

Datum
18 juli 2019

Van
ABU

Betreft: Wijzigingen *CAO voor Uitzendkrachten* per 1 september 2019

Hieronder staan de wijzigingen van de *CAO voor Uitzendkrachten*. Ingangsdatum van deze wijzigingen is 1 september 2019, tenzij anders vermeld bij de betreffende bepaling.

Artikel 3 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 1 september 2019 tot en met 29 december 2019.

Artikel 13 Uitzendfasen

4. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

Artikel 17 Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning

7. Als de uitzendkracht overgaat naar een andere uitzendonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 3 de rechtspositie van de uitzendkracht gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige uitzendonderneming. Ook stelt de nieuwe uitzendonderneming op het moment van overgang de beloning vast overeenkomstig de eerdere inschaling, waarbij rekening wordt gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.

Artikel 20 Functie-indeling en beloning

8. Als de uitzendkracht die voor de uitzendonderneming in (nagenoeg) dezelfde functie werkzaam is bij verschillende opdrachtgevers, in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, houdt de nieuwe uitzendonderneming voor het toekennen van een periodieke verhoging rekening met alle werkervaring die is opgedaan bij de verschillende opdrachtgevers bij de uitzendondernemingen binnen het concern. Dit tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat de indiensttreding bij de andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

Artikel 34 Jeugdsalarissen

1. Voor de uitzendkracht die jonger dan 21 jaar is en tot een van de groepen behoort als genoemd in artikel 27 van deze cao, geldt de volgende afwijkende regeling.
2. Het feitelijk loon van de uitzendkracht jonger dan 21 jaar wordt berekend door het uurloon van de voor hem toepasselijke functiegroep uit de salaristabel (van artikel 28 lid 2 van de cao) te vermenigvuldigen met het volgende percentage:

15-jarige	30%
16-jarige	34,5%
17-jarige	39,5%
18-jarige	50%
19-jarige	60%
20-jarige	80%
3. Voor de vaststelling van het feitelijk loon wordt voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden.

Artikel 57 Kort verzuim, buitengewoon verlof en geboorteverlof

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn arbeid te verrichten:
 - a. hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden;
 - b. hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen als bedoeld in lid 6 van dit artikel de uitzendkracht zo mogelijk ten minste één dag tevoren aan de uitzendonderneming van het verzuim

of verlof kennis geven. Overig kort verzuim of buitengewoon verlof zal in overleg worden opgenomen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

3. Voor kort verzuim, buitengewoon verlof en geboorteverlof ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon, verhoogd met de wachttagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 61 lid 2 van de cao.
4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of buitengewoon verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald.

Detacheringsovereenkomst

5. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits de voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.
6. Aan de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:
 - a. Bij ondertrouw van de werknemer één dag
 - b. Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer twee dagen
 - c. Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van:
 - een kind, stief- of pleegkind, kleinkind één dag
 - broer of zuster (onder hen begrepen zwager en schoon-zuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster) één dag
 - een der ouders of schoonouders één dag
 - d. Lid 6 onder d. is komen te vervallen
 - e. Bij overlijden van:
 - de echtgenoot of echtgenote, partner van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
 - een inwonend kind
 - f. Bij overlijden van:
 - een der ouders (onder hen begrepen schoon-, stief- en pleegouders) één dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e.
 - een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot
 - een niet inwonend kind of aangehuwd kind
 - een broer of zuster
 - g. Bij 25-jarig dienstverband of huwelijk één dag
 - h. Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk twee dagen
 - i. Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders één dag
7. Buiten de in lid 6 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.
8. Na de bevalling van de partner of degene wiens kind de uitzendkracht erkent, heeft de uitzendkracht gedurende een periode van vier weken te rekenen na de eerste dag van de bevalling, recht op geboorteverlof. Het geboorteverlof bedraagt een maal de wekelijkse arbeidsduur.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Wanneer de uitzendkracht geboorteverlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het loon als bedoeld in artikel 1:2 Wet arbeid en zorg uit de opgebouwde reservering betaald. Als de reservering niet toereikend is, wordt deze door de uitzendonderneming aangevuld.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

Wanneer de uitzendkracht geboorteverlof opneemt, heeft hij recht op het loon zoals bedoeld in artikel 1:2 Wet arbeid en zorg.

Aanpassingen per 2 september 2019**Artikel 1 Definities**

Met ingang van 2 september 2019 wordt artikel 1 onder j. vervangen door:

- j. inlenersbeloning: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:
 1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 3. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);
 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;

Artikel 20 Functie-indeling en beloning

Met ingang van 2 september 2019 wordt artikel 20 lid 2 vervangen door:

2. De inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:
 - a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - c. toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);
 - d. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 - e. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 - f. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

6.

Met ingang van 2 september 2019 wordt artikel 20 lid 6 onder k. vervangen door:

- k. de van toepassing zijnde toeslag voor onregelmatigheid (waaronder feestdagen) en toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden;
- l. de van toepassing zijnde ploegentoeslag;
- m. de van toepassing zijnde reiskostenvergoeding;
- n. overige van toepassing zijnde kostenvergoedingen.