

Onderhandelingsresultaat CAO voor uitzendkrachten 2018-2019

Partijen betrokken bij de ABU-CAO voor *Uitzendkrachten*, te weten Algemene Bond Uitzendondernemingen ter ene zijde en FNV, CNV Vakmensen.nl, De Unie en LBV ter andere zijde (hierna: cao-partijen) zijn op 9 oktober 2017 een onderhandelingsresultaat over een nieuwe CAO voor *Uitzendkrachten 2018-2019* overeengekomen.

Overwegende dat:

1. Partijen bij de ABU-CAO voor *Uitzendkrachten* (hierna de ABU-cao) en partijen bij de NBBU-CAO voor *Uitzendkrachten* (hierna NBBU-cao) in het akkoord van 10 november 2014 over de SFU-cao 2015 zijn overeengekomen om tot twee identieke cao's te komen in de uitzendbranche.
2. Partijen bij de ABU-CAO en partijen bij de NBBU-CAO daartoe in 2017 gezamenlijk overleg zijn gestart met als doel beide cao's materieel te harmoniseren, de cao's te vernieuwen, te vereenvoudigen en te verbeteren.
3. Partijen bij de ABU- en de NBBU-cao's in dat overleg tot de conclusie zijn gekomen meer tijd nodig te hebben om de harmonisatie, vernieuwing, vereenvoudiging en verbetering te kunnen realiseren.
4. Partijen bij de ABU-CAO een nieuwe cao zijn overeengekomen tot 1 juni 2019.

Komen cao-partijen het volgende overeen:

1. **Beschikbaarheid en exclusiviteit**

Uitzendkrachten zijn vrij om hun eigen beschikbaarheid te bepalen en te wijzigen, alsmede vrij om elders werkzaamheden te aanvaarden. Hiertoe wordt het volgende nieuwe artikel over de (exclusiviteit van de) beschikbaarheid van uitzendkrachten opgenomen in de cao in hoofdstuk 2:

Artikel 11a **Exclusiviteit en beschikbaarheid**

1. De uitzendkracht is vrij om elders werk te aanvaarden tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.
2. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting kan zijn bij aanvang van de uitzendovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de uitzendonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de uitzendonderneming om de uitzendkracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt ter beschikking te kunnen stellen. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van het aantal dag(en), de tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

2. **Boetes niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten**

In de huidige ABU-cao kunnen boetes onder bepaalde voorwaarden worden verrekend met het loon van een uitzendkracht die niet permanent in Nederland wonende is (zie artikel 65). Partijen hebben afgesproken dat alleen justitiële en bestuurlijke boetes kunnen worden verrekend op het uit te betalen loon van de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is. Artikel 65 wordt hiertoe aangepast.

3. **Huisvesting niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten**

- Cao-partijen constateren in de praktijk ongewenste situaties m.b.t. huisvesting van niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten in dienst van uitzendondernemingen.
- Belangrijk element is de spanning welke ontstaat door het missen van een verhouding tussen prijs en kwaliteit van de aangeboden huisvesting die vervolgens zorgt voor kwetsbaarheid van

de inkomenspositie van de niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten én de concurrentie verhoudingen tussen uitzendondernemingen.

- Om die reden willen partijen laten onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om de prijs/kwaliteitverhouding van de huisvesting beter te kunnen (laten) reguleren.
- Daarbij vragen partijen bijzonder aandacht voor een oplossingsrichting waarbij de prijs/kwaliteitsverhouding gereguleerd kan worden aan de hand van een bij de situatie van huisvesting van niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten passende systematiek van (prijs)waardering van de kwaliteit huisvesting ('huurpuntensystematiek').
- Daarnaast willen partijen ook eventuele andere mogelijkheden van regulering van de prijs/kwaliteitsverhouding (laten) inventariseren en verkennen.
- Partijen zullen daarom een werkgroep inrichten die zich bij kan laten staan en/of opdracht kan geven aan externe deskundigen.
- De werkgroep zal uiterlijk 1 maart 2018 verslag uitbrengen aan cao-partijen.

