



Verloningen en fasenbepaling in de sector Uitzendbedrijven

Inhoud

In het kort	1
Stappenplan voorbereiding	1
1) Plaats de werknemer in de juiste risicogroep	2
2) Pas het tabblad ABU bij de werknemers aan	2
3) Leg verzuim en verlof vast via de Agenda	7
Voorbeeld verzuim bij vierwekenverloning	7
Resultaten in het detailoverzicht	8
Voorbeeld verzuim bij weekverloning	9
Nihilverloning bij vierwekenverloning?	9
Details tabblad ABU, Stipp	9
Wat verder handig is om te weten	10

In het kort

- Loon houdt automatisch bij hoeveel weken/maanden een uitzendkracht gewerkt heeft
- Loon kan daardoor ook automatisch de fase- en pensioenwekentelling van een werknemer bijhouden en aanpassen
- Hiermee voldoet Loon aan de eisen van de ABU en NBBU
- Loon kan ook in de 'toekomst kijken' en aangeven wanneer de volgende fase begint
- Verloont u een uitzendkracht per vierweken, en heeft hij een week helemaal niet gewerkt? Leg dat dan vast via de 'Agenda'. Die week blijft dan buiten het aantal gewerkte weken
- Wat voor verzuim of verlof u ook kiest in fase A / fase 1-2, een week niet werken betekent een 'gat'
- Verloont u een uitzendkracht per week, en heeft hij een week helemaal niet gewerkt? Via de 'Nihilverloning' blijft die week buiten het aantal gewerkte weken
- Na 6 maanden aaneengesloten onderbreking in fase A / fase 1-2 zal Loon automatisch 'herstarten' in fase A / 1-2
- Bij een werknemer die al in de plusregeling zit, zal Loon na een onderbreking van 26 weken automatisch terug gaan naar de basisregeling.

Stappenplan voorbereiding

Om de basis te leggen voor juiste verloningen in de sector Uitzendbedrijven, dient u een aantal zaken voor te bereiden. Dit is het stappenplan:

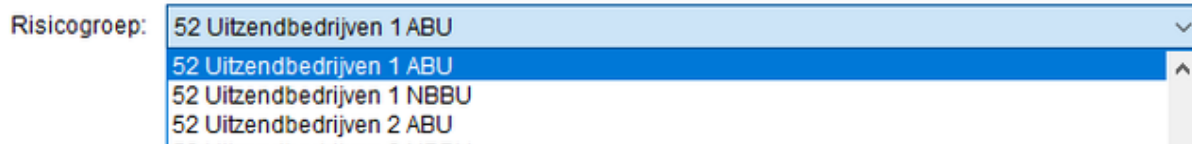
- 1) Plaats de werknemer in de juiste risicogroep
- 2) Pas het tabblad 'ABU' / 'NBBU' bij de werknemers aan
- 3) Leg verzuim en verlof vast via de Agenda

Onderstaand worden deze stappen nader toegelicht, wij doen dit aan de hand van een uitzendkracht die onder de ABU valt.

Waar u ABU leest, kunt u dit echter ook vervangen door NBBU.

1) Plaats de werknemer in de juiste risicogroep

Een open deur, maar u moet eerst de werknemers in de juiste groep binnen de sector 52 Uitzendbedrijven indelen. U hebt namelijk de keuze uit de ABU 1 en 2, de NBBU 1 en 2 (de 52 Detachering en 52 Intermediairs zijn niet voor uitzendkrachten). Indien een werkgever niet lid is van de NBBU, valt hij automatisch onder de ABU cao.



Afbeelding: 'Werknemer', 'Loon', 'Risicogroep'

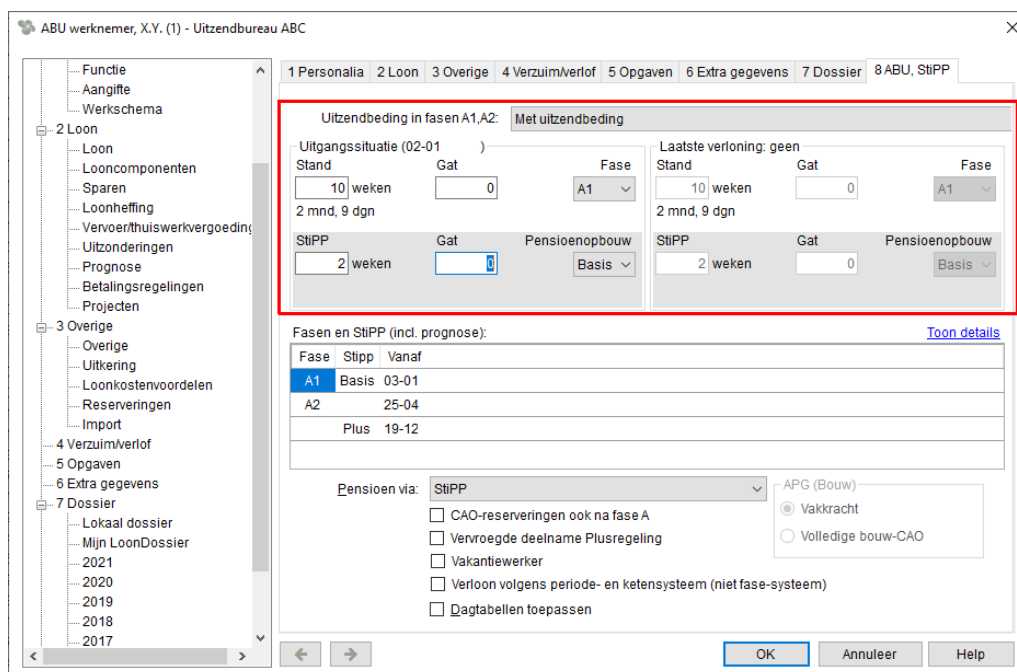
U kiest voor ABU 1 als het gaat om kantoor/administratief personeel. De ABU 2 is voor technisch/industrieel personeel.

Met uw keuze past Loon de CAO-afspraken en ook het sectorfondspercentage toe die voor deze groep van toepassing is.

2) Pas het tabblad ABU bij de werknemers aan

Om de juiste basis te leggen voor het bijhouden van het aantal gewerkte weken, is er tevens een tabblad bij de werknemer gemaakt: 'ABU, Stipp', waar u - voordat u voor de eerste keer met het Loon-pakket gaat verlonen - het een en ander zélf moet invullen.

Het tabblad ziet er zo uit (data in dit voorbeeld reeds ingevuld):



Afbeelding: 'Werknemer', 'ABU, zelf invullen'

U moet hier eenmalig de volgende data aangeven:

- a. Uitzendbeding
- b. Fasestand
- c. Stipp pensioenweken
- d. 'Pensioen via'
- e. Reserveringen voor vrije dagen, feestdagen en kort verzuim
- f. Vervroegde deelname Plusregeling
- g. Vakantiewerker
- h. Dagtabellen toepassen

Onderstaand worden deze punten nader toegelicht.

a. Uitzendbeding

De fiscus wil weten of u verloont Met of Zonder uitzendbeding. Het 'uitzendbeding' wordt namelijk gemeld in de aangifte loonheffingen.

Verreweg de meeste uitzendkrachten vallen onder het type Met uitzending.

De keuze heeft invloed op de loonberekening en op de kosten werkgever. Het is dus van belang dat u de juiste keuze maakt.

• Met Uitzendbeding:

Standaard van toepassing in fase A / fase 1-2. Met uitzendbeding houdt in dat de uitzendovereenkomst eindigt als er geen werk is, door ziekte van de uitzendkracht of door opzegging door de inlener of de uitzendkracht. Reserveringen voor kort verzuim, vrije dagen en feestdagen zijn van toepassing.

• Zonder Uitzendbeding:

Zonder uitzendbeding houdt in dat een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt overeengekomen. Zonder uitzendbeding is automatisch van toepassing bij fase B / 3 en C / 4. Indien er geen werk, is er geen loonuitsluiting, maar terugvalloon (90% van het loon, maar minstens minimumloon).

In fase A / fase 1-2 kan expliciet voor Zonder Uitzendbeding worden gekozen. In fase A / fase 1-2 is er dan geen sprake van terugvalloon, maar van Loonuitsluiting (behalve bij ziekte, dan wel loondoorbetalingsplicht), tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

Er zijn geen reserveringen voor kort verzuim, vrije dagen en feestdagen van toepassing.

b. Fasestand

We blijven op het tabblad 'ABU, Stipp' bij de werknemer. In verreweg de meeste gevallen hoeft u links bij Uitgangssituatie d.d. XX de 'Stand', 'Gat' en 'Fase' daar niet in te vullen of aan te passen:

• De 'Stand' toont de beginstand van de faseweken. Deze beginstand hoeft u vrijwel nooit in te vullen. Want Loon importeert aan het begin van het jaar automatisch het aantal faseweken uit het jaar ervoor.

