

NBBU-cao voor uitzendkrachten per 2 januari 2023

Overzicht van de gemaakte cao afspraken en de daarbij relevante nieuwe cao-teksten.

> **Inschaling**

Uitgangspunt bij de inschaling van de uitzendkracht is dat er rekening wordt gehouden met de relevante werkervaring van de uitzendkracht. Dit betekent dat:

o In het geval er bij de opdrachtgever bij de inschaling van diens eigen medewerkers geen rekening wordt gehouden met de voor de functie relevante werkervaring, dan wordt deze toch verzilverd en kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de onderste/laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. In dat geval stelt de uitzendonderneming in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.

o Daarnaast wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie (gezien diens relevante werkervaring), bij inschaling uitgegaan van minimaal de eerdere inschaling. Mocht er op grond van de inlenersbeloning in de onderbroken contractperiode, waarbij de onderbreking niet meer dan negen maanden betreft, sprake zijn van een tredeverhoging dan zal deze trede worden toegekend als ware er geen contractonderbreking geweest.

Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de uitzendkracht houdt de uitzendonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de uitzendkracht. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de uitzendonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.

Artikel 16 lid 2

Inschaling

a. Als het bij de opdrachtgever ten aanzien van het periodeloon in de schaal beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de werkervaring, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht.

b. Als de opdrachtgever bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring dan wordt hier bij de uitzendkracht toch rekening mee gehouden. In dat geval kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. De uitzendonderneming stelt dan in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.

c. Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap wordt - bij de inschaling minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.

- d. Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de uitzendkracht houdt de uitzendonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de uitzendkracht.
- e. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de uitzendonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.

> **Periodieken**

Periodieke verhogingen worden toegekend op dezelfde wijze als bij opdrachtgever. Als het toekennen van een periodieke verhoging bij de opdrachtgever afhankelijk is van de beoordeling van de uitzendkracht, dan geldt het volgende:

- > De uitzendkracht krijgt altijd een periodieke verhoging toegekend. Behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht een negatieve beoordeling conform de regels en procedures bij de opdrachtgever heeft gekregen.
- > Wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht een periodieke verhoging behorende bij de mediaan van de beoordelingen bij de opdrachtgever.

Artikel 16 lid 3

Periodieken

- a. Periodieken worden op dezelfde wijze als bij opdrachtgever aan de uitzendkracht toegekend.
- b. Als het toekennen van een periodiek bij de opdrachtgever afhankelijk is van de beoordeling van de uitzendkracht, dan geldt het volgende:
 - > de uitzendkracht krijgt altijd een periodiek toegekend, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen;
 - > wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.
- c. De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor het toekennen van een periodiek ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

> **Uitbreiding inlenersbeloning**

Cao-partijen zetten in 2023 verdere stappen om tot gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te komen. De inlenersbeloning wordt per 1 juli 2023 uitgebreid met de volgende elementen:

> **Toeslagen**

De uitzendkracht heeft recht op alle toeslagen.

> **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 brutobedrag ook het nettobedrag.

Artikel 16 lid 4

De uitzendkracht ontvangt de elementen uit de inlenersbeloning bruto (belast) tenzij een gerichte vrijstelling zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting van 1964 van toepassing is. In dat geval ontvangt de uitzendkracht dit element voor zover het gericht is vrijgesteld netto (onbelast). Als de uitzendonderneming ervoor kiest om een niet gericht vrijgesteld element uit de inlenersbeloning (deels) aan te wijzen als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, dan wordt de bruto (belaste) waarde van het (gedeeltelijk) aangewezen element netto (onbelast) uitgekeerd en niet het netto equivalent van dat bruto bedrag.

> Transitievergoeding

Cao-partijen willen dat uitzendkrachten meer duidelijkheid krijgen over een eventueel recht op de transitievergoeding en dat ze langer de tijd krijgen om daar aanspraak op te kunnen maken.

De uitzendonderneming is overeenkomstig artikel 7:673 BW aan de uitzendkracht een transitievergoeding verschuldigd wanneer de uitzendkracht daar volgens dit wetsartikel recht op heeft. Als de uitbetaling later dan na één maand na de dag waarop de uitzendovereenkomst is geëindigd geschiedt, is op grond van artikel 7:686a BW over het bedrag van de transitievergoeding wettelijke rente verschuldigd.

Vanaf 1 april 2023 geldt dat als de uitzendonderneming de transitievergoeding na 1 januari 2023 conform artikel 7:673 BW niet toekent, de uitzendkracht binnen 12 maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst geëindigd is een verzoek tot betaling kan indienen bij de rechtbank en de uitzendonderneming dan geen beroep kan doen op de vervaltermijn uit artikel 7:686a lid 4 onder b BW.

Artikel 15 lid 8

Transitievergoeding

De uitzendkracht kan op grond van artikel 7:673 BW, recht hebben op een transitievergoeding. Als de uitzendonderneming aan de uitzendkracht vanaf 1 januari 2023 op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd is, en de uitzendonderneming betaalt deze transitievergoeding niet op eigen initiatief tijdig aan de uitzendkracht, dan is de uitzendkracht gerechtigd om een verzoek tot betaling daarvan bij de rechtbank in te dienen gedurende een periode van 12 maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst geëindigd is. De uitzendonderneming komt dan geen beroep toe op de vervaltermijn ex artikel 7:686a lid 4 onder b BW. De cao-partijen doen hierbij namens de uitzendondernemingen afstand van dat recht gedurende de hiervoor genoemde periode van 12 maanden. Doet de uitzendonderneming dit beroep in weerwil van de cao alsnog, dan achten cao-partijen dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Indien het verzoekschrift is ingediend na de genoemde periode van 12 maanden, is een beroep op de genoemde vervaltermijn derhalve wel weer mogelijk voor de uitzendonderneming.

