

Datum: 12 juli 2022
 Van: ABU
 Aan: ABU-leden
 Referentie:

Betreft: Aanpassingen cao voor uitzendkrachten

Aanpassingen met ingang van 1 juli 2022:

Artikel 28 Kort verzuim, geboorteverlof en bijzonder verlof

Tekst

Lid 3 tekstuele aanpassing

Grootouders: grootouders van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook adoptie-, stief- of pleegouders

Artikel 29 Uitbetaling van verlofrechten/reserveringen, compensatie-uren en vakantiebijslag

Laatste zin lid 2b verwijderd. Staat er dubbel in.

Artikel 31 Bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht

Twee nieuwe leden in verband met avv-baarheid van de bepaling.

5. Er is een sociaal fonds cao in de uitzendbranche, Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.
6. Nadere bepalingen omtrent het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht worden/zijn opgenomen in de sociaal fonds cao.

Artikel 33 Cao-beloning allocatiegroep

Lid 4 aanpassing salaristabel

Salaristabel per 1 januari 2022

Funcatiegroep	(I) Beginsalaris	(II) Periodieke verhoging naar funcatiegroep
1	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
2	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
3	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
4	€ 11,76	2,25%
5	€ 12,30	2,25%
6	€ 12,90	2,25%

**Voor de minimum feitelijke uurlonen in deze tabel is uitgegaan van de voor deze cao geldende normale arbeidsduur van 40 uur per week. Bij een normale arbeidsduur bij de opdrachtgever die minder is dan 40 uur per week, dient het uurloon gebaseerd op het wettelijk minimum(jeugd)loon te worden herberekend, zodat wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.*

Salaristabel per 1 juli 2022

Funcatiegroep	(I) Beginsalaris	(II) Periodieke verhoging naar funcatiegroep
1	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
2	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%

3	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
4	€ 11,97	2,25%
5	€ 12,52	2,25%
6	€ 13,13	2,25%

**Voor de minimum feitelijke uurlonen in deze tabel is uitgegaan van de voor deze cao geldende normale arbeidsduur van 40 uur per week. Bij een normale arbeidsduur bij de opdrachtgever die minder is dan 40 uur per week, dient het uurloon gebaseerd op het wettelijk minimum(jeugd)loon te worden herberekend, zodat wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.*

Lid 7 foutieve verwijzing weggehaald.

Aanpassingen met ingang van 1 augustus 2022 wordt artikel 46 vervangen door:

Artikel 46 Private aanvulling WW en WGA

1. Cao-partijen nemen met ingang van 1 augustus 2022 deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA – Sector Dienstverlening-niet (semi) publiek domein; sector 4-no. 02. Hiermee wordt ten behoeve van de uitzendkracht voorzien in een aanvullende verzekering voor de WW en WGA.
2. De hoogte van de premie voor deze verzekering wordt bepaald door Stichting PAWW (en bedraagt in 2022 0,2%). De uitzendonderneming houdt de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW.
3. De uitzendonderneming compenseert de uitzendkracht voor deze premie, middels een opslag op het brutoloon ter hoogte van het actuele premiepercentage.
4. Meer informatie is te vinden op de website van de stichting: www.spaww.nl. Hierop wordt de actuele premie steeds gepubliceerd en wordt het begrip brutoloon nader toegelicht.

Artikel 47 De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

De ter beschikking gestelde arbeidskracht, die tevens ter beschikking is gesteld in de zin van artikel 1, eerste lid, onderdeel 3, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, heeft in afwijking van lid 2 (artikel 2a, eerste en vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten), recht op ten minste de arbeidsvoorwaarden op grond van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die de dienstverrichter moet toepassen, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

Bijlage III Pensioenovereenkomst

Artikel 2b

Verwijzing naar sub d. en e.

Artikel 2^e

Werkgevers (meervoud)

Artikel 5a

'langer' wordt 'korter'

Artikel 13

a. Nieuwe tekst en gewerkte week.

Laatste zin artikel aangepast.

Artikel 14c

Tekstuele aanpassing 'langer dan 52 weken' wordt '52 weken of langer' en 'langer dan 26 weken' wordt '26 weken of langer'.

Bijlage VI vervallen

Aanpassingen met ingang van 1 januari 2023

Aanpassing in verplichtstelling pensioenfonds

- Cao-partijen trekken de werkgeverspremie in de Basisregeling op naar het niveau van de Plusregeling. Dit betekent dat per 1 januari 2023 de werkgeverspremie 8% van pensioengrondslag bedraagt. De pensioengrondslag is daarbij gelijk aan die voor de Plusregeling. Dit is een eerste stap richting een marktconforme pensioenregeling. In de komende cao onderhandelingen zullen cao-partijen afspraken maken over de verdere invulling van de nieuwe pensioenregeling waarbij onder andere gesproken wordt over de pensioenopbouw, nabestaandenpensioen, arbeidsongeschiktheid, premieontwikkeling en premieverdeling tussen werkgever en werknemer, .

Toevoeging aan artikel 16 sub j met ingang van 1 januari 2023

- Cao-partijen hebben de invoering van de vaste eindejaarsuitkering per 1 januari 2023 verder uitgewerkt:
 - Onder vaste eindejaarsuitkeringen worden alle inkomensbestanddelen verstaan die jaarlijks dan wel anders periodiek repeterend worden uitgekeerd, zoals een 13de maand, eindejaarsuitkering en kerstgratificatie.
 - Toekenning vindt plaats volgens de bij de opdrachtgever geldende afspraken, zoals het moment van uitbetalen (bepaalde datum en/of bij einde dienstverband) en de voor de toekenning geldende voorwaarden.
 - Als er bij de opdrachtgever afspraken zijn gemaakt om de vaste eindejaarsuitkering onder te brengen in een systeem van uitruil van arbeidsvoorwaarden zoals een individueel keuzebudget (IKB) en dat (deel van de) uitruilregeling niet reeds aan de uitzendkracht wordt uitbetaald, dan wordt de vaste eindejaarsuitkering herleidbaar is in de uitruilregeling bij de opdrachtgever toegekend aan de uitzendkracht onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever.