



## Onderhandelingsresultaat NBBU, FNV, CNV Vakmensen en de Unie

De onderhandelaars namens werkgeversvereniging NBBU en vakbonden FNV, CNV Vakmensen en de Unie hebben op 25 november 2021 overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten. De cao heeft een looptijd van 1 januari 2022 tot 2 januari 2023.

De afspraken zijn een eerste belangrijke stap in de uitwerking en implementatie van het SER MLT-advies Sociaal-economisch beleid 2021-2025: 'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving'.

De komende periode zullen cao-partijen verder gaan met de uitwerking van het SER MLT-advies en streven we ernaar om in 2022 verdere cao-afspraken te maken over de jaren 2023 en verder waarin de SER-adviezen volledig zijn uitgewerkt en worden geïmplementeerd in een breed gedragen akkoord.

Opzegging van de cao die ingaat per 1-1-2022 kan plaatsvinden zonder opzegtermijn tegen het einde van de looptijd. Na opzegging wordt deze cao voor de duur van één jaar verlengd en zullen partijen dat jaar gebruiken om te bezien hoe er alsnog tot een nieuwe cao gekomen kan worden. Dit leggen partijen vast als een tijdelijke bepaling in artikel 3 voor de duur van deze cao.

Geen enkele wijziging in deze nieuwe cao kan geacht worden een verslechtering voor de uitzendkracht op te leveren van bepalingen in voorgaande cao's.

### Inlenersbeloning

Met ingang van 3 januari 2022 wordt de inlenersbeloning aangepast dan wel uitgebreid met het volgende:

- > Eenmalige uitkeringen: alle eenmalige uitkeringen ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering.
- > Kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en thuiswerkvergoedingen (ongeacht of deze vrij van loonheffing en premies kunnen worden uitbetaald).
- > Onder de inlenerbeloning valt ook het geldende periodeloon in de schaal. Als het bij de opdrachtgever beleid is om het aanvangsloon mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie dan geldt dat ook voor de uitzendkracht. De uitzendonderneming houdt in dat geval rekening met de overeenkomstig artikel 4 lid 3 verstrekte informatie over opleidingen, werkervaring en competenties. Artikel 4 lid 3 wordt uitgebreid met deze componenten. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over de diens inschaling. In ieder geval wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever dan wel bij een opdrachtgever in hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie gezien diens werkervaring, bij inschaling uitgegaan van de eerdere inschaling.
- > Toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet

- limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk.
- > Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever.
  - > Met ingang van 1 januari 2023 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever. Partijen zullen deze uitbreiding samen uitwerken. Dit geldt ook voor de bepalingen van een nieuwe cao die partijen zullen sluiten per 2 januari 2023.

### Hulpmiddelen

Indien voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) door de opdrachtgever functie-gerelateerde hulpmiddelen vereist zijn, dan worden deze hulpmiddelen door of namens de opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever verstrekt aan de uitzendkracht.

### Reparatie WW - SPAWW

Partijen zullen in 2022 aansluiting zoeken bij de CAOPAWW, overeenkomstig de oproep van de Stichting van de Arbeid bij het Sociaal Akkoord uit 2013. Het streven is om dit per 1 april 2022 te doen. In de CAO voor uitzendkrachten wordt opgenomen dat de werkgever de werknemerspremie zal voldoen tot het einde van de eerstvolgende CAO-PAWW (1 oktober 2027) of zoveel eerder als het SER-advies met betrekking tot gelijkwaardige beloning is geïmplementeerd in wetgeving of in de CAO voor Uitzendkrachten. Partijen zullen de effecten van de premieafdracht en het beroep van uitzendkrachten op de regeling jaarlijks monitoren.

### Pensioen

Partijen zetten de besprekingen om te komen tot een marktconforme pensioenregeling voort. Daarop vooruitlopend worden per 1 januari 2022 als eerste stap de volgende wijzigingen doorgevoerd.

- > De huidige wachttermijn is 26 weken en wordt per 1 januari 2022 teruggebracht naar maximaal 8 weken gewerkt bij de uitzendwerkgever. Voor de telling van die 8 gewerkte weken tellen de gewerkte weken bij een andere uitzendonderneming verbonden binnen een groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW mee. Een uitzendwerkgever zal naar verwachting te maken krijgen met een gemiddeld genomen kortere wachttijd dan 8 weken, omdat er meer uitzendkrachten zullen instromen die de wachttijd van 8 weken elders al bereikt hebben. Partijen onderzoeken nog of en hoe de wachttermijn verder verkort kan worden. Vanaf de aanvang van de negende week geldt voor de duur van 52 weken de Basisregeling gevolgd door de Plusregeling. Iedereen die op 1 januari 2022 8 weken of meer werkzaam is als uitzendkracht start op die datum met pensioenopbouw.
  - o Als de Basisregeling vanaf 1 januari 2023 nog wordt voortgezet, maken partijen afspraken over dat en hoe de pensioenopbouw in de betreffende regeling wordt verhoogd.
  - o Partijen onderzoeken StiPP in de regeling de wederkerigheid met een van StiPP gedispenseerde regeling op te nemen, zodanig dat bij overgang naar StiPP vanuit een gedispenseerde regeling de pensioenopbouw doorloopt.
  - o De pensioengrondslag wordt aangepast naar:
    - Loon voor werknemersverzekeringen
    - Vermeerdert met de pensioenpremie werknemer

