

19 december 2022

Onderhandelingsresultaat FNV/CNV Vakmensen/De Unie en ABU/NBBU voor de CAO 2023

Duur en verlenging

De nieuwe cao heeft een looptijd van 2 januari 2023 tot 1 januari 2024. Partijen spreken, gelet op de noodzaak tot een meerjarige samenwerking om te kunnen komen tot een volledige implementatie van het MLT-advies van de SER, opnieuw af dat zij zich tot het uiterste inzetten om een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten af te spreken voor de jaren 2024 en verder. Dat betekent dat partijen afspreken slechts dan tot opzegging over te gaan indien de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen, uitgeput zijn. Opzegging 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 opnieuw vast als een tijdelijke bepaling in artikel 3 voor de duur van deze cao.

Werkervaring verzilveren

Cao-partijen willen de relevante werkervaring van uitzendkrachten beter verzilveren. Daarvoor is het belangrijk dat er bewuster wordt ingeschaald bij aanvang van de werkzaamheden bij een nieuwe opdrachtgever en dat werkervaring tijdens het dienstverband altijd wordt beloofd. Per 1 juli 2023 gelden de onderstaande afspraken over de inschaling en het toekennen van de periodieken.

• **Inschaling**

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

- 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.
- 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.

Partijen zullen per 1 januari 2025 de effecten van bovenstaande maatregelen monitoren via een gezamenlijke enquête onder uitzendkrachten.

• **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.

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.

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.

Arbeidsongeschiktheid

Door een aantal rechterlijke uitspraken is in de uitzendbranche onduidelijkheid ontstaan over waar uitzendkrachten aan toe zijn indien ze zich ziekmelden ingeval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Cao-partijen willen duidelijke regels bieden en zetten daarbij ook stappen richting betere arbeidsvoorwaarden in geval van 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 ziekteuitkering, 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 ziektebewaartuitkering 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.

Cao-partijen zullen samen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om een sectorale regeling voor private aanvulling van de Ziektebewaartuitkering te realiseren.

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.

Pensioen

Partijen hebben een werkgroep ingesteld om de verdere invoering van een marktconform pensioen overeenkomstig het SER-MLT-advies en voor de implementatie van de Wet Toekomst Pensioenen te realiseren, mocht het wetsvoorstel daartoe worden aangenomen en ingevoerd.

Arbeidsmigranten

Partijen hebben afgesproken uiterlijk 1 juni 2023 overeenstemming te hebben over een regeling over de prijs van huisvesting, die per 1 januari 2024 ingaat.

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.

Ouderenregelingen

Partijen willen gezamenlijk in overleg treden met andere sectoren (zoals de bouwsector) over toegang van uitzendkrachten tot de in die sector geldende ouderenregelingen zoals de RVU-regeling. Tevens overleggen partijen over hoe regelingen specifiek gericht op de oudere werknemer en diens inzetbaarheid en gezondheid geldend bij opdrachtgevers, van toepassing kunnen zijn op uitzendkrachten.