> Arbeidsongeschiktheid

Met ingang van 1 juli 2023 wordt de arbeidsongeschiktheidsbepaling aangepast.

- > In de CAO voor Uitzendkrachten wordt opgenomen dat de uitzendovereenkomst met uitzendbeding niet automatisch eindigt in geval van een ziekmelding, maar in geval van arbeidsongeschiktheid, net als voor de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding in principe, doorloopt tot de overeengekomen einddatum.
- > De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege doordat de opdrachtgever om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. Het einde van rechtswege is in dit geval niet van toepassing bij arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht.
- > Bij een uitzendovereenkomst (met en zonder uitzendbeding) heeft de uitzendkracht bij arbeidsongeschiktheid, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt recht op:
 - 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon;
 - 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week.
- > Als de uitzendkracht in fase A/1-2 (met of zonder uitzendbeding) ziek uit dienst gaat en de uitzendkracht recht heeft op een ziektebewaking, vult de uitzendonderneming deze uitkering:
 - gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon;
 - gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid aan tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.

Voor de aanvulling op de ziektebewaking kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het feitelijk loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

- > Voor alle uitzendovereenkomsten in fase A/1-2 geldt één wachtdag zonder wachtdagcompensatie.

Artikel 15 lid 1

Einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding:

1. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege:
 - a. zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt;
 - b. aan het einde van 1-2;
 - c. als de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever eindigt:
 - > op verzoek van de opdrachtgever, omdat de opdrachtgever om welke reden dan ook de

- uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. Gedurende arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de terbeschikkingstelling niet waardoor ook de uitzendovereenkomst niet eindigt;
- > doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, tenzij de uitzendkracht de bedongen arbeid niet verricht in verband met arbeidsongeschiktheid. Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de uitzendovereenkomst nog wel zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt (sub a).
2. Als de terbeschikkingstelling meer dan 26 gewerkte weken heeft geduurd, is de uitzendonderneming bij beëindiging van de uitzendovereenkomst door een beroep op het uitzendbeding verplicht om dit – ook tijdens arbeidsongeschiktheid - bij de uitzendkracht ten minste tien kalenderdagen voor de beëindiging van rechtswege te melden. Als de uitzendonderneming zich niet of niet geheel aan deze kennisgevingstermijn houdt, moet zij een vergoeding aan de uitzendkracht betalen die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht zou hebben verdiend in de periode van de niet in achtgenomen kennisgevingstermijn. Tenzij de uitzendonderneming de uitzendkracht in die periode passende arbeid aanbiedt, zoals omschreven in artikel 23.
 3. De uitzendkracht moet zijn verzoek om de uitzendovereenkomst met uitzendbeding te beëindigen uiterlijk één werkdag van tevoren melden bij de uitzendonderneming.

Artikel 25

Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. De uitzendkracht is op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid verplicht de uitzendonderneming en de opdrachtgever zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens te informeren. Bij de melding moet het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens worden vermeld.

Loondoorbetaling tijdens dienstverband

2. De uitzendkracht heeft bij arbeidsongeschiktheid, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op:
 - > 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
 - > 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week.
3. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag (in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW), waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.
4. Vanaf 1 juli 2023 geldt er op grond van de cao geen wachtdagcompensatie. Dit betekent ook dat de wachtdagcompensatie als grondslag voor overige beloningscomponenten niet meer wordt meegenomen.
5. a. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.) en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geweest.

Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

b. Het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over de overeengekomen arbeidsomvang.

c. Wanneer:

> er geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, of

> de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang, geldt dat het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk. Daarbij geldt dat als de uitzendovereenkomst voorafgaand aan de ziekmelding nog geen dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding heeft geduurd, het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd is over de redelijkerwijs verwachte arbeidsomvang.

6. Aanvulling Ziektewetuitkering na einde dienstverband fase 1-2

Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de uitzendovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in fase 1-2, dan vult de uitzendonderneming, als de uitzendkracht recht heeft op een ziektewetuitkering, deze uitkering aan:

> gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon*;

> gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid aan tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon. Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het feitelijk loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

* De uitzendondernemingen met een (vier)wekelijkse verloning kan er voor kiezen om tot 3 juli nog het oude artikel 25 leden 4 en 5 toe te passen.

> Rechtspositie

Met ingang van 1 juli 2023 wordt artikel 10 lid 1 sub d aangepast zodat alle opvolgende uitzendovereenkomsten (met en zonder uitzendbeding) bij dezelfde inlener ten minste voor de duur van vier weken moeten zijn aangegaan.

Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst

1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariering en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao.
2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
 - a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding; Een uitzendovereenkomst met

- uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase 1-2*.
- b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding; Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst.

Artikel 10 lid 1 sub d

d. De uitzendovereenkomst, volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

> Zeggenschap

Partijen willen een start maken met betere afspraken rondom zeggenschap en regie op werktijden door en voor uitzendkrachten. Daarom willen we afspreken dat binnen de geldende regels over werktijden en roosteren de uitzendkracht in de gelegenheid gesteld wordt zijn beschikbaarheid aan te geven. Deze beschikbaarheid is leidend voor het roosteren en kan slechts met instemming van de uitzendkracht veranderd worden. De uitzendkracht kan niet verplicht worden meer beschikbaar te zijn dan op grond van zijn overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt.

Artikel 7a

Inroosteren

Als er geen vaste arbeidstijden zijn overeengekomen dan wordt de uitzendkracht voor het inroosteren in de gelegenheid gesteld zijn beschikbaarheid op te geven. Deze beschikbaarheid is leidend bij het inroosteren en kan slechts met instemming van de uitzendkracht worden veranderd. De uitzendkracht kan niet verplicht worden meer beschikbaar te zijn dan op grond van zijn overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt.