

Een samenvatting van de

CAO voor Uitzendkrachten

2012-2017

Uitgave juli 2015

FNV Flex

De Unie
vakbond voor industrie en dienstverlening

CNV Dienstenbond

LBV
Landelijke Belangen Vereniging

ABU

Inhoudsopgave

1. Inleiding 5

2. Fasensysteem 5
- 2.1 Fase A 6
- 2.2 Fase B 6
- 2.3 Fase C 6
- 2.4 Onderbrekingsregels 7
- 2.5 Overgangsregeling fase B 8
- 2.6 Overgangsregeling onderbrekingsregels 8

3. Beëindiging van de uitzendovereenkomst 9
- 3.1 Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding (fase A) 9
- 3.2 Beëindiging van de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd in fase A of B 10
- 3.3 Beëindiging van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C) 10

4. Opvolgend werkgeverschap 11

5. Transitievergoeding 12

6. Beloning (inlenersbeloning en ABU-beloning) 13
- 6.1 De inlenersbeloning 13
- 6.2 De ABU-beloning 14

7. Er is tijdelijk geen werk 16
- 7.1 Er is tijdelijk geen of minder werk in fase A 16
- 7.2 Er is tijdelijk geen of minder werk in fase B 17
- 7.3 Geheel of gedeeltelijk wegvallen van uitzendarbeid in fase C 17

8. Passende arbeid en aanpassing feitelijk loon 17
- 8.1 Aanpassing feitelijk loon bij passende arbeid bij toepassing van de inlenersbeloning 18
- 8.2 Aanpassing feitelijk loon bij passende arbeid bij toepassing van de ABU-beloning 19

9. Vakantie en verlof 20

10. Administratieve zaken 20
- 10.1 Tijdverantwoording 20
- 10.2 De loonstrook 21
- 10.3 Schriftelijke bevestiging type beloning 21

11. Ziekte 21
11.1 Fase-A-uitzendovereenkomst met uitzendbeding 21
11.2 Detacheringsovereenkomst in fase A, B en C 22

12. Pensioen 22

13. Bijzondere regelingen 22
13.1 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland 22
13.2 Klachten en geschillen 22
13.3 Functieclassificatiecommissie 23

Slot 23

Leeswijzer:
Deze *Samenvatting CAO voor Uitzendkrachten* geeft een overzicht van het type uitzendovereenkomsten die de cao kent. Daarbij wordt het zogenaamde fasensysteem behandeld. Vervolgens komen ook andere arbeidsvoorwaarden uit de cao in de samenvatting aan de orde.

1. Inleiding

Als uitzendkracht val je onder de *CAO voor Uitzendkrachten* (hierna: cao) en ben je steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst. De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst op grond waarvan je voor de opdrachtgever werkt. De leiding en het toezicht liggen bij de opdrachtgever. Dat betekent dat de opdrachtgever de (werk)instructies op de werkvloer geeft en vertelt wat je moet doen.

In de cao kennen we drie soorten uitzendovereenkomsten die de uitzendonderneming met jou kan sluiten. Dat zijn:

1. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
2. de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd;
3. de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Ad 1 *De uitzendovereenkomst met uitzendbeding*
De uitzendovereenkomst met uitzendbeding wil zeggen dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt wanneer de opdrachtgever aangeeft dat de opdracht is geëindigd.

Ad 2 *De detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd*
De detacheringsovereenkomst is een uitzendovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan. De overeenkomst eindigt automatisch op de laatste dag van deze periode. Meestal is er een datum opgenomen in deze overeenkomst, maar er kan bijvoorbeeld ook een project zijn omschreven.

Ad 3 *De detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd*
De detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een uitzendovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd, dus zonder einddatum.

2. Fasensysteem

De cao kent een zogenaamd fasensysteem. Dit systeem bepaalt op welk soort uitzendovereenkomst je recht hebt en ten dele op welke arbeidsvoorwaarden. Het fasensysteem bestaat uit drie fasen: fase A, B en C. Hoe verder je in het fasensysteem zit, hoe meer rechten je krijgt. De uitzendonderneming kan precies vertellen in welke fase jij zit. Hieronder volgt meer uitleg over de drie fasen.

2.1 Fase A

Je start bij aanvang van je dienstverband bij de uitzendonderneming in fase A. Fase A duurt 78 gewerkte weken. Dat betekent dat je steeds werkzaam bent in fase A zolang je nog niet in meer dan 78 weken hebt gewerkt. Elke week waarin je hebt gewerkt, telt mee voor de opbouw van fase A. Het aantal uren dat je in een week werkt, is daarbij niet van belang. Ook maakt het niet uit bij hoeveel verschillende opdrachtgevers je werkt, als je steeds voor dezelfde uitzendonderneming werkt.
Je werkt in fase A op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij er sprake is van een detacheringsovereenkomst. In fase A is de uitzendonderneming alleen loon verschuldigd over de daadwerkelijk door jou gewerkte uren. Als je niet werkt, ontvang je dus geen loon, tenzij de uitzendonderneming met jou schriftelijk andere afspraken heeft gemaakt.

2.2 Fase B

Je bent werkzaam in fase B als het dienstverband binnen een periode van zes maanden na afloop van fase A wordt voortgezet. De duur van fase B is vier jaar. Je bent in fase B steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij je nadrukkelijk anders met de uitzendonderneming bent overeengekomen. In fase B mogen maximaal zes detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten. Daarbij kan de duur per detacheringsovereenkomst verschillen. Bij een zevende detacheringsovereenkomst of als je langer dan vier jaar werkt in fase B, ga je automatisch door naar fase C. In fase B kan het uitzendbeding niet meer worden toegepast.

Voorbeelden fase B

- *Anja heeft 78 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming. Wanneer zij aansluitend blijft werken voor dezelfde uitzendonderneming, komt zij in fase B terecht en heeft zij recht op een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd.*
- *Wanneer Anja in fase B zes detacheringsovereenkomsten van acht maanden achter elkaar krijgt bij dezelfde uitzendonderneming, duurt fase B vier jaar. Als Anja zes detacheringsovereenkomsten van twee maanden achter elkaar krijgt bij dezelfde uitzendonderneming, duurt fase B maar twaalf maanden.*

2.3 Fase C

Je bent werkzaam in fase C wanneer het dienstverband binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase B wordt voortgezet. In fase C ben je steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeelden fase C

- *Peter is in fase B werkzaam geweest op basis van zes elkaar opvolgende detacheringsovereenkomsten. Bij de volgende detacheringsovereenkomst komt hij in fase C terecht. Hij heeft hierdoor recht op een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*
- *Sonja is al langere tijd werkzaam in fase B voor dezelfde uitzendonderneming. Wanneer zij in haar derde detacheringsovereenkomst in fase B zit, overschrijdt ze de termijn van vier jaar die geldt voor fase B. Hierdoor komt ze in fase C terecht. Ze heeft dan recht op een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.*

Samengevat zien de drie fasen uit het fasensysteem er als volgt uit.

Fase A	Fase B	Fase C
78 gewerkte weken	vier jaar en/of zes detacherings-overeenkomsten voor bepaalde tijd	onbepaalde tijd

2.4 Onderbrekingsregels

Er geldt een vaste onderbrekingstermijn van zes maanden binnen het fasensysteem. Dit betekent dat bij een onderbreking van zes maanden of minder tussen twee uitzendovereenkomsten, altijd wordt doorgeteld in het fasensysteem. Daarbij tellen de onderbrekingsperiodes in fase A niet mee voor de duur van de fase, maar in fase B wel. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, start je altijd weer aan het begin van fase A.

Wanneer je na een rechtsgeldige beëindiging van je detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C binnen zes maanden weer voor dezelfde uitzendonderneming aan de slag gaat, ga je niet meer verder in fase C. In dat geval start je aan het begin van fase B. Als je pas na een onderbreking van meer dan zes maanden weer voor dezelfde uitzendonderneming gaat werken, start je aan het begin van fase A. De detacheringsovereenkomst kan onder andere rechtsgeldig worden beëindigd met toestemming van UWV of door ontbinding door de rechter.

Hieronder staan de onderbrekingsregels per fase schematisch weergegeven:

Fase	Onderbreking	Gevolg
A	zes maanden of minder	doortellen in het fasensysteem, de onderbrekingsperiode wordt niet meegeteld.
	meer dan zes maanden	terug naar het begin van fase A, telling begint opnieuw.
B	zes maanden of minder	doortellen in het fasensysteem, de onderbrekingsperiode wordt meegeteld.
	meer dan zes maanden	terug naar het begin van fase A, telling begint opnieuw.
C	zes maanden of minder	terug naar het begin van fase B, vanaf daar start de telling opnieuw.
	meer dan zes maanden	terug naar het begin van fase A, telling begint opnieuw.

Voorbeelden fase A

- *Jan heeft 46 weken gewerkt voor de uitzendonderneming en gaat twee maanden met vakantie naar Duitsland. Na twee maanden gaat hij weer via dezelfde uitzendonderneming aan het werk. Doordat de onderbreking minder dan zes maanden heeft geduurd, hoeft Jan nog maar 32 weken te werken voordat fase A is voltooid.*
- *Pim heeft 28 weken gewerkt voor de uitzendonderneming. Hij werkt vervolgens zeven maanden niet. Doordat de onderbreking meer dan zes maanden heeft geduurd, gaat Pim terug naar het begin van fase A als hij weer voor dezelfde uitzendonderneming gaat werken.*

Voorbeelden fase B

- *Ahmed heeft 78 weken gewerkt voor de uitzendonderneming en gaat drie maanden uit dienst. Fase A is door 78 weken werken voltooid. Doordat de onderbreking minder dan zes maanden heeft geduurd, begint Ahmed als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming in fase B.*
- *Lionel heeft negen maanden op basis van een eerste detacheringsovereenkomst in fase B gewerkt voor de uitzendonderneming. Als zijn contract afloopt, besluit hij twee maanden naar Spanje te gaan. Als hij terugkomt, gaat hij weer via dezelfde uitzendonderneming aan de slag. Fase B loopt nu door, omdat er geen onderbreking van meer dan zes maanden is geweest. De onderbrekingsperiode van twee maanden telt bovendien mee voor de totale duur van vier jaar die fase B mag duren. Lionel start aan het begin van de twaalfde maand in fase B.*
- *Anne werkt achttien maanden in fase B. Haar contract loopt af en de uitzendonderneming heeft dan voor zeven maanden geen werk. Na deze zeven maanden begint zij weer te werken voor dezelfde uitzendonderneming. De onderbreking is langer dan zes maanden, dus ze start weer aan het begin van fase A.*

Voorbeelden fase C

- *Laura werkt vier jaar in fase B als haar detacheringsovereenkomst afloopt. Ze gaat vervolgens 2,5 maand met vakantie. Na deze 2,5 maand begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. Ze heeft nu recht op een detacheringsovereenkomst in fase C voor onbepaalde tijd. De opgebouwde duur van fase B blijft namelijk zes maanden staan.*
- *Ashley is werkzaam in fase C. Haar dienstverband wordt beëindigd met toestemming van UWV, omdat de uitzendonderneming geen opdracht meer voor haar heeft. Tien maanden na beëindiging van het dienstverband is er toch weer werk en gaat ze aan de slag via dezelfde uitzendonderneming. Er is nu sprake van een onderbreking van meer dan zes maanden. Hierdoor start Ashley weer aan het begin van fase A.*
  Wanneer Ashley al na vier maanden na beëindiging van het dienstverband weer voor de uitzendonderneming aan de slag gaat, start zij aan het begin van fase B. Er is dan namelijk sprake van een onderbreking van zes maanden of minder.

2.5 Overgangsregeling fase B

De regels voor het aantal overeenkomsten en de duur van fase B zoals hiervoor zijn beschreven, gelden met ingang van 1 juli 2015. Tot 1 juli 2015 duurde fase B twee jaar en mochten in fase B maximaal acht detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten. Het is mogelijk dat je op 1 juli 2015 werkzaam bent op basis van een zevende of achtste detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd in fase B. Deze overeenkomst eindigt (op grond van het overgangsrecht uit de cao) automatisch op de in de detacheringsovereenkomst genoemde einddatum, mits deze datum is gelegen voor 1 juli 2016.

2.6 Overgangsregeling onderbrekingsregels

De onderbrekingstermijn van zes maanden, zoals hiervoor is vermeld, geldt met ingang van 1 juli 2015. Daarvoor waren er andere onderbrekingsregels van toepassing. Wanneer je voor 1 juli 2015 voor de uitzendonderneming hebt gewerkt en je uitzendovereenkomst voor 1 juli 2015 is geëindigd, en je

op of na 1 juli 2015 een nieuwe overeenkomst met dezelfde uitzendonderneming sluit, geldt op dat moment de nieuwe onderbrekingstermijn van zes maanden.

3. Beëindiging van de uitzendovereenkomst

Voor de beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding en de detacheringsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd gelden aparte regels.

3.1 Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding (fase A)

Einde door einde opdracht

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt automatisch wanneer de opdracht waarop je werkzaam bent bij de opdrachtgever door de opdrachtgever wordt beëindigd. De uitzendonderneming moet je hierover wel tijdig informeren, zodat je hier rekening mee kunt houden. Hoe langer de opdracht heeft geduurd, des te langer van tevoren de uitzendonderneming je moet melden dat de opdracht, en daarmee de uitzendovereenkomst, eindigt. Hieronder zie je het aantal kalenderdagen dat de uitzendonderneming in dat geval in acht moet nemen. Dit heet de termijn van kennisgeving.

Duur van de opdracht in weken	Termijn van kennisgeving in kalenderdagen
0 tot 12	0
12 tot 26	5
26 tot 52	10
52 tot en met 78	14

Als de uitzendonderneming zich niet aan de termijn van kennisgeving houdt, dan stopt weliswaar de uitzendovereenkomst, maar heb je wel recht op loon over de dagen dat de uitzendonderneming zich niet aan de termijn van kennisgeving heeft gehouden. Je moet je dan wel gedurende die dagen beschikbaar houden voor andere werkzaamheden (zie paragraaf 7 *Er is tijdelijk geen werk*).

Einde door ziekte

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt ook automatisch als je ziek bent. In dat geval wordt ervan uitgegaan dat de uitzendovereenkomst per direct op verzoek van de opdrachtgever is geëindigd. Er is dan geen termijn van kennisgeving van toepassing.

Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Wanneer je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding automatisch op de dag waarop je deze leeftijd bereikt, behalve als je met de uitzendonderneming andere afspraken hebt gemaakt.

Zelf stoppen

Wanneer je een uitzendovereenkomst met uitzendbeding hebt, betekent dit dat je op elk moment kunt aangeven dat je wilt stoppen met werken. Je moet dit wel uiterlijk één werkdag voor de gewenste beëindiging melden bij de uitzendonderneming.

3.2 Beëindiging van de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd in fase A of B

De detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd kan op elke werkdag tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn, behalve als in de overeenkomst staat dat tussentijdse opzegging niet is toegestaan. Is er in de detacheringsovereenkomst geen mogelijkheid opgenomen om tussentijds op te zeggen, dan kunnen jij en de uitzendonderneming de detacheringsovereenkomst gedurende de looptijd van de overeenkomst niet beëindigen. Dit kan overigens alleen worden afgesproken bij een detacheringsovereenkomst van drie maanden of langer.

Als tussentijdse opzegging mogelijk is, geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van een maand. Voor jou geldt een opzegtermijn van tussen de zeven en 28 kalenderdagen. Dat is afhankelijk van de duur van de overeenkomst. In onderstaand overzicht staan de geldende opzegtermijnen.

Lengte detacherings-overeenkomst bepaalde tijd	Opzegtermijn uitzendkracht	Opzegtermijn uitzendonderneming
≤ 3 maanden	7 kalenderdagen	1 maand
> 3 maanden < 6 maanden	14 kalenderdagen	1 maand
≥ 6 maanden of langer	28 kalenderdagen	1 maand

Een detacheringsovereenkomst in fase B loopt altijd automatisch af als de einddatum is bereikt. Dan is het niet nodig dat jij of de uitzendonderneming een opzegtermijn in acht neemt. Wel geldt eventueel voor de uitzendonderneming de verplichting uiterlijk één maand voordat de detacheringsovereenkomst afloopt je te informeren over het al dan niet voortzetten daarvan. Deze zogenaamde aanzegverplichting geldt alleen voor detacheringsovereenkomsten die zijn aangegaan voor zes maanden of langer.

Beëindiging door de uitzendonderneming

De uitzendonderneming heeft voor tussentijdse beëindiging van de detacheringsovereenkomst meestal toestemming nodig van UWV of moet de kantonrechter om ontbinding vragen. Je kan ook samen met je uitzendonderneming besluiten om de overeenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Dit wordt vastgelegd in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst. Daarnaast kan de uitzendonderneming de detacheringsovereenkomst opzeggen met jouw instemming. In dat geval hoeft de uitzendonderneming niet naar UWV of de kantonrechter voor beëindiging/ontbinding van de detacheringsovereenkomst. Je hebt na de beëindiging met wederzijds goedvinden of de instemming een bedenktermijn van veertien dagen waarbij je kan terugkomen op je eerder genomen besluit.

Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Wanneer je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch op de dag waarop je deze leeftijd bereikt, tenzij je met de uitzendonderneming andere afspraken hebt gemaakt.

3.3 Beëindiging van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C)

Wanneer er geen werk meer voor je is, zal er een herplaatsingsgesprek met je plaatsvinden. In dit

gesprek wordt besproken wat de wensen en mogelijkheden van jou en de uitzendonderneming zijn. Wanneer dit niet leidt tot een nieuwe opdracht binnen een redelijke termijn, kan de uitzendonderneming aan UWV toestemming vragen om de detacheringsovereenkomst op te zeggen. In de cao kan je terugvinden hoe lang die redelijke termijn in jouw geval duurt.

Een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op elke werkdag door zowel jou als de uitzendonderneming worden opgezegd, uiteraard wel met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De opzegtermijn bedraagt één maand voor beide partijen, tenzij een andere termijn is afgesproken. Als er een langere opzegtermijn geldt, dan is deze voor jullie beiden gelijk.

Beëindiging door de uitzendonderneming
De uitzendonderneming heeft voor beëindiging van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd meestal toestemming nodig van UWV of dient de kantonrechter om ontbinding te vragen. Je kan ook samen met je uitzendonderneming besluiten om de overeenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Dit wordt vastgelegd in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst. Ook kan de uitzendonderneming jouw detacheringsovereenkomst opzeggen met jouw instemming. In dat geval hoeft de uitzendonderneming niet naar UWV of kantonrechter. Je hebt bij beëindiging met wederzijds goedvinden of instemming een bedenktermijn van veertien dagen.

Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd
Als je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch op de dag waarop je deze leeftijd bereikt, tenzij hier in jouw detacheringsovereenkomst andere afspraken over zijn gemaakt.

4. Opvolgend werkgeverschap

De weken die je telt in het fasensysteem, tel je per uitzendonderneming. Dit betekent dat als je bij een uitzendonderneming al rechten hebt opgebouwd en je daarna naar een andere uitzendonderneming gaat, je daar opnieuw begint met tellen. De opgebouwde tijd in het fasensysteem kan niet van de ene naar de andere uitzendonderneming worden meegenomen.

Dit ligt anders bij opvolgend werkgeverschap. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als je achtereenvolgens bij verschillende werkgevers in dienst bent die redelijkerwijs geacht kunnen worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval als je eerst via de ene uitzendonderneming bij de opdrachtgever werkt en later (binnen zes maanden) via een andere uitzendonderneming waarbij de werkzaamheden ongewijzigd blijven. Ook is er sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer je eerst in dienst van de opdrachtgever werkte en later (binnen zes maanden) via de uitzendonderneming weer bij de opdrachtgever werkzaamheden gaat verrichten.

Als er sprake is van opvolgend werkgeverschap, dan moet de nieuwe uitzendonderneming (de opvolgend werkgever) de weken die je eerder al bij de opdrachtgever hebt gewerkt meetellen voor het bepalen van je rechtspositie in het fasensysteem.

5. Transitievergoeding

Met ingang van 1 juli 2015 heb je op grond van de Wet werk en zekerheid aan het einde van het dienstverband recht op een transitievergoeding als het dienstverband ten minste 24 maanden heeft geduurd én de uitzendovereenkomst:

- door de uitzendonderneming is opgezegd;
- op verzoek van de uitzendonderneming is ontbonden;
- na het automatisch aflopen op initiatief van de uitzendonderneming niet is voortgezet;
- als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming door jou is opgezegd;
- als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming op jouw verzoek is ontbonden door de rechter; of
- als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming na het automatisch aflopen op jouw initiatief niet is voortgezet.

De transitievergoeding bedraagt gedurende de eerste tien jaar van het dienstverband 1/6 bruto maandsalaris voor elk halfjaar dat je in dienst bent geweest en voor de periode daarna een 1/4 bruto maandsalaris per halfjaar dienstverband. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- bruto, of maximaal het brutosalaris over twaalf maanden als dat hoger is.

Niet in alle gevallen is de uitzendonderneming een transitievergoeding verschuldigd. Zo is de uitzendonderneming (in ieder geval) geen transitievergoeding verschuldigd wanneer de uitzendovereenkomst:

- door jou is opgezegd om een andere reden dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming;
- op jouw verzoek is ontbonden door de rechter om een andere reden dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming;
- na het automatisch aflopen op jouw initiatief niet is voortgezet om een andere reden dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming;
- eindigt of niet wordt voortgezet omdat je (rechtstreeks) voor de opdrachtgever gaat werken. Dit kan op basis van een dienstverband, maar ook als zzp'er;
- eindigt of niet wordt voortgezet, omdat de opdracht waarop je bij de opdrachtgever werkzaam was aan een andere uitzendonderneming wordt gegund na een aanbesteding en jij in dienst treedt bij die andere uitzendonderneming;
- eindigt of niet wordt voortgezet voordat je achttien jaar wordt en je gemiddeld maximaal twaalf uur per week hebt gewerkt;
- eindigt of niet wordt voortgezet in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor jou recht op pensioen ontstaat;
- eindigt of niet wordt voortgezet als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van jouw kant.

Als opvolgend werkgever is de uitzendonderneming ook een transitievergoeding verschuldigd over het arbeidsverleden bij je vorige werkgever. Wanneer je vorige werkgever al een transitievergoeding heeft betaald, mag deze met de uit te betalen transitievergoeding worden verrekend. In verband hiermee kan de uitzendonderneming je bij jouw inschrijving vragen of je vorige werkgever een transitievergoeding heeft betaald. Je bent op grond van de cao verplicht deze informatie te verstrekken.

Er is overgangsrecht van toepassing op de transitievergoeding.

- Voor contracten tot 1 juli 2012 geldt dat er geen sprake is van opvolgende overeenkomsten wanneer er meer dan drie maanden tussen twee overeenkomsten heeft gezeten.
- Voor contracten vanaf 1 juli 2015 geldt dat er geen sprake is van opvolgende overeenkomsten wanneer er meer dan zes maanden tussen twee overeenkomsten heeft gezeten.
- Voor contracten tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015 geldt in principe een onderbrekingstermijn van meer dan zes maanden. Als je één keer een contract voor onbepaalde tijd hebt gehad, dan geldt een onderbrekingstermijn van meer dan drie maanden. Dit kan je dus alleen na beëindiging van je dienstverband beoordelen.

Mocht jouw werkgever vóór het einde van jouw tijdelijke arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst (die tussentijds opzegbaar is) met je aangaan die binnen zes maanden ingaat, dan hoeft je werkgever in de tussentijd geen transitievergoeding te betalen.

6. Beloning (inlenersbeloning en ABU-beloning)

Met ingang van 30 maart 2015 zijn de beloningsregels uit de cao gewijzigd. Uitgangspunt is dat elke uitzendkracht recht heeft op de inlenersbeloning vanaf de eerste werkdag bij de opdrachtgever, behalve wanneer hij tot een van de uitzonderingsgroepen behoort die in de cao worden genoemd.

6.1 De inlenersbeloning

Toepassing van de inlenersbeloning betekent dat je dezelfde beloning ontvangt als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever. De inlenersbeloning bestaat uit zes componenten. Het is dus niet zo dat de hele cao of arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever ook voor jou geldt.

De zes elementen van de inlenersbeloning bestaan uit:

1. het uurloon (geldende periodeloon in de schaal);
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. De uitzendonderneming kan deze toekennen in tijd en/of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
4. initiële loonsverhoging, waarvan de hoogte en het tijdstip door de opdrachtgever worden bepaald;
5. kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen); en
6. periodieken, waarvan de hoogte en het tijdstip door de opdrachtgever worden bepaald.

De inlenersbeloning wordt per opdracht vastgesteld. De functie die je bij de opdrachtgever gaat uitoefenen wordt ingedeeld in de bij de opdrachtgever geldende functiegroep en aan de hand daarvan wordt de inlenersbeloning vastgesteld. Hierbij gaat de uitzendonderneming uit van de informatie die hij krijgt van de opdrachtgever.

6.2. De ABU-beloning

Wanneer je tot een van de uitzonderingsgroepen behoort, kan de uitzendonderneming er voor kiezen om de ABU-beloning toe te passen in plaats van de inlenersbeloning.

Er zijn vier groepen waarvoor de ABU-beloning kan worden toegepast.

Uitzendkrachten behorend tot de allocatiegroep
Hieronder valt de uitzendkracht met een afstand tot de arbeidsmarkt. Denk bijvoorbeeld aan:

- schoolverlaters;
- werkzoekenden in het kader van de Participatiewet;
- herintreders;
- re-integratiedoelgroepers;
- langdurig werklozen;
- uitzendkrachten zonder startkwalificatie (geen diploma op minimaal mbo-niveau 2 of havo- of vwo-niveau) die een kwalificerende opleiding volgen;
- uitzendkrachten die een opleiding op beroeps kwalificerend assistent niveau 1 volgen;
- vakantiewerkers.

Als je tot de allocatiegroep behoort, mag de uitzendonderneming maximaal 52 gewerkte weken de ABU-beloning toepassen. Na het verstrijken van deze periode, ontvang je de inlenersbeloning. In sommige gevallen kan de termijn van 52 gewerkte weken worden verlengd naar maximaal 104 gewerkte weken (zie het cao-boekje).

Uitzendkrachten behorend tot de transitiegroep
Hieronder valt de uitzendkracht die van-werk-naar-werk wordt begeleid. Dit betekent dat je vanuit je bestaande baan naar nieuw werk wordt begeleid via de uitzendonderneming. Als de uitzendonderneming je vervolgens plaatst bij een opdrachtgever, mag de ABU-beloning worden toegepast. Voorwaarde is wel dat dit in een sociaal plan of cao van de oude werkgever staat.

De uitzendonderneming mag gedurende maximaal 52 gewerkte weken de ABU-beloning toepassen. Daarna moet je, als je nog aan het werk bent voor de uitzendonderneming, worden beloond op grond van de inlenersbeloning.

Uitzendkrachten die niet indeelbaar zijn
Hieronder valt de uitzendkracht die niet kan worden ingedeeld in het functiegebouw bij de opdrachtgever waar hij werkt, waardoor de inlenersbeloning niet kan worden toegepast.

De ABU-beloning kan alleen worden toegepast, zolang je bij de opdrachtgever werkt, in wiens functiegebouw je niet kan worden ingedeeld. Wanneer je van functie verandert bij de opdrachtgever en je nieuwe functie wel kan worden ingedeeld in het functiegebouw, dan heb je vanaf dat moment recht op de inlenersbeloning.

Uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C
Hieronder valt de uitzendkracht die werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C. De uitzendonderneming mag voor deze uitzendkracht de ABU-beloning toepassen in plaats van de inlenersbeloning. De uitzendonderneming kiest bij het aangaan van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd welke beloning van toepassing is en kan tussentijds niet wisselen.

Als je op 30 maart 2015 in fase C zat, is op dat moment de keuze gemaakt voor de inlenersbeloning of de ABU-beloning. Als je op dat moment in de leegloop zat, wordt/is de keuze uitgesteld tot het moment waarop je weer gaat/bent gaan werken. Je zit in de leegloop als je even niet in een opdracht aan het werk bent bij een inlener.

Bij de vaststelling van de hoogte van de ABU-beloning, heb je ten minste recht op het gemiddelde loon dat je gedurende de afgelopen twaalf maanden in fase B hebt ontvangen. Hoe dit loon precies moet worden berekend, kun je teruglezen in de cao.

Toepassing van de ABU-beloning
In de cao vind je terug waaruit de ABU-beloning bestaat. Voor de toepassing van de ABU-beloning word je ingedeeld in een functiegroep zoals in de cao is bepaald. Er zijn tien functiegroepen waarin je kunt worden ingedeeld. Je functie wordt aan de hand van de formele beslisregels uit de cao ingedeeld. Hierbij spelen de aard van het werk, het niveau van de vereiste kennis en de mate van zelfstandigheid een rol. Jouw functie bepaalt dus in welke functiegroep je wordt ingedeeld.

Nadat je functie is vastgesteld, wordt het loon vastgesteld op basis van de salaristabel uit de cao, op basis van de specifieke uitzonderingsgroep waartoe je behoort en de functiegroep waarin je bent ingedeeld. De salaristabel bestaat uit meerdere kolommen met daarbij per kolom het uurloon per functiegroep. De beloning voor de uitzendkracht die behoort tot de allocatiegroep is opgenomen in kolom I. In kolom II vind je de beloning voor de uitzendkracht die behoort tot de transitiegroep of de groep ‘niet-indeelbaar’ en tevens voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C. De tabellen kennen een begin- en een eindsalaris die overeenkomen met de tien functiegroepen. De tabellen worden doorgaans jaarlijks aangepast. De meest actuele versie van de salaristabel vind je terug in de cao.

ABU-periodieken
Als je in 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming de ABU-beloning hebt ontvangen, krijg je (meestal) een periodiek, tenzij je overgaat op de inlenersbeloning of onder een van de uitzonderingen valt. Per jaar zijn er twee peilmomenten om te kijken of je 52 weken voor dezelfde uitzendon-

derneming hebt gewerkt. Is dit het geval, dan krijg je een periodiek totdat je het eindsalaris van je functieschaal hebt bereikt. De peilmomenten zijn op de eerste maandag van januari en de eerste maandag van juli.

De hoogte van je periodiek is afhankelijk van de functiegroep waarin je bent ingedeeld en varieert van 2,1% tot 3,0%. Na toekenning van de periodiek begint de telling van 52 weken opnieuw. Als er een onderbreking is geweest van 26 weken of langer, begint de telling voor de periodiek opnieuw.

Afwijkende afspraken bouw
Als je werkzaam bent in de bouw kunnen voor jou afwijkende beloningsregels gelden. Deze regels gaan boven de inlenersbeloning en de ABU-beloning. Dat betekent dat altijd de afwijkende beloningsregels voor de bouw moeten worden toegepast als je voldoet aan de voorwaarden uit de cao.

Opgeroepen, verschenen, maar er is geen werk
Je bent zoals afgesproken met de uitzendonderneming op het werk bij de opdrachtgever aangekomen, maar het blijkt dat je er toch niet kan werken. In dit geval heb je recht op een vergoeding van drie keer het feitelijk uurloon dat je zou hebben gekregen als je gewoon aan het werk had kunnen gaan.

7. Er is tijdelijk geen werk

Het kan zijn dat de opdracht bij de opdrachtgever eindigt en de uitzendonderneming niet direct een nieuwe opdracht voor je heeft. Ook is het mogelijk dat het aantal uren waarvoor je bij de opdrachtgever werkt, verandert en de uitzendonderneming niet direct voor de vrijgevallen uren ander werk voor je heeft. Waar heb je in dat geval recht op?

7.1 Er is tijdelijk geen of minder werk in fase A

Als uitzendkracht in fase A krijg je alleen betaald over de uren die je echt werkt. Wanneer je niet werkt, heb je dus geen recht op loon. Dit heet de uitsluiting loondoorbetaling. Het maakt daarbij niet uit of je werkzaam bent op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding of een detacheringsovereenkomst.

In de detacheringsovereenkomst in fase A kan worden overeengekomen dat de uitsluiting loondoorbetaling niet voor jou geldt. In dat geval heb je recht op het terugvalloon bij het (geheel of gedeeltelijk) wegvallen van het aantal uren dat in de detacheringsovereenkomst is vastgelegd. Voorwaarde is wel dat je je beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid (zie paragraaf 8).