Als u een nieuwe werknemer invult, zal de beginstand uiteraard nul zijn, tenzij er sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Ook als u gedurende het jaar nieuw start met het Loon-pakket dan zult u logischerwijze zelf de beginstand van het aantal faseweken in moeten geven. Loon weet dan immers niet hoeveel (fase)weken er al gewerkt zijn door deze werknemer.

Let op: in fase A / fase 1-2 is er sprake van wekentelling, vanaf fase B / 3 wordt er in dagen/maanden geteld. Wanneer de werknemer in fase B / 3 terechtkomt, verandert 'Faseweken' in 'Contractduur' en worden de maanden/dagen getoond vanaf fase B / 3.

Onderstaand – ter informatie - de telling van de fasen van de ABU / NBBU.
Er zijn 3 fasen te onderscheiden:

Fase A, fase 1-2: Week 1 tot en met 52 weken [per 2022*]

Fase B, fase 3: vanaf week 53 maximaal 3 jaar (of 6 contracten)

Fase C, fase 4: (binnen 6 maanden) na einde fase B / fase 3.

* Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase A/ fase 1-2 geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken. Voor uitzendkrachten die vóór 3 januari 2022 zijn gestart

geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 78 gewerkte weken.

Met ingang van 2 januari 2023 geldt de periode van 52 gewerkte weken voor alle uitzendkrachten.

• Het vakje 'Gat' zult u vrijwel nooit zelf in hoeven te vullen. Alleen als er aan het einde van het voorgaande jaar één of meerdere weken onafgebroken (!) niet is gewerkt, zal bij de import begin van het huidige jaar het betreffende getal staan bij 'Gat'.

Een gat dat eventueel in het huidige jaar ontstaat door afwezigheid, houdt Loon zelf bij door de gegevens die u invult bij het Verzuim en verlof via de 'Agenda'. Wanneer zulke gaten zijn ontstaan, ziet u terug als u klikt op 'Toon details'.

Onderstaand nadere uitleg over 'Onderbrekingen' (= gaten), en voorbeelden in de Fasen van de ABU / NBBU .

Bij onderbrekingen kan er een terugval in fase plaatsvinden.

* Fase A, fase 1-2: Bij een onderbreking van minder 6 maanden wordt er doorgeteld (alleen gewerkte weken). Duurt de onderbreking 6 maanden of langer dan valt de werknemer terug naar begin fase A, fase 1-2.

* Fase B, fase 3: Bij een onderbreking van minder 6 maanden wordt er doorgeteld (alle weken tellen mee). Duurt de onderbreking 6 maanden of langer dan valt de werknemer terug naar begin fase A / fase 1-2. De onderbreking betekent in deze fase de tijd tussen twee contracten.

* Fase C, fase 4: Een werknemer in fase C / fase 4 heeft in beginsel een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Mocht de werknemer alsnog uit dienst gaan en later weer in dienst komen, dan is het volgende van toepassing. Indien de onderbreking minder dan 6 maanden is, valt werknemer terug naar begin fase C / fase 4. Mocht de onderbreking 6 maanden of langer duren dan valt werknemer terug naar begin fase A / fase 1-2.

c. Stipp pensioenweken

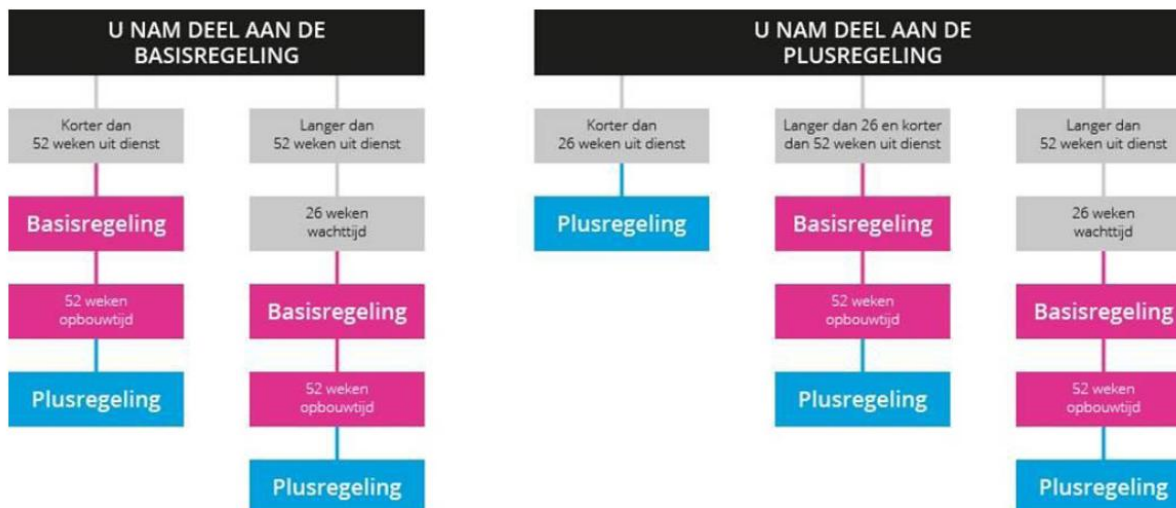
Evenals bij de fasen zal ook de stand en het gat geïmporteerd worden uit het voorgaande jaar. Voor een nieuwe werknemer hoeft ook hier in principe niets ingevuld te worden.

