



Wat betekenen de WAB en de nieuwe cao voor jou als flexmedewerker?

Op 30 december 2019 gaat de nieuwe cao voor uitzendkrachten in. Twee dagen later, op 1 januari 2020, wordt de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans van kracht. Kortgezegd de WAB. Twee belangrijke momenten, twee afzonderlijke onderwerpen.

De nieuwe cao voor uitzendkrachten en de WAB hebben ook gevolgen voor flexmedewerkers. USG People zet op een rij wat de belangrijkste veranderingen zijn.

WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) gaat in op 1 januari 2020. Er gelden vanaf dat moment andere regels rond contracten en ontslag voor alle werknemers en werkgevers in Nederland. Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten

Heb jij een arbeidsovereenkomst zonder vaste uren? Of heb jij een arbeidsovereenkomst waarbij je geen recht hebt op loon als je niet werkt? Dan heb je een oproepovereenkomst. Voor medewerkers met een oproepovereenkomst heeft de WAB vanaf 1 januari gevolgen:

- Je bent alleen verplicht om te komen werken als jouw werkgever je tenminste vier dagen van te voren schriftelijk oproept. Staat eenmaal vast dat je komt werken, maar zegt je werkgever binnen vier dagen alsnog af? Dan heb je in principe recht op het salaris over de uren die je eigenlijk zou komen werken.
- Een oproepovereenkomst kan maximaal één jaar duren. Daarna heb je recht op een vast aantal werkuren, gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen twaalf maanden.
- Het komt op je loonstrook te staan of jij een oproepovereenkomst hebt. Dit zie je ook terug in je arbeidsovereenkomst.

Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?

Als je wordt ontslagen of je contract wordt niet verlengd, dan moet de werkgever een financiële vergoeding betalen: de transitievergoeding. Door de WAB zijn de regels voor het toekennen en berekenen van de transitievergoeding veranderd:

- Je werkgever is vanaf het begin van je dienstverband een transitievergoeding verschuldigd als hij je dienstverband beëindigt of niet verlengt. Voorheen gold een wachtermijn van 24 maanden, deze is vervallen.
- Voor elk jaar dat je een contract hebt, heb je recht op een vergoeding van 1/3 van je maandsalaris. Deze berekening van de transitievergoeding is voor iedereen gelijk.

WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

Payroll en het verschil met uitzenden?

Vanaf 1 januari gelden er een aantal nieuwe regels als je werkzaam bent als payrollmedewerker. Om te bepalen of je werkzaam bent als payrollmedewerker is er een aparte definitie van payrollovereenkomst in de wet opgenomen.

- Net als bij uitzenden is er bij payroll sprake van een driehoeksverhouding: in dit geval tussen de payrollonderneming, de payrollmedewerker en de inlenende onderneming (de opdrachtgever).
- De payrollonderneming heeft in geval van payroll niet alle werving en selectie gedaan van de payrollmedewerker.
- Er is exclusiviteit afgesproken: alleen met toestemming van de opdrachtgever mag je als payrollmedewerker bij een andere opdrachtgever aan de slag.
- Voor payrollmedewerkers gelden alle arbeidsvoorwaarden en de ketenregeling van de opdrachtgever. Voor het pensioen geldt een uitzondering.

De ketentelling, hoe werkt dit?

Volgens de regels van de WAB mag een werkgever gedurende een periode van drie jaar contracten voor bepaalde tijd met een werknemer sluiten. Dit was twee jaar. Deze opeenvolgende contracten worden gezien als een keten als ze elkaar binnen zes maanden opvolgen, vandaar het begrip ketentelling. Dit houdt het in:

- In de periode van drie jaar mag een werkgever drie contracten voor bepaalde tijd sluiten.
- Na drie jaar of bij het vierde contract ontstaat een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij de keten onderbroken is geweest met meer dan zes maanden.
- In de cao voor uitzendkrachten is afgeweken van de ketentelling, hier wordt gewerkt met een fasensysteem. Op grond van het fasensysteem ontstaat pas na (minimaal) vijf en half jaar een dienstverband voor onbepaalde tijd.



WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

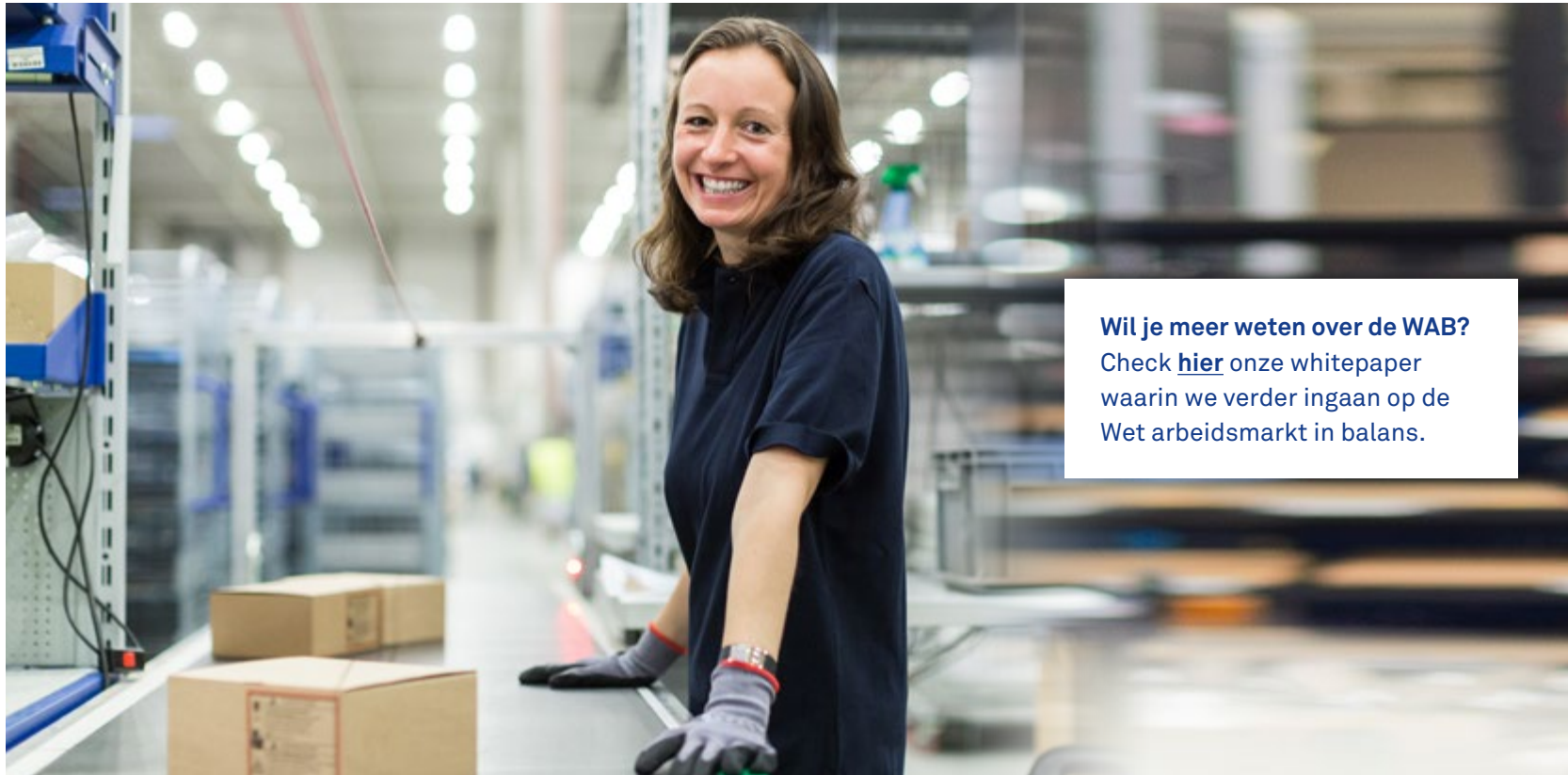
cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

Voor flexmedewerkers geldt een fasensysteem. In welke fase je contract zit, hangt af van het aantal weken dat je voor het uitzendbureau gewerkt hebt.

| Fase A: 78 gewerkte weken | Fase B: vier jaar | Fase C: onbepaalde tijd |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Deze fase kent een onbeperkt aantal uitzendcontracten voor bepaalde tijd. • Je kunt in fase A werken met een uitzendbeding: dit houdt in dat je dienstverband eindigt bij de afloop van de opdracht of ingeval van ziekte. • Als je meer dan zes maanden niet werkt, begint de telling van 78 weken opnieuw. | <ul style="list-style-type: none"> • Fase B duurt maximaal vier jaar of zes contracten voor bepaalde tijd. • Als je meer dan zes maanden niet in dienst bent geweest, val je terug in week nul van fase A. | <ul style="list-style-type: none"> • In deze fase ben je altijd werkzaam op basis van een contract voor onbepaalde tijd. • Na een werkonderbreking langer dan zes maanden, val je terug in week nul van fase A. |



Wil je meer weten over de WAB?

Check [hier](#) onze whitepaper waarin we verder ingaan op de Wet arbeidsmarkt in balans.

WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij

De nieuwe cao voor uitzendkrachten gaat in op 30 december 2019. Deze nieuwe cao is korter, duidelijker geschreven en kent een andere indeling. Wat zijn de belangrijkste veranderingen voor jou?

Herhaalde, korte contracten mogen niet meer

Het gebruik van kortdurende, repeterende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd (bijvoorbeeld dag- en weekcontracten) wordt beperkt. Op grond van de nieuwe cao moet elk uitzendcontract voor bepaalde tijd dat binnen een maand volgt op een eerder uitzendcontract voor bepaalde tijd en waarbij de flexmedewerker voor dezelfde opdrachtgever blijft werken, minimaal vier weken duren.

Vergoeding van reizen

Je krijgt een vergoeding van je reizen of reistijd als de opdrachtgever waar jij werkt een dergelijke regeling kent. Wanneer je reizen of reistijd al als gewerkte uren worden betaald, dan is de regeling van jouw opdrachtgever niet van toepassing.

Toekennen periodieken

Als je als flexmedewerker steeds in (nagenoeg) dezelfde functies werkzaam bent bij regelmatig wisselende opdrachtgevers, dan houdt de uitzendonderneming bij jouw volgende terbeschikkingstelling rekening met de werkervaring die je al hebt opgedaan voor het toekennen van een periodiek.

Vakantiebijslag gaat omhoog

Jij krijgt als flexmedewerker meer vakantiegeld. Het percentage wordt verhoogd naar 8,33 procent van je brutoloon.

WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

Aanpassing terugvalloon

Heb jij een uitzendovereenkomst waarin staat dat je recht hebt op loon als er (tijdelijk) geen werk voor je is? Dan verandert de hoogte van je loon waar je dan recht op hebt. Het was 90 procent van je feitelijk loon dat je bij je laatste opdracht als flexmedewerker kreeg. Het wordt 100 procent.

Ga je weer opnieuw bij een opdrachtgever aan de slag? Dan wordt je loon opnieuw vastgesteld op basis van de inlenersbeloning. Voor flexmedewerkers in fase C gaat een ondergrens van 90 procent

gelden. Dat betekent dat je nooit verder mag zakken dan naar 90 procent van het laatstverdiende feitelijk loon als flexmedewerker. Ook mag je in fase C nooit lager uitkomen dan 85 procent van het in deze fase hoogst genoten feitelijk loon.

Loondoorbetaling bij ziekte

De loondoorbetaling bij ziekte verandert. Tijdens het eerste jaar dat je ziek bent, heb je recht op doorbetaling van 90 procent van het loon dat je zou hebben verdiend als je niet arbeidsongeschikt was geweest. In het tweede jaar is dat 80 procent.



WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?



Vakantiewerk door scholieren en studenten

De regeling voor vakantiewerkers wordt uitgebreid en gaat gelden voor alle scholieren en studenten die tijdens een schoolvakantie (dus niet alleen de zomervakantie) tijdelijk werken als flexmedewerker.

