

Nieuwsbrief:

Nummer 2 / februari 2020

NBBU en ABU nieuwe CAO per 30 december 2019

Vanaf 30 december 2019 hebben zowel ABU als ook NBBU beide een nieuwe CAO. De looptijd van deze CAO's verloopt op 31-05-2021.

In beide CAO's zijn een aantal belangrijke nieuwe artikelen van kracht of zijn bestaande artikelen hierin gewijzigd. Wij zetten de belangrijkste wijzigingen voor u op een rij:

Rechtspositie

- Behoud van rechtspositie als uitzendkrachten op verzoek van de uitzendonderneming binnen het eigen uitzendconcern in een andere bv in dienst treden
- Behoud van rechtspositie als de uitzendkracht om zijn werk te behouden overgaat naar een andere uitzendonderneming
- Bij inschaling en toekenning van periodieke verhogingen wordt rekening gehouden met het arbeidsverleden bij de vorige uitzendonderneming binnen het concern

Aanvulling van onderdelen binnen de inlenersbeloning (reeds ingegaan d.d. 2 september 2019)

- De inlenersbeloning wordt uitgebreid met toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden (bijvoorbeeld koude-toeslag)
- Deze toeslag moet ook worden opgenomen in de uitzendbevestiging

Fase benaming

- ABU kende de aanduiding voor Fases: A, B, C
- NBBU kende de aanduiding voor Fase: 1-2, 3 en 4

Er is nu een keuzemogelijkheid, waarbij door de uitzendonderneming gekozen kan worden of de A,B,C of 1,2,3,4 of een combinatie hiervan wordt toegepast (bijvoorbeeld; 1-2, B, C). Zowel ABU als NBBU-leden als ABU-volgers kunnen van deze mogelijkheid gebruikmaken. De duur van de fases en de mogelijkheden tot het aanbieden van uitzendovereenkomsten binnen dit Fase systeem blijft ongewijzigd.

Let op: Payroll contracten vallen vanaf 1 januari 2020 niet langer onder de werkingssfeer van de Uitzend Cao, dus ook het fase systeem. Deze gaan zonder wijziging per deze datum direct over naar het wettelijk regime (Burgerlijk Wetboek), waarbij vanaf 1 januari 2020 het periode- en ketensysteem van maximaal 3 tijdelijke contracten in een periode van (nieuw) 36 maanden geldt.

Lopende payroll overeenkomsten: behouden inhoudelijk m.b.t. eventuele betere arbeidsvoorwaarden de rechten van de cao Uitzendkrachten totdat de lopende overeenkomst verlopen is. Een gesloten contract voor payrolling verloopt arbeidsrechtelijk in principe per de einddatum van rechtswege indien deze na 2020 nog doorloopt. Uitzonderingen: zie de WAB-special.

Uitzenden in de bouw (naar opdrachtgevers die vallen onder de cao bouw)

- NBBU-leden blijven onder de werkingssfeer van de NBBU-cao vallen
- Bouwbepalingen zijn uit de cao voor Uitzendkrachten gehaald
- Er is, net als voor andere opdrachtgevers, de verplichting voor uitzendbureaus tot navraag bij de opdrachtgever welke bepalingen uit de Bouw-cao op de uitzendkracht van toepassing zijn.

Weekcontracten (stilzwijgende verlening) niet meer mogelijk

Er is een minimale contractduur van 4 weken in fase 1-2 / fase A voor repeterende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd wanneer de uitzendkracht voor dezelfde opdrachtgever met stilzwijgende verlenging telkens een nieuwe contract krijgt. De verlengingsperiodes dienen nu (minimaal) 4 weken te bedragen.

Kennisgevingstermijn/aanzegging

Er is nieuw een kennisgevingstermijn voor uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Na 26 gewerkte weken in dezelfde terbeschikkingstelling (dezelfde opdrachtgever) geldt een kennisgevingstermijn van 10 kalenderdagen. Voor de uitzendkracht geldt meldplicht van een werkdag bij het opzeggen van het werk.

Beloning

- Reizen (niet zijnde woon-werk) valt nu ook onder de inlenersbeloning indien dit in de cao of beloningsregels van de opdrachtgever is opgenomen
- Bij inschaling en toekenning van periodieke verhogingen wordt ook rekening gehouden met het arbeidsverleden bij andere opdrachtgevers
- Loon bij leegloop: 100% van laatstverdiende feitelijk loon
- Voor uitzendkrachten in fase 4 of fase C:
 - o het loon in een nieuwe opdracht bedraagt altijd tenminste 90% van het laatstverdiende loon en nooit minder dan 85% van het hoogst genoten loon in fase 4 of fase C
 - o In het tweede ziektejaar wordt dit tot 80% aangevuld;

Let op: Wijziging vakantiegeld per 2020. De vakantiebijslag wordt 8,33%

ET-regeling

Wijziging van de pensioengrondslag bij gebruik van de ET-regeling:

Bij uitruil van arbeidsvoorwaarden, moet ook over het uitgeruide deel pensioen worden opgebouwd.

Let op: Wijziging vakantiedagen. Voor zowel ABU(volgers) als ook NBBU-leden (nieuw!) geldt dat het aantal vakantiedagen 25 bedraagt per fulltime dienstverband.

Doorbetaling bij feestdagen

Bij uitsluiting uitzendbeding in fase 1-2 of A en ook in fase 3/B en 4/C moeten de feestdagen worden doorbetaald.

Er is nu een verduidelijking op de definitie in de nieuwe Cao's opgenomen wanneer dat de verplichte doorbetaling bij feestdagen ontstaat, er zijn twee criteria:

- Bij een bestendig arbeidspatroon: als er minimaal op 7 van de laatste 13 weken voorafgaand aan de feestdag is gewerkt op dezelfde werkdag als waarop de feestdag valt (ma – vrij) OF
 - Wanneer er minder dan 13 weken voorafgaand aan de feestdag gewerkt is maar wanneer er wel tenminste in de helft van het aantal gewerkte weken is gewerkt op dezelfde werkdag als waarop de feestdag valt.
- De hoogte van de doorbetaling is ook gedefinieerd: het gemiddeld aantal uren dat gewerkt is op deze werkdag binnen de berekeningsperiode, dan dient aantal uren (minimaal) doorbetaald te worden.

Overige wijzigingen

Duurzame inzet: De scholingsreservering wordt breder ingezet op duurzame inzetbaarheid. De bestedingsverplichting voor duurzame inzetbaarheid blijft 1,02 % van het feitelijk loon van uitzendkrachten in fase 1 en 2 en Fase A.

Faciliteiten voor de werkgeversorganisaties:

- De uitzendkracht wordt niet belemmerd om deel te nemen aan vakbondsactiviteiten, uitzendonderneming kan zijn opdrachtgever hier ook op aanspreken
- Specifieke bepalingen voor kaderleden werkzaam bij de uitzendonderneming
- Uitzendkrachten worden geïnformeerd via cao-apps NBBU en ABU
- De uitzendonderneming biedt werknemersorganisaties op verzoek in redelijkheid de mogelijkheid om de uitzendkrachten bijvoorbeeld te informeren over vakbondszaken

Nadere afspraken voor de toekomst:

- Reparatie derde WW-jaar: In aansluiting op het advies van de Stichting van de Arbeid d.d. 11 juli 2014 zullen partijen hun overleg over aansluiting bij de Stichting PAWW ten behoeve van de reparatie WW continueren.

Feestdagen

- Partijen gaan onderzoek doen naar het werken op-, en de doorbetaling van uitzendkrachten op feestdagen.