

Onderhandelingsresultaat tussen ABU en FNV/CNV Vakmensen/De Unie voor een cao met een looptijd van 17 november 2021 tot 2 januari 2023

Deze cao wordt door partijen gezien als een overbrugging naar een cao waarin tenminste het volledige SER MLT-advies Sociaal-economisch beleid 2021-2025: 'Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving' voor zover relevant voor deze cao, zijn beslag krijgt. Daarbij gaat het erom concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen doordat de arbeidsvoorwaarden van een uitzendkracht ten minste gelijkwaardig zijn aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever. En ook om het nemen van, onder andere wettelijke, maatregelen om te voorkomen dat andere contractvormen ruimte bieden om steeds weer voor de goedkoopste vorm van arbeid te kiezen. Het gaat daarbij onder meer om de aanpak van schijnzelfstandigheid en om de flexibele contracten bij de opdrachtgever, met als doel het voorkomen van het zogenaamde waterbedeffect. Daarnaast is er aandacht voor en inzet op de duurzame inzetbaarheid c.q. van-werk-naar-werk van werknemers. Ook zal verder besproken worden hoe in de cao invulling te geven aan de aanbevelingen van het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten dat onder leiding stond van Emile Roemer. Het rapport van dit aanjaagteam ('Geen tweederangsburgers. Aanbevelingen om misstanden bij arbeidsmigranten in Nederland tegen te gaan'), is integraal overgenomen door de SER in bovengenoemd advies. Cao-partijen zetten zich ervoor in dat het SER-advies zowel decentraal als centraal integraal wordt op- en aangepakt, gericht op een spoedige hervorming van de arbeidsmarkt in lijn met het advies.

De onderstaande afspraken worden door cao-partijen gezien als een eerste stap richting de verdere uitwerking en implementatie van het advies. Partijen zullen de cao-gesprekken hierover zo snel mogelijk voortzetten, zodat er tijdig een akkoord wordt bereikt over de te nemen vervolg stappen.

Gelet op de noodzaak tot een meerjarige samenwerking om te kunnen komen tot een volledige implementatie van het MLT-advies van de SER en het rapport-Roemer, verbinden cao-partijen zich om zich tot het uiterste in te zetten om een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten af te spreken voor de jaren 2023 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 vast als een tijdelijke bepaling in artikel 3 voor de duur van deze cao.

Geen enkele wijziging in deze nieuwe cao kan geacht worden een verslechtering voor de uitzendkracht op te leveren van bepalingen in voorgaande cao's.

Inlenersbeloning

- Met ingang van 3 januari 2022 wordt de inlenersbeloning aangepast dan wel uitgebreid met het volgende:
 - Eenmalige uitkeringen: alle eenmalige uitkeringen ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering.
 - Kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en thuiswerkvergoedingen (ongeacht of deze vrij van loonheffing en premies kunnen worden uitbetaald).
 - Onder de inlenersbeloning valt ook het geldende periodeloon in de schaal. Als het bij de opdrachtgever beleid is om het aanvangsloon mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie dan geldt dat ook voor de uitzendkracht. De uitzendonderneming houdt in dat geval rekening met de overeenkomstig artikel 4 lid 3 verstrekte informatie over opleidingen, werkervaring en competenties. Artikel 4 lid 3 wordt uitgebreid met deze componenten. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over de diens inschaling. In ieder geval wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever dan wel bij een opdrachtgever in hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie gezien diens werkervaring, bij inschaling uitgegaan van de eerdere inschaling.
 - Toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken

op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk.

- Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever.
- Met ingang van 1 januari 2023 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever. Partijen zullen deze uitbreiding samen uitwerken. Dit geldt ook voor de bepalingen van een nieuwe cao die partijen zullen sluiten per 2 januari 2023.

Reparatie WW - SPAWW

- Partijen zullen in 2022 aansluiting zoeken bij de CAOPAWW, overeenkomstig de oproep van de Stichting van de Arbeid bij het Sociaal Akkoord uit 2013. Het streven is om dit per 1 april 2022 te doen. In de CAO voor uitzendkrachten wordt opgenomen dat de werkgever de werknemerspremie zal voldoen tot het einde van de eerstvolgende CAO-PAWW (1 oktober 2027) of zoveel eerder als het SER-advies met betrekking tot gelijkwaardige beloning is geïmplementeerd in wetgeving of in de CAO voor Uitzendkrachten. Partijen zullen de effecten van de premieafdracht en het beroep van uitzendkrachten op de regeling jaarlijks monitoren.

Hulpmiddelen

Indien voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) door de opdrachtgever functie-gerelateerde hulpmiddelen vereist zijn, dan worden deze hulpmiddelen door of namens de opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever verstrekt aan de uitzendkracht.

Pensioen

Partijen zetten de besprekingen om te komen tot een marktconforme pensioenregeling voort. Daarop vooruitlopend worden per 1 januari 2022 als eerste stap de volgende wijzigingen doorgevoerd.

De huidige wachtermijn is 26 weken en wordt per 1 januari 2022 teruggebracht naar maximaal 8 weken gewerkt bij de uitzendwerkgever. Voor de telling van die 8 gewerkte weken tellen de gewerkte weken bij een andere uitzendonderneming verbonden binnen een groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW mee. Een uitzendwerkgever zal naar verwachting te maken krijgen met een gemiddeld genomen kortere wachttijd dan 8 weken, omdat er meer uitzendkrachten zullen instromen die de wachttijd van 8 weken elders al bereikt hebben. Partijen onderzoeken nog of en hoe de wachtermijn verder verkort kan worden. Vanaf de aanvang van de negende week geldt voor de duur van 52 weken de Basisregeling gevolgd door de Plusregeling. Iedereen die op 1 januari 2022 8 weken of meer werkzaam is als uitzendkracht start op die datum met pensioenopbouw.

- Als de Basisregeling vanaf 1 januari 2023 nog wordt voortgezet, maken partijen afspraken over dat en hoe de pensioenopbouw in de betreffende regeling wordt verhoogd.
- Partijen verzoeken StiPP in de regeling de wederkerigheid met een van StiPP gedispenseerde regeling op te nemen, zodanig dat bij overgang naar StiPP vanuit een gedispenseerde regeling de pensioenopbouw doorloopt.
- De pensioengrondslag wordt aangepast naar:
 - Loon voor werknemersverzekeringen
 - Vermeerdert met de pensioenpremie werknemer
 - Vermindert met de fiscale bijtelling leaseauto
 - Vermeerdert met het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of verstrekkingen op grond van artikel 20 cao voor uitzendkrachten (uitruil van arbeidsvoorwaarden)
- In de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 kunnen afspraken opgenomen worden ten aanzien van pensioen die een ingangsdatum kennen van 1 januari 2023.

Rechtspositie

- Met ingang van 3 januari 2022 wordt de eerste fase van uitzenden, fase A, beperkt tot 52 gewerkte weken. Onderdeel van de afspraken van de volgende cao die partijen zullen afsluiten per 2 januari 2023 zal zijn dat onder gewerkte weken vanaf 2 januari 2023 ook de weken begrepen worden waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie opneemt.

- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase A geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken. Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 78 gewerkte weken.
- Met ingang van 2 januari 2023 geldt de periode van 52 gewerkte weken voor alle uitzendkrachten.
- Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al 52 weken hebben gewerkt in Fase A stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in in Fase B.
- Uitzendovereenkomsten met een looptijd langer dan 2 januari 2023 worden aangemerkt als het eerste contract in Fase B.
- Cao-partijen willen de maximale duur van Fase B in eerste instantie beperken tot 3 jaar. De verdere verkorting van Fase B tot 2 jaar – zoals opgenomen in het SER-advies – krijgt zijn beslag in de nieuwe cao die partijen zullen afsluiten per 2 januari 2023.
 - De termijn van Fase B in de CAO voor Uitzendkrachten wordt met ingang van 3 januari 2022 beperkt tot 3 jaar en/of maximaal 6 contracten.
 - Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase B geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar. Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in Fase B geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 4 jaar en/of maximaal 6 contracten.
 - Met ingang van 2 januari 2023 geldt deze periode van 3 jaar voor alle uitzendkrachten. Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al drie jaar lang uitzendovereenkomsten in Fase B hebben gehad, stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in in Fase C.
 - Als een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase B is aangegaan vóór 17 november 2021 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mag deze worden uitgediend in fase B mits deze de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijdt.

Arbeidsmigranten

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de volgende afspraken voor uitzendkrachten die arbeidsmigrant zijn.

- Inkomenszekerheid
 - De arbeidsmigrant die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door of in opdracht van die uitzendonderneming buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. Partijen zullen de effecten van deze inkomenszekerheid monitoren in het licht van het rapport van het 'aanjaagteam-Roemer' en kunnen in de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomenszekerheid.
 - De periode van inkomenszekerheid wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de arbeidsmigrant vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch 2 maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van 2 maanden waarover het recht op tenminste het wettelijke voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.
- Transparantie
 - De uitzendwerkgever maakt voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken met de arbeidsmigrant over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao.

Op de uitzendwerkgever rust de verantwoordelijkheid te zorgen voor een goede werving en selectie. Toch kunnen zich situaties voordoen van bijvoorbeeld disfunctioneren en verwijtbaar handelen door de arbeidsmigrant, of andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past. Wanneer deze omstandigheden zich voordoen binnen een periode van twee weken na aanvang van de werkzaamheden en de uitzendonderneming de arbeidsmigrant daarom niet meer te werk kan of wil stellen, vervalt het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie.

Om te voorkomen dat hier lichtvaardig mee wordt omgegaan en om de arbeidsmigrant te beschermen, heeft de arbeidsmigrant bij verval van de inkomensgarantie wel recht op:

- Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
- De mogelijkheid om aansluitend nog 5 aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
- Kwijtschelding van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de arbeidsmigrant naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
 - vervoer thuisland-Nederland, vervoer woon-werkverkeer,
 - huisvesting
 - zorgverzekering.

Wanneer deze omstandigheden zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie over de periode van 2 maanden bestaan. Mocht het functioneren van de arbeidsmigrant reden zijn om aansluitend aan de periode van inkomenszekerheid geen nieuwe werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de arbeidsmigrant hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

- Redelijke periode de huisvesting te verlaten
 - Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de arbeidsmigrant de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De arbeidsmigrant voldoet de huurprijs wekelijks.
 - De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de arbeidsmigrant die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming een gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden passende termijn om de huisvesting te verlaten.

Onwerkbaar weer regeling

Cao-partijen nemen per 17 november 2021 de volgende bepaling op in de cao:

1. Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op loon.
2. Als de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer'¹, dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - A. Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en waarbij een loondoorbetalingsplicht geldt. Ten aanzien van deze uitzendkrachten geldt dat de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als na ommekomst van de geldende wachtdagen zij vanwege onwerkbaar weer hun werkzaamheden niet meer kunnen uitvoeren en er door de werkgever rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.
 - B. De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden voor zover van toepassing, door de uitzendonderneming op gelijke wijze toegepast op de uitzendkracht.

¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2019, 2019-0000157117, tot vaststelling van omstandigheden en daarbij geldende voorwaarden waarbij de verplichting tot loondoorbetaling niet geldt.

- C. De uitzendonderneming dient ook -voor het overige- te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
- D. Als de uitzendkracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de werkgever op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wachtdagen dan wel op grond van uren waarvoor de werkgever een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
- E. Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht (i) voor welk aantal arbeidsuren (ii), op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbare weer melding is gedaan bij UWV.
- F. Als de werkgever een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van het UWV, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. In dit artikel wordt onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon 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.), wachtdagcompensatie en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.