De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt

Je kunt straks langer gebruikmaken van je vakantiedagen. Voor flexmedewerkers in fase A en B vervallen de wettelijke vakantiedagen pas na één jaar. In fase C is dat na vijf jaar. De bovenwettelijke dagen vervallen in alle fasen na vijf jaar. Wettelijke vakantiedagen zijn de vakantiedagen waarop je op grond van de wet recht hebt. Bovenwettelijke dagen zijn de dagen waarop je door de cao extra recht hebt. Bij een fulltime dienstverband heb je twintig wettelijke vakantiedagen en vijf bovenwettelijke dagen.

Het doorbetalen van feestdagen

Als je een vast arbeidspatroon hebt waarbij je werkdagen en werktijden vastliggen, dan heb je recht op het doorbetalen van de feestdag als die valt op een werkdag en je door de feestdag niet kunt werken. Heb je geen vast arbeidspatroon en geen vaste uren, maar in de dertien weken voor de feestdag wel minimaal zeven keer gewerkt op de dag dat de feestdag valt, dan heb je ook recht op doorbetaling van je salaris over het gemiddelde op deze dag gewerkte uren. Heb je nog geen dertien weken gewerkt? Kijk dan of je in meer dan de helft van het aantal gewerkte weken op deze dag hebt gewerkt. Ook dan heb je recht op betaling over het gemiddeld aantal uren dat je op deze dag hebt gewerkt.

WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?

Voorbeeld 1:

Een vast arbeidspatroon met vaste werkdagen en werktijden

Aisha werkt als flexmedewerker elke week op woensdag, donderdag en vrijdagochtend bij dezelfde organisatie. Stel dat eerste en tweede kerstdag op woensdag en donderdag vallen. Omdat het bedrijf waar Aisha werkt met kerst dicht is, kan Aisha die dagen niet gaan werken. Dus heeft ze recht op doorbetaling van haar loon tijdens kerst.

Voorbeeld 2:

Zonder vast arbeidspatroon en vaste werkuren

Chris werkt als flexmedewerker voor een zorgonderneming. Hij heeft geen vaste werkdagen. De ene keer moet hij op zaterdag werken, dan weer op een maandag, de andere keer op een vrijdag. Ook werkt Chris niet elke week. Hij heeft dus geen vast arbeidspatroon. Stel dat Chris in de dertien weken voor kerst zeven woensdagen heeft gewerkt en vijf donderdagen, dan krijgt hij eerste kerstdag (woensdag) wél doorbetaald, maar tweede kerstdag (donderdag) niet.



Meer weten over de nieuwe cao voor uitzendkrachten?

[Klik](#) door voor onze whitepaper waarin we de cao-wijzigingen verder uitleggen.

WAB

- 2 De Wet arbeidsmarkt in balans: nieuwe regels voor iedereen
- 2 Nieuwe regels voor oproepovereenkomsten
- 2 Wat zijn de regels voor de transitievergoeding?
- 3 Payroll en het verschil met uitzenden?
- 3 De ketentelling, hoe werkt dit?
- 4 Het fasensysteem, hoe zit het ook alweer?

cao

- 5 De nieuwe cao voor uitzendkrachten: de belangrijkste wijzigingen op een rij
- 5 Herhaalde, korte contracten mogen niet meer
- 5 Vergoeding van reizen
- 5 Toekennen periodieken
- 5 Vakantiebijslag gaat omhoog
- 6 Aanpassing terugvalloon
- 6 Loondoorbetaling bij ziekte
- 7 Vakantiewerk door scholieren en studenten
- 7 De vervaltermijn van vakantiedagen wijzigt
- 7 Het doorbetalen van feestdagen
- 8 Wanneer heb je wel of geen recht op doorbetaling van de feestdag?



Wil je met iemand persoonlijk spreken over wat de exacte gevolgen van de WAB en de cao voor jou zijn, neem dan contact op met je contactpersoon van jouw vestiging.

Deze informatiefolder is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. USG People is niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze informatiefolder geeft.