

Adecco

**De nieuwe CAO voor
uitzendkrachten en
achtergrond**

Per 1 juli 2023



Inleiding

- Achtergrond: eerdere wetgeving en plannen over de arbeidsmarkt
- Wijzigingen CAO uitzendkrachten per 1 juli 2023
 - ✓ hoofdlijnen van het afgesloten CAO akkoord tussen de ABU, NBBU en de vakbonden FNV, CNV, De Unie
 - ✓ looptijd CAO is van 2 januari 2023 tot en met 1 januari 2024
 - ✓ goed werkgeverschap, zekerheid en duidelijkheid voor uitzendmedewerkers en inleners, alsmede het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden zijn hierbij leidend
 - ✓ er geldt géén overgangsrecht

Adecco

**Achtergrond:
eerdere wetgeving en plannen over
de arbeidsmarkt**



Eerdere wetgeving

- **2015 Wet werk en zekerheid (Wwz)**

o.a.:

- geen proeftijd contracten 6 maanden of korter,
- beperkingen concurrentiebeding,
- aanzegplicht contracten 6 maanden of langer

- **2020 Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)**

o.a.:

- aparte status payroll,
- lagere WW premie bij vast contract,
- transitievergoeding vanaf dag 1,
- regels voor oproepcontracten,
- nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond

- **2022 Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Wtva)**

o.a.:

- uitbreiding informatieplicht werkgever,
- voorspelbaar werkpatroon,
- verplichte scholing betaald,
- geen belemmering nevenarbeid

Plannen over de arbeidsmarkt

- **2020 "In wat voor land willen wij werken?"** Commissie Regulering van Werk (Borstlap)
- **2020 "Eerste aanbevelingen" en "Geen Tweederangsburgers"** Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten (Roemer)
- **2021 "Sociaal-economisch beleid 2021-2025"** MLT advies (SER)
- **2022 "Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt" en "Hoofdlijnen verplichte certificering bij ter beschikking stellen van arbeidskrachten"** Ministerie SZW (minister Van Gennip)
- **2023 "Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket"** Ministerie SZW (minister Van Gennip)

Bottom line:

- het besef dat 'de wereld van werk' volop in beweging is door technologische, economische, demografische ontwikkelingen
- versteviging positie (flexibele) werknemer en meer overzicht/informatie voor de werknemer
- meer duurzaamheid arbeidsrelaties (minder flexibele arbeidsovereenkomsten en meer vaste contracten)
- meer/permanente ontwikkeling van iedere werknemer
- vermindering schijnzelfstandigheid (gelijker speelveld werknemer - zelfstandige)



Wijzigingen CAO uitzendkrachten

1

Arbeidsongeschiktheid en uitzendbeding

2

Arbeidsongeschiktheid, wachtdagen en aanvullingen Ziektewet.

3

Inlenersbeloning

4

Verzilveren werkervaring

5

Periodieken

6

Transitievergoeding, rechtspositie en overige punten

Adecco

Arbeidsongeschiktheid en het uitzendbeding



1 Arbeidsongeschiktheid en het uitzendbeding nu en straks

Nu

Met betrekking tot fase A met uitzendbeding:

ingeval van arbeidsongeschiktheid van de uitzendmedewerker wordt de uitzendovereenkomst direct na de ziekmelding geacht van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de opdrachtgever

Situatie tussen 17 maart 2023 en 1 juli 2023:

- omtrent deze materie speelde een rechtszaak bij de Hoge Raad
- Hoge Raad heeft aangegeven dat de situatie van vóór 17 maart 2023 in stand blijft, alleen is nu wél de expliciete intrekking door de opdrachtgever nodig. In geval deze intrekking er niet is, dan eindigt de uitzendovereenkomst niet meer bij ziekte.

Straks

Met betrekking tot fase A met uitzendbeding:

- ingeval van arbeidsongeschiktheid van de uitzendmedewerker wordt de uitzendovereenkomst niet automatisch beëindigd maar loopt door tot overeengekomen einddatum
- intrekken van de opdracht is niet mogelijk tijdens arbeidsongeschiktheid
- uitzendmedewerker heeft recht op ziekteloon gedurende de duur van de uitzendovereenkomst

2 Arbeidsongeschiktheid wachtdagen en aanvullingen ziektewet nu en straks

Nu

- arbeidsovereenkomsten met uitzendbeding (arbeidsongeschikt is einde dienstverband): oud-uitzendmedewerker heeft recht op Ziektewet uitkering
- arbeidsovereenkomsten zonder uitzendbeding en ziek uit dienst: dan geldt een uitkering van 70% Ziektewet
- 2 wachtdagen

Straks

- arbeidsovereenkomsten met uitzendbeding: loondoorbetaling gedurende ziekteperiode binnen het dienstverband, waarbij week 1-52 geldt 90% en week 53 tot 104 geldt 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
- arbeidsovereenkomsten zonder uitzendbeding: ziek uit dienst dan geldt week 1-52 Ziektewet uitkering 70% + Aanvulling 20%, week 53-104 Ziektewet uitkering 70% + Aanvulling 10%
- 1 wachtdag - zonder wachtdagcompensatie
- algemeen:
 - voor de andere arbeidscontracten binnen fase A geldt hetzelfde nu al
 - wachtdagen en loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid worden hiermee gelijk in heel Fase A

Adecco

Inlenersbeloning



3 Inlenersbeloning - nu en straks

Nu: 10 elementen

- 1) het geldende periodeloon in de loonschaal die van toepassing is
- 2) arbeidsduurverkorting
- 3) bepaalde toeslagen (onregelmatigheid, ploegen, overwerk)
- 4) initiële loonsverhoging
- 5) kostenvergoedingen mits vrij van loonheffingen
- 6) periodieken
- 7) vergoeding van reisure
- 8) eenmalige vergoedingen (niet repeterend karakter)
- 9) thuiswerkvergoeding
- 10) vaste eindejaarsuitkering (hoogte en tijdstip door inlener bepaald)

Straks: 10 elementen

- *alle* toeslagen
- *alle* kostenvergoedingen*

* 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 WKR of andere gelijksoortige fiscale regeling is het onder de WKR gebrachte bruto bedrag ook het netto bedrag.

Adecco

Verzilveren werkervaring



4 Verzilveren werkervaring nu en straks

Nu

- als het beleid van de inlener is om ervaring mee te nemen in aanvangsloon geldt dit ook voor uitzendmedewerker
- inschaling op basis eerdere werkervaring bij terugkeer binnen een redelijke periode bij dezelfde inlener óf bij andere inlener binnen hetzelfde cao-gebied

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 eerdere werkervaring bij terugkeer binnen een redelijke periode bij dezelfde inlener óf bij andere inlener binnen hetzelfde cao-gebied
- als er binnen de termijn van 9 maanden een trede verhoging heeft plaats gevonden, dan moet deze verhoging alsnog (ook) worden toegepast (als ware er geen onderbreking geweest)

Adecco

Periodieken



5 Periodieken nu en straks

Nu

- Periodieke verhogingen worden toegekend op dezelfde wijze als bij opdrachtgever

Straks

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

- de uitzendmedewerker krijgt altijd een periodieke verhoging toegekend behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendmedewerker conform regels en procedures bij de opdrachtgever een negatieve beoordeling heeft ontvangen
- wanneer geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden dan krijgt de uitzendmedewerker óók een periodieke verhoging (deze verhoging volgt de mediaan d.w.z. de meest gangbare beoordeling bij vergelijkbare functies)

Algemeen: het doel van deze wijziging is het stimuleren om uitzendmedewerkers te beoordelen

Adecco

**Transitievergoeding,
rechtspositie en overige punten**



6 Transitievergoeding, rechtspositie en overige punten

Transitievergoeding

Ingeval geen transitievergoeding is uitbetaald bij einde uitzendovereenkomst, kan de ex-uitzendmedewerker er langer aanspraak op maken, namelijk *12 maanden* na de laatste werkdag (tot 1 juli 2023 is dit 3 maanden)

Rechtspositie

Alle opvolgende arbeidsovereenkomsten van een uitzendmedewerker bij dezelfde opdrachtgever moeten minimaal 4 weken duren (tot 1 juli 2023 gold dit alleen bij uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd)

Overige punten

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

- Ouderenregelingen (toegang voor uitzendmedewerkers tot speciale regelingen in andere sectoren zoals bijvoorbeeld de bouw)
- Verbetering positie arbeidsmigranten (o.a. scheiding werkgeverschap en verhuurderschap)
- Pensioen voor uitzendmedewerkers (wordt waarschijnlijk deelname per direct i.p.v. 8 weken na start uitzendovereenkomst)
- Zeggenschap (meer zeggenschap voor uitzendmedewerkers bij inroostering en planning van werk)

Adecco

Afronding



Afronding

- Uiterlijk eind deze week deze presentatie per mail.
- Uiterlijk eind deze week deze opname beschikbaar.
- Vorige week mailing naar klanten inzake tariefswijziging (indien van toepassing).
- In juni bezoek/ contact van uw contactpersoon ter controle wijzigingen in inlenersbeloning.

Hartelijk dank voor uw deelname!



Adecco

**De toekomst laten
werken voor iedereen**