Stipp telt in elke fase met weken, en alleen gewerkte weken tellen mee.

Voor de eerste 8 weken dat een werknemer werkt geldt een referentieperiode. Vanaf week 9 gaat de werknemer deelnemen aan de Basisregeling, deze duurt 52 weken. Vanaf week 61 wordt dit de Plusregeling.

Loon houdt dit voor u bij op grond van de verloningen en de gegevens die zijn verwerkt in de Agenda.

Voor onderbrekingen gelden afwijkende regels ten opzichte van de fasetelling. U ziet dit in onderstaand schema terug:



Afbeelding: schema onderbreking en terugval Stipp

Zie voor meer informatie over het uitzendpensioen www.stippensioen.nl

Het kan voorkomen dat de werknemer niet onder het Stipp pensioen valt, zie hieronder bij 'Pensioen via'.

Afbeelding: 'Werknemer', ABU, zelf invullen

d. 'Pensioen via'

Dat zal vrijwel altijd 'Stipp' zijn, tenzij het een uitzendkracht betreft die op grond van een ander pensioenreglement in een specifieke andere sector valt.

Alleen in die gevallen kijkt u af van de keuze 'Stipp'.

Voor de uitzendkrachten in de Bouw kunt u meer hierover lezen in https://www.loon.nl/handleiding/Uitzendwerk_Bouw.pdf.

e. Reserveringen voor vrije dagen, feestdagen en kort verzuim

Als u wilt dat de CAO-reserveringen voor vrije dagen, feestdagen en kort verzuim ook na fase A / fas 1-2 doorgaan, vink dan deze optie aan.

f. Vervroegde deelname Plusregeling

Het is toegestaan uitzendkrachten eerder aan te melden in de Plusregeling. Dit kan alleen indien de uitzendkracht in het voorgaande jaar al deelnemer aan de Basisregeling is geweest en hier minstens 52 weken in heeft gezeten.

Vink deze optie aan indien u dit wenst toe passen.

g. Vakantiewerker

Wanneer een werknemer een scholier of student is dan kan deze worden verloned als Vakantiewerker. Onder vakantiewerkers in de zin van deze cao wordt verstaan scholieren, studenten en andere studerende(n), die uitsluitend in de periode(n) van vakantie(s) van onderwijsinstellingen tijdelijke werkzaamheden verrichten.

h. Dagtabellen toepassen

Hoofregel is dat de te gebruiken tijdvaktabel overeen dient te komen met het loontijdvak.

Als bijvoorbeeld de werknemer een loon per maand heeft, dan moet de witte maandtabel gebruikt worden.

Voor de uitzendbranche is in sommige gevallen de dagtabel van toepassing, dit is wanneer het geval zich voor doet dat de werknemers op basis van een uurloonafspraak werken.

3) Leg verzuim en verlof vast via de Agenda

Regels verzuim ABU

De regels bij verzuim in de ABU-CAO melden o.a. dit:

- Als een werknemer in een bepaalde week gewerkt heeft - al is dat maar voor een uurtje - dan telt die gehele week mee als gewerkte week.
- Werkt een uitzendkracht gedurende een week helemaal niet, dan mag die week niet worden meegenomen als gewerkte week.

Dit betekent dat u in Loon precies moet bijhouden welke weken er wél en welke weken er niet is gewerkt.

Voorbeeld verzuim bij vierwekenverloning

- Een uitzendkracht met een vast werkschema heeft in de laatste week van periode 5 helemaal niet gewerkt.
- Die laatste week van periode 5 (stel, week 20) mag dus niet mee in het aantal gewerkte weken voor het fasensysteem.

