft gekregen.

Wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendmedewerker ook een periodieke verhoging.

6: Transitievergoeding

Nu

Ex-uitzendmedewerkers kunnen tot 3 maanden na de laatste werkdag aanspraak maken op een eventuele transitievergoeding.

Straks

Ex-uitzendmedewerkers kunnen tot 12 maanden na de laatste werkdag aanspraak maken op een eventuele transitievergoeding.

7: Overig

Op het moment van publiceren wordt door de cao partijen verdere invulling gegeven aan de volgende onderdelen:

- ouderenregelingen;
- verbetering positie arbeidsmigranten;
- pensioen voor uitzendmedewerkers;
- zeggenschap.

CONTACT

Heeft u vragen naar aanleiding van deze infographic, neem contact op met uw contactpersoon bij Adecco of via www.adecco.nl