- Vermindert met de fiscale bijtelling leaseauto
- Vermeerdert met het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of verstrekkingen op grond van artikel 20 cao voor uitzendkrachten (uitruil van arbeidsvoorwaarden).
- In de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 kunnen afspraken opgenomen worden ten aanzien van pensioen die een ingangsdatum kennen van 1 januari 2023.

## Rechtspositie

- > Met ingang van 3 januari 2022 wordt de eerste fase van uitzenden, fase 1-2, beperkt tot 52 gewerkte weken. Onderdeel van de afspraken van de volgende cao die partijen zullen afsluiten per 2 januari 2023 zal zijn dat onder gewerkte weken vanaf 2 januari 2023 ook de weken begrepen worden waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie opneemt.
  - Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase 1-2 geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken. Voor uitzendkrachten die voor 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.
  - Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al 52 weken hebben gewerkt in Fase 1-2 stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in in Fase 3.
  - Uitzendovereenkomsten met een looptijd langer dan 2 januari 2023 worden aangemerkt als het eerste contract in Fase 3.
  
- > Cao-partijen willen de maximale duur van Fase 3 in eerste instantie beperken tot 3 jaar. De verdere verkorting van Fase 3 tot 2 jaar – zoals opgenomen in het SER-advies – krijgt zijn beslag in de nieuwe cao die partijen zullen afsluiten per 2 januari 2023.
  - De termijn van Fase 3 in de CAO voor Uitzendkrachten wordt met ingang van 3 januari 2022 beperkt tot 3 jaar en/of maximaal 6 contracten.
  - Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase 3 geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar. Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in Fase 3 geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 4 jaar en/of maximaal 6 contracten.
  - Met ingang van 2 januari 2023 geldt deze periode van 3 jaar voor alle uitzendkrachten. Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al drie jaar lang uitzendovereenkomsten in Fase 3 hebben gehad, stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in in Fase 4.
  - Als een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase 3 is aangegaan vóór 1 januari 2022 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mag deze worden uitgediend in fase 3 mits deze de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijdt.

## Arbeidsmigranten

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de volgende afspraken voor uitzendkrachten die arbeidsmigrant zijn.

- > Inkomenszekerheid
  - De arbeidsmigrant die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door of in opdracht van die uitzendonderneming buiten

Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. Partijen zullen de effecten van deze inkomenszekerheid monitoren in het licht van het rapport van het 'aanjaagteam-Roemer' en kunnen in de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomenszekerheid.

- De periode van inkomenszekerheid wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de arbeidsmigrant vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch 2 maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van 2 maanden waarover het recht op tenminste het wettelijke voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.

> **Transparantie**

- De uitzendwerkgever maakt voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken met de arbeidsmigrant over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao.

Op de uitzendwerkgever rust de verantwoordelijkheid te zorgen voor een goede werving en selectie. Toch kunnen zich situaties voordoen van bijvoorbeeld disfunctioneren en verwijtbaar handelen door de arbeidsmigrant, of andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past. Wanneer deze omstandigheden zich voordoen binnen een periode van twee weken na aanvang van de werkzaamheden en de uitzendonderneming de arbeidsmigrant daarom niet meer te werk kan of wil stellen, vervalt het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie. Om te voorkomen dat hier lichtvaardig mee wordt omgegaan en om de arbeidsmigrant te beschermen, heeft de arbeidsmigrant bij verval van de inkomensgarantie wel recht op:

- > Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
- > De mogelijkheid om aansluitend nog 5 aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
- > Kwijtschelding van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de arbeidsmigrant naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
  - vervoer thuisland-Nederland, vervoer woon-werkverkeer,
  - huisvesting
  - zorgverzekering.

Wanneer deze omstandigheden zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie over de periode van 2 maanden bestaan. Mocht het functioneren van de

arbeidsmigrant reden zijn om aansluitend aan de periode van inkomenszekerheid geen nieuwe werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de arbeidsmigrant hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

#### **Redelijke periode de huisvesting te verlaten**

- > Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de arbeidsmigrant de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De arbeidsmigrant voldoet de huurprijs wekelijks.
- > De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de arbeidsmigrant die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming een gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden passende termijn om de huisvesting te verlaten.