4. Vaststelling inlenersbeloning

4.1 Maatregelen in de cao

Uitzendondernemingen worden beter in staat gesteld de inlenersbeloning correct vast te stellen. Daarnaast wordt de transparantie van de toegepaste inlenersbeloning vergroot ten behoeve de uitzendkrachten. Daartoe worden de volgende maatregelen getroffen in de cao:

In artikel 20:

- wordt een nieuw lid 4 toegevoegd;
- wordt het oude lid 4 vernummerd naar lid 5 met een aangepaste tekst;
- wordt het oude lid 5 vernummerd naar lid 6 met een aangepaste tekst;
- wordt het oude lid 6 vernummerd naar lid 7:

Nieuw artikel 20 lid 4

De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich er van verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.

Nieuw artikel 20 lid 5:

Toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, behalve als:

- er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik of,
- de uitzendonderneming zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 4 van dit artikel of,
- de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in artikel 20 lid 6 met betrekking tot sub c, d, e, g, h, i, j, k, l, m en n.

Nieuw artikel 20 lid 6:

Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht de onder a t/m n genoemde elementen schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.

- a) de verwachte ingangsdatum;
- b) de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres;
- c) de (algemene) functienaam en indien afwijkend de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
- d) de functie-inschaling en trede volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
- e) de overeengekomen arbeidsduur;
- f) indien van toepassing de vermoedelijke einddatum;
- g) de cao/beloningsregeling opdrachtgever;
- h) het bruto feitelijk (uur)loon;
- i) de van toepassing zijnde ADV-compensatie;
- j) de van toepassing zijnde toeslagen voor overwerk en/of verschoven uren;
- k) de van toepassing zijnde toeslag voor onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag);

- l) de van toepassing zijnde ploegentoeslag;
- m) de van toepassing zijnde reiskostenvergoeding;
- n) overige van toepassing zijnde kostenvergoedingen.

Bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden gedurende de terbeschikkingstelling betreffende een van de bovenstaande elementen is de uitzendonderneming verplicht deze wijziging schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.

Bijlage II artikel 2 sub m

In bijlage II artikel 2 wordt bij de elementen die op de loonstrook worden vermeld, bij onderdeel m) 'indien mogelijk' vervangen door 'indien van toepassing'. De tekst komt als volgt te luiden:

m) *indien van toepassing* de inschaling in de cao van de opdrachtgever

Bijlage II nieuw artikel 4a

Onderstaande artikel met proces ondersteunende methoden voor de vaststelling van het uurloon en/of de ADV-compensatie wordt in bijlage II als artikel 4a toegevoegd, en treedt in werking vanaf 1 april 2018:

Proces ondersteunende methoden voor de vaststelling van periodeloon en/of ADV(-compensatie in geld)

4a. Op grond van de informatie verkregen van de opdrachtgever, dan wel op grond van beschikbare geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever stelt de uitzendonderneming op de volgende wijze de inlenersbeloning vast op de beloningselementen periodeloon en ADV. Uitgangspunt is de informatie verstrekt door de opdrachtgever dan wel beschikbare geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever. Uitsluitend en alleen indien die informatie geen duidelijkheid en zekerheid geeft over hoe het uurloon of de ADV-compensatie in geld moeten worden vastgesteld voorziet deze cao in de hieronder vastgelegde rekenmethodiek om alsdan de inlenersbeloning op deze punten correct vast te stellen.