Het terugvalloon is 90% van het feitelijk loon dat je verdiende in de opdracht waarop je voor het laatst werkte, en bedraagt ten minste het minimumloon. Het feitelijk loon is het zogenaamde ‘kale loon’. Dit is het brutoloon exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatieuren etc.

Voorbeeld

- *Willem heeft een uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A. De opdrachtgever zegt de opdracht waarop hij werkt op. Hierdoor eindigt de uitzendovereenkomst. Willem heeft daardoor geen recht meer op loon.*
- *Simon heeft een detacheringsovereenkomst in fase A met uitsluiting loondoorbetaling. Twee weken voordat de detacheringsovereenkomst afloopt, eindigt zijn werk bij de opdrachtgever. Zolang de uitzendonderneming geen nieuw werk heeft, heeft Simon geen recht op loon. Simon kan, indien hij daar recht op heeft, een WW-uitkering aanvragen bij UWV.*

7.2 Er is tijdelijk geen of minder werk in fase B

In fase B heb je recht op het terugvalloon bij het (geheel of gedeeltelijk) wegvallen van het aantal uren dat je in de detacheringsovereenkomst bent overeengekomen (voor de definitie van terugvalloon zie paragraaf 7.1). Voorwaarde is wel dat je je beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid (zie paragraaf 8) voor het totaal aantal uren dat in de detacheringsovereenkomst is opgenomen.

Voorbeeld
Kees heeft fase A volledig doorlopen en werkt nu op een detacheringsovereenkomst in fase B van zes maanden als boekhouder. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Kees. Zolang de uitzendonderneming dit niet gevonden heeft, heeft hij recht op het terugvalloon.

7.3 Geheel of gedeeltelijk wegvallen uitzendarbeid in fase C

In fase C heb je net als in fase B recht op het terugvalloon bij het (geheel of gedeeltelijk) wegvallen van het aantal uren dat je in de detacheringsovereenkomst bent overeengekomen (voor de definitie van terugvalloon zie paragraaf 7.1). Voorwaarde is ook hier dat je je beschikbaar moet houden voor het verrichten van passende arbeid voor het totaal aantal uren dat in de detacheringsovereenkomst is opgenomen (zie paragraaf 8).

De uitzendonderneming mag in fase C niet onbeperkt het terugvalloon toepassen. De uitzendonderneming mag namelijk je loon in fase C maximaal tweemaal met 10% laten terugvallen als er geen werk voor je is. Meer informatie hierover kun je vinden in de cao.

8. Passende arbeid en aanpassing feitelijk loon

Als de opdracht is weggevallen en je detacheringsovereenkomst nog doorloopt, zal de uitzendonderneming passende arbeid voor je moeten zoeken. Zolang de uitzendonderneming nog geen passende arbeid voor je heeft gevonden, moet je uiteraard voor de afgesproken uren, zoals opgenomen in je detacheringsovereenkomst, beschikbaar blijven voor arbeid.
Om te bepalen welke arbeid voor jou passend is, wordt gekeken naar je laatste functie. Als de inlenersbeloning op je van toepassing was, word je op grond van je laatste functie ingedeeld in het ABU-functieraster. Als de ABU-beloning op jou van toepassing was, wordt gekeken naar de functiegroep waarin je voor het laatst werkzaam was.

Van passende arbeid is sprake als de functie niet meer dan twee functiegroepen lager ligt dan de laatste functie die je hebt uitgeoefend (zoals ingedeeld in het ABU-functieraster). Daarnaast moet het aantal uren dat je gaat werken passend zijn. Hiervan is sprake als je evenveel uren gaat werken als in de detacheringsovereenkomst staat.

Wanneer je minder uren gaat werken dan dat in je detacheringsovereenkomst staat, dan moet de uitzendonderneming over de niet gewerkte uren het terugvalloon betalen in fase B (tenzij je fase A niet volledig hebt doorlopen) en C. Voor fase A geldt dit alleen als je dit hebt afgesproken. Als je meer uren gaat werken dan eerder was afgesproken, dan kan dit maximaal vier uur per week meer zijn. Tenzij je zelf meer wilt werken.

Als de uitzendonderneming passend werk voor je gevonden heeft, maar je weigert dit, dan vervalt je recht op vervangend werk én je (eventuele) recht op loondoorbetaling.

8.1 Aanpassing feitelijk loon bij passende arbeid bij toepassing van de inlenersbeloning

Als je een detacheringsovereenkomst in fase A, B of C hebt en passende arbeid gaat verrichten, met toepassing van de inlenersbeloning, word je op grond van je nieuwe functie ingedeeld in het functiegebouw bij je nieuwe opdrachtgever en wordt je nieuwe loon vastgesteld.

Als je voor minder uren gaat werken dan het aantal uren dat in je detacheringsovereenkomst staat, wordt het loon over de gewerkte uren vastgesteld zoals hiervoor is weergegeven. Ten aanzien van de uren die je niet werkt, geldt hetgeen is bepaald in paragraaf 7.

Detacheringsovereenkomst fase C

Als je een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in fase C hebt, dient het loon tijdens je nieuwe opdracht minimaal het terugvalloon te bedragen. De uitzendonderneming mag maximaal éénmaal het terugvalloon toepassen wanneer je passende arbeid gaat verrichten. Dit betekent dat je loon meestal maar maximaal één keer met 10% kan dalen bij het verrichten van passende arbeid.

Als het nieuwe loon lager is dan je loon bij de vorige opdracht, heb je gedurende de eerste dertien weken van een volgende opdracht recht op een aanvulling op je loon tot 100% van je laatstverdiende loon. In je cao-boekje vind je hier een duidelijke uitleg over.

Voorbeeld

Ali heeft een detacheringsovereenkomst in fase C en werkt als losser. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Ali. Zolang dit niet gevonden is, moet de uitzendonderneming het terugvalloon doorbetalen. Na één maand heeft de uitzendonderneming weer werk voor Ali als postkamermedewerker, maar dat werk wordt één functiegroep lager ingeschaald dan zijn werk als losser. Ali verdient nu minimaal 90% van zijn oorspronkelijke loon.
Omdat Ali in fase C aan het werk was, heeft hij de eerste dertien weken dat hij werkt als postkamermedewerker recht op aanvulling tot 100% van zijn oude loon. Na die dertien weken moet zijn loon minimaal gelijk zijn aan het terugvalloon.

8.2 Aanpassing feitelijk loon bij passende arbeid bij toepassing van de ABU-beloning

Fase A

Als je een lopende detacheringsovereenkomst in fase A hebt en passende arbeid gaat verrichten, waarvoor de ABU-beloning geldt, word je op grond van je nieuwe functie ingedeeld in het ABU-functieraster en wordt op basis daarvan je nieuwe loon vastgesteld.

Als je voor minder uren gaat werken dan het aantal uren dat in je detacheringsovereenkomst staat, wordt het loon over de gewerkte uren vastgesteld zoals hiervoor weergegeven. Ten aanzien van de uren die je niet werkt, geldt hetgeen is bepaald in paragraaf 7.

Fase B

Wanneer je een lopende detacheringsovereenkomst in fase B hebt en passende arbeid gaat verrichten met toepassing van de ABU-beloning, word je ook opnieuw ingedeeld in het ABU-functieraster. Op grond hiervan wordt je loon vastgesteld. Daarbij moet het nieuwe feitelijk loon ten minste gelijk zijn aan het feitelijk loon zoals je dat kreeg in je laatste opdracht.

Als je voor minder uren gaat werken dan het aantal uren dat in je detacheringsovereenkomst staat, wordt het loon over de gewerkte uren vastgesteld zoals hiervoor weergegeven. Ten aanzien van de uren die je niet werkt, geldt hetgeen is bepaald in paragraaf 7.

Fase C

Als je in fase C zit en passende arbeid gaat verrichten waarbij de ABU-beloning wordt toegepast, word je - net als in fase A en B - opnieuw ingedeeld in het ABU-functieraster. Daarbij wordt je nieuwe loon vastgesteld op grond van je nieuwe functie-indeling. Het nieuwe feitelijk loon moet nu ten minste het terugvalloon bedragen. De uitzendonderneming mag maximaal éénmaal het terugvalloon toepassen wanneer je passende arbeid gaat verrichten. Dit betekent dat je loon meestal maar maximaal één keer met 10% kan dalen bij het verrichten van passende arbeid.

Als je voor minder uren gaat werken dan het aantal uren dat in je detacheringsovereenkomst staat, wordt het loon over de gewerkte uren vastgesteld zoals hiervoor weergegeven. Ten aanzien van de uren die je niet werkt, geldt hetgeen is bepaald in paragraaf 7.

Als het nieuwe loon lager is dan je loon bij de vorige opdracht, heb je gedurende de eerste dertien weken van een volgende opdracht recht op een aanvulling op je loon tot 100% van je laatst verdiende loon. In je cao-boekje vind je hier een duidelijke uitleg over (zie het voorbeeld van Ali in paragraaf 8.1).

Wanneer je weer aan het werk gaat in een functie die in dezelfde functiegroep valt als waar je bij het aangaan van je detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd in werd ingedeeld, heb je weer recht op het daarbij behorende loon.

9. Vakantie en verlof

Vakantie
Als je een fulltime dienstverband hebt, heb je recht op 16 uur vakantie per maand. Dit komt neer op 24 vakantiedagen per jaar. Als je minder werkt, ontvang je hier een evenredig deel van. Wanneer je met vakantie wilt gaan, kun je de benodigde vakantiedagen opnemen voor zover je deze hebt opgebouwd. Daarnaast ontvang je in de eerste week van juni 8% vakantiebijslag.

Buitengewoon verlof / kort verzuim
In de cao is verder omschreven wanneer je buitengewoon verlof of kort verzuim kunt opnemen. Je moet hierbij denken aan verlof vanwege bijvoorbeeld een huwelijk of overlijden van een familielid.

Feestdagen
In de cao is opgenomen welke dagen als algemeen erkende feestdagen worden beschouwd. Ook is geregeld op welk loon je tijdens deze feestdag eventueel recht hebt, als je vanwege deze feestdag niet kan werken. De uitzendonderneming laat van tevoren aan je weten of je wordt doorbetaald bij feestdagen of dat je hiervoor een reservering opbouwt als je werkzaam bent in fase A.

Reserveringen
Als je in fase A een uitzendovereenkomst met uitzendbeding hebt, bouw je per gewerkt uur reserveringen op. Deze reserveringen zijn bedoeld voor de doorbetaling tijdens vakantie, kort verzuim, buitengewoon verlof en feestdagen (als is overeengekomen dat voor de feestdagen wordt gereserveerd). Je kunt op je loonstrook de hoogte van deze reserveringen per week terugvinden. Daarnaast kun je in de artikelen 55 tot en met 58 van de cao nalezen wat er allemaal wordt gereserveerd en hoe je daarover kunt beschikken. In artikel 60 van de cao staat hoe en wanneer de reserveringen worden uitbetaald.

Fase A, B en C Detacheringsovereenkomst voor bepaalde of onbetaalde tijd
Als uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst in fase A, B of C wordt je loon tijdens vakantie, kort verzuim, buitengewoon verlof en feestdagen doorbetaald.

10. Administratieve zaken

10.1 Tijdverantwoording
Voordat je aan het werk gaat bij de opdrachtgever, krijg je van de uitzendonderneming te horen hoe je de door jou gewerkte uren moet doorgeven. Uitgangspunt is dat je aan het einde van elke week het aantal uren invult dat je hebt gewerkt. Ook de toeslag- en overwerkuren moet je hierbij invullen. Nadat je de tijdverantwoording - naar waarheid - hebt ingevuld, moet je deze laten tekenen door de opdrachtgever en inleveren bij de uitzendonderneming. De tijdverantwoording vormt de basis voor je loonafrekening.

Het kan zo zijn dat de opdrachtgever de tijdverantwoording al voor jou invult of automatisch de door jou gewerkte uren aan de uitzendonderneming doorgeeft. Jij hebt dan recht om de door jou gewerkte uren in te zien of om een kopie te krijgen.

De beloning is altijd gebaseerd op het aantal gewerkte uren (en is dus geen stukloon).

10.2 De loonstrook

Je krijgt van de uitzendonderneming ten minste één maal per maand een digitale of schriftelijke loonafrekening, ook wel loonstrook genoemd. Op deze loonstrook vind je een aantal zaken terug, onder andere:

- het loonbedrag;
- het bruto-uurloon;
- het aantal gewerkte uren;
- de inhoudingen die op het loon zijn gedaan;
- toeslagen per toeslagsoort in percentages en in euro's.

Bovendien vind je op de loonstrook terug hoeveel reserveringen je hebt opgebouwd.

10.3 Schriftelijke bevestiging type beloning

Voordat je aan het werk gaat bij de opdrachtgever, laat jouw uitzendonderneming schriftelijk aan je weten of je betaald wordt volgens de inlenersbeloning (zie paragraaf 6.1) of volgens de ABU-beloning (zie paragraaf 6.2). Dit kan ook per e-mail of via de gepersonaliseerde, beveiligde portal gebeuren.