Hoe legt u dit correct vast in Loon?

- 1) De 'onderbreking' van de laatste week van periode 5 legt u vast als 'Verzuim', 'Onbetaald verlof'
- 2) Kies daarom vanuit het hoofdscherm in Loon voor 'Agenda'
- 3) Kies de juiste werknemer
- 4) Klik in de Agenda op de gewenste datum en starttijd
- 5) Kies voor Verzuim
- 6) Kies voor 'Onbetaald verlof'
- 7) Leg de begindatum ('Van') en de einddatum ('Tot en met') van het verzuim vast:

Verzuim/verlof/tijdregistratie (nieuw)

werknemer: 1-ABU werknemer, X.Y.

Verlof:

Verzuim: Onbetaald verlof

Van: ma 16 mei

Tot en met: vr 20 mei

Hele dag

Omschrijving:

OK Annuleer Help

Afbeelding: 'Agenda', 'Onbetaald verlof'

- 8) Geef 'OK'
- 9) Verloon periode 5 op de reguliere wijze.

Resultaten in het detailoverzicht

Loon zorgt er (in dit voorbeeld) voor dat week 20 niet meetelt in het aantal gewerkte weken ('gat'). Het gat wordt getoond in dagen. De begin- en eindstand blijven voor die week gelijk, namelijk 29 weken.

In het detailoverzicht ziet u dit terug. In het detailoverzicht is altijd een gat te zien van 2 dagen na de laatste verloning (het weekend). Loon houdt namelijk bij of en wanneer er in fase dan wel pensioen zou moeten plaatsvinden. Op deze manier houdt Loon rekening met de laatst gewerkte dag.

Op het tabblad 'ABU, Stipp' zullen - in ons voorbeeld - de telling en weergave dan ook als volgt zijn:

ABU werknemer, X.Y. (1) - Uitzendbureau ABC

1 Personalia 2 Loon 3 Overige 4 Verzuim/verlof 5 Opgaven 6 Extra gegevens 7 Dossier 8 ABU, Stipp

Uitzendbeding in fasen A1,A2: Met uitzendbeding

Uitgangssituatie (02-01) Laatste verloning (22-05-2022)

Stand	Gat	Fase	Stand	Gat	Fase
10 weken	0	A1	29 weken	9 dagen	A2
2 mnd, 9 dgn			6 mnd, 24 dgn		

Stipp Pensioenopbouw Stipp Pensioenopbouw

Stand	Gat	Pensioenopbouw	Stand	Gat	Pensioenopbouw
2 weken	0	Basis	22 weken	0	Basis
			5 mnd, 3 dgn		

Fasen en Stipp (incl. prognose): [Terug naar overzicht](#)

Week	Fase	Eind: Stand	Gat	Stipp pensioen	Eind: Stand	Gat
19	A2	29 weken	2 dagen	Basis	24 weken	
20	A2	29 weken	9 dagen	Basis	22 weken	
21	A2	30 weken	2 dagen	Basis	23 weken	
22	A2	31 weken	2 dagen	Basis	24 weken	

Pensioen via: Stipp

CAO-reserveringen ook na fase A
 Vervroegde deelname Plusregeling
 Vakantiewerker
 Verloon volgens periode- en ketensysteem (niet fase-systeem)
 Dagtabellen toepassen

APG (Bouw)

Vakkracht
 Volledige bouw-CAO

OK Annuleer Help

Afbeelding: 'Werknemer', 'ABU', wekentelling

Er zijn 5 periodes van vier weken verloond, maar één week (week 20) telt niet mee in het aantal gewerkte weken. Gevolg aan het einde van week 20: 'slechts' 29 gewerkte weken (inclusief beginstand van 10 weken).

Let op: het maakt niet uit welk verzuim of verlof u kiest via de Agenda, als er een week niet gewerkt is, dan volgt er automatisch een 'gat'.

Voorbeeld verzuim bij weekverloning

- Een uitzendkracht heeft week 29 helemaal niet gewerkt.
- Die week mag dus niet mee in het aantal gewerkte weken.
- Hij heeft in week 30 één dag gewerkt.
- Deze week 30 mag in zijn geheel wél mee in het aantal gewerkte weken.

Hoe legt u dat correct vast in Loon?

- 1) De 'onderbreking' van week 29 gaat vanzelf, namelijk via de 'Nihilverloning' die u sowieso al voor deze werknemer draait in zo'n situatie.
- 2) Week 30 mag in zijn geheel mee in de telling voor het aantal gewerkte weken. U verloont deze week op de gebruikelijke wijze.

Nihilverloning bij vierwekenverloning?

Als een werknemer de gehele vierwekenperiode niet heeft gewerkt, dan verloont u die periode via een 'Nihilverloning'. Ook in dat geval zal Loon de betreffende weken niet meenemen in de telling voor het aantal gewerkte weken.

Details tabblad ABU, Stipp

Met de basisgegevens, de verloningen en het verzuim en verlof (via de 'Agenda') kan Loon dus de precieze fase van de werknemer bepalen. Tevens kan Loon bepalen welke pensioenregeling van toepassing is.

ABU werknemer, X.Y. (1) - Uitzendbureau ABC

1 Personalia 2 Loon 3 Overige 4 Verzuim/verlof 5 Opgaven 6 Extra gegevens 7 Dossier 8 ABU, Stipp

Uitzendbeding in fasen A1,A2: Met uitzendbeding

Uitgangssituatie (02-01)

Stand	Gat	Fase
10 weken	0	A1
2 mnd, 9 dgn		

StiPP Gat Pensioenopbouw

StiPP	Gat	Pensioenopbouw
2 weken	0	Basis

Laatste verloning (22-05)

Stand	Gat	Fase
29 weken	9 dagen	A2
6 mnd, 24 dgn		

StiPP Gat Pensioenopbouw

StiPP	Gat	Pensioenopbouw
22 weken	0	Basis
5 mnd, 3 dgn		

Fasen en Stipp (incl. prognose): [Terug naar overzicht](#)

Week	Fase	Eind: Stand	Gat	Stipp pensioen	Eind: Stand	Gat
19	A2	29 weken	2 dagen	Basis	21 weken	
20	A2	29 weken	9 dagen	Basis	22 weken	
21	A2	30 weken	2 dagen	Basis	23 weken	
22	A2	31 weken	2 dagen	Basis	24 weken	

Pensioen via: Stipp

APG (Bouw)

Vakkracht

Volledige bouw-CAO

CAO-reserveringen ook na fase A

Vervroegde deelname Plusregeling

Vakantiewerker

Verloon volgens periode- en ketensysteem (niet fase-systeem)

Dagtabellen toepassen

OK Annuleer Help

Afbeelding: 'Werknemer', 'ABU', resultaat voor de fasen

Loon laat u hier de stand van zaken zien rond de fasen en het pensioen. U ziet de datum van de laatste verloning en de fase en pensioenregeling waarin de werknemer nu zit.

In het witte scherm eronder toont Loon van welke week tot welke week een fase van

toepassing is, en wanneer de volgende fase en pensioenregeling ingaat. Loon kan daarbij ook vooruit kijken.

Klik op 'Toon details' om het overzicht per week te zien, en de eventuele 'gaten' (Onderbrekingen). Als de 'gaten' lang genoeg duren, kan een werknemer terugvallen naar het begin van een fase A en/of een terugval in pensioen hebben. Loon weet dat via het verzuim en verlof dat u invult via de Agenda.

Wat verder handig is om te weten

- Bij het invoeren van een nieuwe werknemer in de sector 52 Uitzendbedrijven geeft Loon automatisch aan dat er Met uitzendbeding verloond moet worden.
- Loon zal bij het invoeren van een eventueel opvolgend dienstverband de eindstand van het aantal gewerkte weken meenemen naar de beginstand van het nieuwe dienstverband.
- In de eerste 52 weken (fase A / fase 1-2) is, voor zowel een uitzendovereenkomst Met als Zonder Uitzendbeding, sprake van een afdracht voor het Sociaal Fonds en het Scholingsfonds. De premiepercentages hiervoor zijn 0,2% respectievelijk 1,02%.
- In fase A / fase 1-2 is een opslag wachtdagen van toepassing.
- In deze sector is een Aanvulling Ziektewet van toepassing indien er sprake is van een uitzendovereenkomst Met Uitzendbeding (fase A / fase 1-2), deze is voor de voorziening voor de aanvulling op de ziektewetuitkering.
- Middels de bruto toeslag 'Uitruil loon (extraterritoriaal)' kunt u de uitruil van loon voor vrije vergoedingen en verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten regelen.
- Middels de bruto toeslag 'Inlenersbeloning' kunt u de verschillende uurlonen verlonen, hierover leest u in https://www.loon.nl/Handleiding/Inlenersbeloning_Sector_52_Uitzendbedrijven.pdf.