1. Periodeloon:
 - a. Is in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: AVR) van de opdrachtgever een uurloon(definitie) vastgelegd?
 - b. Zo ja, dan dient het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling te worden vastgesteld op basis van het uurloon of de uurloondefinities zoals bij de opdrachtgever toegepast;
 - c. Zo nee, dan dient het uurloon behorend bij vastgestelde functie-indeling als volgt te worden berekend:

<p>Maandloon</p> <hr style="border: 0.5px solid black;"/> <p>$4,35 * \text{Normale Arbeidsduur (NAD)}$</p>
<p><i>Toelichting:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aan bovenstaande formule ligt een berekeningswijze ten grondslag waarbij de waarde van een uur wordt berekend t.o.v. het maandloon/salaris; • Daarvoor wordt uitgegaan van: <ul style="list-style-type: none"> ○ het gemiddeld aantal dagen per periode van 4 jaar, rekening houdend met schrikkeljaren, namelijk 365,25 dagen per jaar; ○ de normale arbeidsduur (NAD) zoals die van toepassing is bij de opdrachtgever; ○ het aantal uren per maand wordt verkregen door 365,25 dagen per jaar te delen door 7 dagen per week en vervolgens te vermenigvuldigen met de NAD en vervolgens het verkregen aantal uren per jaar te delen door 12 maanden per jaar; ○ Het uurloon t.o.v. het maandloon wordt dan verkregen door 1 uur te delen door het aantal uren per maand: $1 / (((365,25 : 7) * \text{NAD}) / 12)$. Deze formule is te herformuleren naar bovenstaande formule.

- d. De uitzendonderneming dient na te gaan of de cao of AVR van de opdrachtgever voorziet in een per ploegenrooster verschillende normale arbeidsduur. In dat geval dient de uitzendonderneming voor de vaststelling van het uurloon voor de uitzendkracht uit te gaan van de normale arbeidsduur behorend bij het ploegenrooster waarin de uitzendkracht werkzaam is.
Als de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld in een ander ploegen/dienstrooster met een ander bijbehorende normale arbeidsduur wordt opnieuw het uurloon vastgesteld, op basis van de normale arbeidsduur behorend bij het nieuwe ploegen/dienstrooster. Daarbij is de terugvalregeling (paragraaf 4 ABU-cao) niet van toepassing, tenzij de uitzendkracht naar rato van het vorige ploegenrooster minder uren in het nieuwe ploegen/dienstrooster ter beschikking wordt gesteld.
2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (ADV):
 - a. Is in de cao of AVR van de opdrachtgever ADV in de vorm van doorbetaald verlof vastgelegd?
 - b. Zo nee, dan is direct de normale arbeidsduur van toepassing en is ADV-compensatie in tijd of geld niet aan de orde;
 - c. Zo ja, dan kan de uitzendonderneming kiezen de ADV in tijd of geld te compenseren;
 - d. Als de uitzendonderneming de ADV in geld compenseert, zijn de volgende vragen van toepassing:
 - e. Is in de cao of AVR van de opdrachtgever een percentage ADV vastgesteld, of kent die cao of AVR een berekeningsmethodiek waarmee de waarde van ADV eenduidig is vast te stellen?
 - f. Zo ja, dan dient dit percentage te worden gehanteerd om de waarde van de compensatie van ADV in geld te bepalen;
 - g. Zo nee, dan dient de uitzendonderneming de ADV-compensatie in geld als volgt te berekenen:

Berekening a.h.v. ADV in dagen	Berekening a.h.v. ADV in uren
ADV-dagen per jaar	ADV-uren per jaar
254	$254 * (NAD / 5)$
<p><i>Toelichting uitgangspunten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • In de huidige praktijk van vaststelling van de ADV-compensatie in geld wordt een veelvoud aan berekeningsmethoden toegepast. Dit leidt tot onduidelijkheid en onzekerheid voor uitzendkrachten, tot ongewenste concurrentie tussen uitzendondernemingen (binnen de gereguleerde kaders van vaststelling van de inlenersbeloning), maar ook onduidelijkheid en onzekerheid in de handhaving van de inlenersbeloning. • Met de hier voorgestelde rekenformule wordt een eenduidige en eenvoudige berekeningsmethode voorgeschreven die ook tot een eenduidige, uitvoerbare en handhaafbare toepassing van dit inlenersbeloningselement leidt. • Bij deze berekeningsmethode wordt ervan uitgegaan dat de ADV-compensatie in geld opgebouwd moet kunnen worden op de werkbare dagen. Feestdagen en kort verzuim/bijzonder verlof worden niet als werkbare dagen beschouwd. Vakantiedagen wel. • Toepassing van de rekenmethodiek maakt dat de uitzendkracht die recht heeft op een ADV compensatie in geld deze ook over de vakantiedagen ontvangt die hij opneemt of krijgt uitgekeerd. • Door (de waarde van) feestdagen en kort verzuim/bijzonder verlof op deze manier te verdisconteren in de waardebepaling van de ADV-compensatie in geld, wordt ook het verschil weggenomen met de situatie dat ADV in tijd wordt gecompenseerd en bij de doorbetaling van de genoten ADV-dagen de reservering van feestdagen en kort verzuim/bijzonder verlof opgebouwd blijft worden. <p><i>Toelichting berekeningsmethode:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • De waarde van het aantal dagen / uren ADV per jaar wordt dan berekend door de ADV-dagen / uren per jaar te delen door het totaal aantal dagen / uren per jaar waarin de waarde van de ADV verdiend kan worden, oftewel de werkbare dagen; • Het aantal werkbare dagen, oftewel dagen waarop het loon verdiend kan worden waarmee de waarde van ADV kan worden opgebouwd, wordt als volgt berekend: <ul style="list-style-type: none"> ○ $365,25$ dagen per jaar minus $104,36$ weekenddagen per jaar $(=(365,25 / 7) * 2)$ is gelijk aan $260,9$ dagen per jaar; ○ Van deze werkbare dagen worden de niet werkbare dagen afgetrokken. Feestdagen en dagen kort verzuim/bijzonder verlof worden beschouwd als dagen die niet werkbaar zijn en waar in het doorbetaalde loon op die dagen geen opbouw van ADV-compensatie in geld plaatsvindt; ○ Op grond van de kansverdeling dat de in de cao genoemde feestdagen over een periode van 7 jaar op een doordeweekse dag vallen, kan het aantal feestdagen worden vastgesteld op 6; ○ Het aantal dagen kort verzuim/bijzonder verlof kan op basis van de praktijk van ABU-leden worden ingeschat binnen een bandbreedte van gemiddeld kort verzuim/bijzonder verlof van 0,5 tot 1,5 dagen. Er is op basis daarvan gekozen voor een gemiddeld kort verzuim van 1 dag; ○ Vakantiedagen worden wel beschouwd als dagen waar in het loon dat wordt doorbetaald bijdraagt aan de opbouw van de ADV-compensatie in geld (cf. art 55 lid 11). De vakantiedagen worden derhalve niet afgetrokken van de werkbare dagen; ○ Bovenstaande leidt tot een aantal werkbare dagen per jaar van: $260,9 - 6 - 1 = 253,9$, afgerond naar 254. 	

4.2. Gezamenlijke inspanningen cao-partijen

Naast bovengenoemde maatregelen in de cao gaan cao-partijen gezamenlijke inspanningen verrichten om de kwaliteit van de informatie over een aantal relevante inleen-cao's te verbeteren en te ontsluiten voor de werkgevers en werknemers in de uitzendbranche. Het gaat om de volgende gezamenlijke inspanningen:

- 1) Cao-partijen doen gezamenlijk een inspanning om informatie van en door partijen bij de inleen-cao te verbeteren.
 De inleen-cao is een belangrijke (zo niet de belangrijkste) bron van informatie voor de vaststelling van de inlenersbeloning. Op een aantal wezenlijke aspecten van de inlenersbeloning is van belang hoe informatie uit de inleen-cao wordt 'vertaald' naar voor uitzendondernemingen uitvoerbare elementen van inlenersbeloning.
 De uitleg en autorisatie door partijen bij de inleen-cao moet daarbij leidend zijn. Voor een correcte vertaling van geautoriseerde broninformatie (uit de inleen-cao) naar de juiste vaststelling van de inlenersbeloning wordt een door cao-partijen gerichte en gekaderde uitvraag gebruikt.
 Die uitvraag richt zich dan m.n. op de normale arbeidsduur, de uurloonberekenningsmethodiek, de (waarde van de) geldende ADV-rechten, de onregelmatigheidstoelagen en/of de ploegendienst(beloning/toelagen).
 Cao-partijen stellen gezamenlijk een lijst van inleen-cao's op (gebaseerd op het 'cao-mandje' van 80 cao's), waarvan de partijen bij de inleen-cao's voor 1 januari 2018 zullen worden benaderd met bovengenoemde uitvraag. Die cao-partijen wordt gevraagd binnen drie maanden te reageren met de voor de vaststelling van de inlenersbeloning benodigde informatie over de elementen van de inlenersbeloning.
 Op 1 april 2018 zullen de proces ondersteunende methoden voor de vaststelling van het uurloon en/of de ADV-compensatie in geld (nieuw artikel 4a in bijlage II) in werking treden.
- 2) Naast een gerichte uitvraag verzoeken cao-partijen de partijen bij de inleen-cao's verduidelijkende ('vertaalde') informatie over inlenersbeloningselementen in hun cao op te nemen (bijv. uurloondefinities, en/of de waarde van ADV-rechten).
- 3) Cao-partijen inventariseren verder op basis van vragen van hun leden in welke inleen-cao's nog onduidelijkheid bestaat bij de vaststelling van het uurloon, dan wel de berekening van de ADV-compensatie in geld.
 Cao-partijen kunnen naar aanleiding daarvan nog verdere gerichte uitvraag doen bij partijen betrokken bij betreffende inleen-cao's.
- 4) Partijen evalueren na 2 jaar de werking van de proces ondersteunende methoden voor de vaststelling van het uurloon en de ADV-compensatie in geld.

5. Vakantiedagen

Het aantal vakantiedagen wordt verhoogd van 24 dagen naar 25 dagen per jaar. In artikel 55 wordt daartoe de aanspraak bij elke volledig gewerkte maand verhoogd van 16 naar 16,67 uren vakantie (of een evenredig deel daarvan indien niet een volledige maand is gewerkt).

6. Jeugdloonstaffel

De cao voor Uitzendkrachten kent een bepaling over jeugdsalarissen die toegepast kan worden als een uitzendkracht volgens ABU-beloning wordt beloond. De jeugdsalarissen worden bepaald aan de hand van een jeugdloonstaffel (artikel 37 lid 2) die toegepast kan worden op het ABU-loongebouw (artikel 28 lid 2).

De percentages in de jeugdloonstaffel worden aangepast aan de percentages die worden gehanteerd voor het wettelijk minimum jeugdloon.

Dat leidt tot de volgende staffel:

15-jarige	30%
16-jarige	34,5%
17-jarige	39,5%
18-jarige	47,5%
19-jarige	55%
20-jarige	70%
21-jarige	85%

7. Derde WW-jaar

Partijen herbevestigen de eerder gemaakte afspraak om te onderzoeken wat de afspraken in de Stichting van de Arbeid over het derde WW-jaar voor consequenties kunnen hebben voor de uitzendbranche. Voor 1 maart 2018 nemen cao-partijen op basis van het verrichte onderzoek hierover een besluit.

8. Ingangsdata

Partijen bepalen voorafgaand aan de aanmelding van de nieuwe CAO voor *Uitzendkrachten* bij het ministerie van SZW de ingangsdata van de verschillende onderdelen van het akkoord, voor zover al niet overeengekomen en zijnde niet later dan 1 januari 2018. Hierbij wordt rekening gehouden met de gevolgen voor de uitvoeringspraktijk van de uitzendondernemingen.

9. Vervolg cao-overleg

Partijen zullen op korte termijn in overleg treden met elkaar over de wijze waarop er een vervolg wordt gegeven aan het overleg gezamenlijk met de NBBU om te komen tot gelijklopende cao's voor uitzendkrachten.

10. Looptijd

De cao heeft een looptijd van 5 november 2017 tot en met 31 mei 2019.