11. Ziekte

Wanneer je ziek wordt, ben je verplicht om dit op de eerste ziektedag zo snel mogelijk en uiterlijk vóór 10.00 uur te melden aan de uitzendonderneming én aan de opdrachtgever. Wanneer je op dat moment niet op je huisadres verblijft, dien je bij de ziekmelding je verpleegadres door te geven.

11.1 Fase A uitzendovereenkomst met uitzendbeding

De eerste twee dagen dat je ziek bent, ontvang je geen loon. Om de onbetaalde tweede ziektedag te compenseren, ontvang je ieder uur dat je werkt een opslag op je loon. Deze opslag ontvang je iedere week als je loon wordt betaald en dus niet ook nog als je ziek bent. Voor de onbetaalde eerste ziektedag ontvang je geen compensatie.

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt automatisch bij ziekte. In dat geval wordt ervan uitgegaan dat de uitzendovereenkomst per direct op verzoek van de opdrachtgever is geëindigd. Ga je na de ziekte opnieuw voor de uitzendonderneming (bij dezelfde opdrachtgever) werken, dan komt er een nieuwe uitzendovereenkomst tot stand.

Nadat je uitzendovereenkomst met uitzendbeding door je ziekte is geëindigd, heb je vanaf de derde ziektedag recht op een uitkering van de Ziektewet. De ziektewetuitkering bedraagt 70% van het

uitkeringsdagloon en kan maximaal twee jaar duren. De uitzendonderneming is verplicht om deze ziektewetuitkering gedurende het eerste jaar van ziekte aan te vullen tot 91% van het uitkeringsdagloon. In het tweede ziektejaar is dat 80% van het uitkeringsdagloon. Het uitkeringsdagloon wordt bepaald door UWV en is het gemiddelde loon voorafgaand aan je ziekte.

11.2 Detacheringsovereenkomst in fase A, B en C

Wanneer je op basis van een detacheringsovereenkomst werkt, is de uitzendonderneming, zolang je detacheringsovereenkomst doorloopt, verplicht om je gedurende het eerste ziektejaar 91% van je loon door te betalen en gedurende het tweede ziektejaar 80% van je loon. Er geldt één wachtdag, hetgeen betekent dat je loon pas vanaf de tweede ziektedag (gedeeltelijk) wordt doorbetaald.

De detacheringsovereenkomst loopt gedurende de ziekte gewoon door en eindigt in fase A en B alleen op de overeengekomen einddatum. Wanneer je nog ziek bent op de datum dat de detacheringsovereenkomst eindigt, heb je mogelijk recht op een ziektewetuitkering.

12. Pensioen

Meestal zal het pensioen geregeld zijn via StiPP. Dit staat voor Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. Afhankelijk van het aantal gewerkte weken voor de uitzendonderneming kom je in aanmerking voor de Basisregeling of de Plusregeling. Op www.stippensioen.nl vind je meer informatie over de pensioenregelingen. Uiteraard kan ook je uitzendonderneming hier meer over vertellen.

13. Bijzondere regelingen

13.1 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland

Ben je buiten Nederland geworven om in Nederland (tijdelijk) te werken als uitzendkracht, dan zijn naast de algemene bepalingen uit de cao ook enkele specifieke bepalingen op jou van toepassing. De bijzondere arbeidsvoorwaarden gaan onder andere over huisvestingsnormen, veiligheid, voorlichting en sociale begeleiding. De details van deze voorwaarden kun je nalezen in de artikelen 64 t/m 67 en bijlage VII van de cao.

13.2 Klachten en geschillen

Als je een geschil hebt met je uitzendonderneming over de uitleg van de cao, bespreek dat dan eerst met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming waar je voor werkt. Die zal proberen met jou een oplossing te vinden. In de meeste gevallen zal dit voldoende zijn. Mocht je er samen niet uitkomen, dan kun je een klacht indienen bij de Geschillencommissie voor de Uitzendbranche. Dat is een speciale commissie waarin de vakbonden en de ABU gezamenlijk kijken naar een oplossing. Jouw klacht kan in het Nederlands of Engels worden ingediend.

Zowel jij als de uitzendonderneming kunnen een uitspraak vragen van de Geschillencommissie. Als jij en de uitzendonderneming vooraf besluiten dat beiden zich zullen houden aan wat de Geschillencommissie bepaalt, is het vonnis van de Geschillencommissie bindend, net als een uitspraak van de rechter.

Degene die de commissie om een uitspraak vraagt, moet 49 euro (exclusief btw) griffierechten betalen. Het reglement van de Geschillencommissie is verkrijgbaar bij de ABU. De Geschillencommissie voor de Uitzendbranche kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op geschillen@abu.nl.

13.3 Functieclassificatiecommissie

Wanneer je het niet eens bent met de indeling van je functie, kun je dat binnen drie weken nadat je begonnen bent in deze functie melden bij de intercedent(e) die je in die functie heeft ingedeeld. Als je op dat moment je indeling nog niet weet, gaat de termijn van drie weken lopen nadat je van de indeling op de hoogte bent gesteld. De intercedent(e) moet jou vervolgens binnen zes weken per brief of per e-mail laten weten waarop de functie-indeling is gebaseerd en hoe jij eventueel per brief of per e-mail bezwaar kunt maken bij de directie van de uitzendonderneming. Voor dit bezwaar en de reactie hierop van de directie gelden weer termijnen van drie weken. Tegen de beslissing van de directie van de uitzendonderneming kun je in beroep gaan bij de Functieclassificatiecommissie. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de werknemers (vakbonden) en een vertegenwoordiger namens de werkgevers (ABU) en doet binnen drie maanden uitspraak. Als de Functieclassificatiecommissie jou in het gelijk stelt, moet de uitzendonderneming het loon dat bij de juiste functie-indeling hoort, met terugwerkende kracht uitbetalen.
De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op functieclassificatie@abu.nl.

Slot

Deze *Samenvatting CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017* geeft je een overzicht van de belangrijkste bepalingen. Uiteraard geldt er nog meer regelgeving. Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. Hoe alles precies in elkaar zit, kan je terugvinden in de volledige cao-tekst. Je kan ook vragen stellen aan de vakbonden FNV Flex, CNV, De Unie of de LBV, of aan de intercedent(e) van je uitzendonderneming.

Deze brochure gaat over de CAO voor Uitzendkrachten. *Je kunt op de website van de ABU of je vakbond nakijken of jij de meest recente versie van de cao in je bezit hebt.*

Werknemersorganisaties

FNV Flex
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 088 - 368 0 368 (088 FNVoFNV)
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
www.unie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
www.cnvflex.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
Tel: 010 - 481 80 11
www.lbv.nl

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

ABU