



Samenvatting **CAO voor Uitzendkrachten** **2009-2014**

Uitgave november 2011



Een samenvatting van de CAO voor Uitzendkrachten 2009 – 2014

Uitgave november 2011

Inhoudsopgave

Rechtspositie: het fasensysteem	2
Fase A	3
Fase B	5
Fase C	9
Beloning	11
Ziekte	16
Opvolgende werkgevers	17
Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	17
Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	17
Pensioen	17
Klachten en geschillen	18
Funcieclassificatiecommissie	18

In de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014* vind je al je rechten en plichten wanneer het gaat over je arbeidsovereenkomst. Ook de rechten en plichten van je werkgever staan in de CAO. In deze brochure vind je een uitleg van de belangrijkste bepalingen uit de CAO, zoals je rechtspositie, beloning en scholing.

Rechtspositie: het fasensysteem

In de CAO voor *Uitzendkrachten* van de ABU is het fasensysteem vastgelegd. Hoe verder je in de fasen komt des te meer rechten je krijgt, dus hoe vaster de relatie met jouw uitzendonderneming wordt. Jouw uitzendonderneming kan je vertellen in welke fase je nu zit.

Het fasensysteem is onderverdeeld in drie fasen. In de tabel zie je hoe lang de fasen duren.

Fase A 78 gewerkte weken	Fase B 2 jaar en/of 8 contracten	Fase C Onbepaalde tijd
------------------------------------	--	----------------------------------

Fase A

Je zit in fase A zolang je nog niet in 78 weken voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt. Uitzondering is als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt: dan zit je in fase A zolang je nog niet in 130 weken voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt. Elke week waarin je werkt telt mee voor de opbouw van fase A. Het aantal uren dat je in een week werkt is daarbij niet van belang. Je mag in deze fase een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten achter elkaar krijgen. Het maakt daarbij niet uit voor hoeveel verschillende opdrachtgevers je werkt.

Onderbrekingen en de gevolgen in fase A

Als je 26 aaneengesloten weken of meer niet voor dezelfde uitzendonderneming werkt, dan begint de telling van de 78 gewerkte weken opnieuw. Bij een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 25 weken of minder blijven jouw gewerkte weken staan en gaat de uitzendonderneming na de onderbreking door met tellen waar je gebleven bent.

Onderbreking	Gevolg
■ Kortere dan 26 weken	Gewerkte weken blijven staan: doortellen
■ 26 weken of meer	Terug naar het begin van fase A

Voorbeelden

- Jan heeft 46 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat tien weken met vakantie naar Aruba. Doordat de onderbreking minder is dan 26 weken kan Jan als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming nog 32 weken werken voordat fase A is voltooid.
- Jan heeft 28 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat 31 weken naar Aruba. Doordat de onderbreking meer dan 26 weken heeft geduurd, gaat Jan terug naar het begin van fase A, ook als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A

Als je in fase A werkt dan werk je op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij je met de uitzendonderneming een overeenkomst voor bepaalde tijd hebt afgesloten. Het uitzendbeding is dus in fase A automatisch van toepassing, tenzij iets anders wordt afgesproken. Als het uitzendbeding van toepassing is, dan heeft dit een aantal gevolgen, namelijk:

- Het einde van de opdracht betekent het einde van de uitzendovereenkomst.
- Als uitzendkracht kan je elk moment beslissen om te stoppen met werken.

Einde opdracht betekent einde uitzendovereenkomst

Als de opdrachtgever de opdracht met jouw uitzendonderneming beëindigt dan eindigt daarmee jouw uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming. Dit betekent dat je

geen recht meer hebt op loon. De uitzendonderneming moet jou wel tijdig op de hoogte stellen van het eindigen van de opdracht en de uitzendovereenkomst, zodat je daar rekening mee kan houden. Hoe langer de opdracht heeft geduurd, des te langer van tevoren moet de uitzendonderneming je vertellen dat de opdracht gaat eindigen. Zie de onderstaande tabel voor het aantal kalenderdagen dat de uitzendonderneming in dat geval in acht moet nemen (de aanzegtermijn).

Duur van de opdracht in weken	Aanzegtermijn 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 aanzegtermijn houdt, dan eindigt weliswaar jouw uitzendovereenkomst, maar heb je wel recht op loon over de dagen van de aanzegtermijn die niet in acht zijn genomen. Je moet je dan wel gedurende die dagen beschikbaar houden voor nieuwe werkzaamheden (passende arbeid, zie voor uitleg fase B en C). Als je ziek wordt (of je een ongeval overkomt) en de opdracht daardoor eindigt, is de aanzegtermijn niet van toepassing. In dat geval eindigt de uitzendovereenkomst direct.

Je kunt elk moment stoppen met werken

Het uitzendbeding houdt ook in dat jij op elk moment kan aangeven dat je niet langer het afgesproken uitzendwerk wilt doen. Ook dan eindigt de uitzendovereenkomst. Wanneer je wilt stoppen met werken, ben je verplicht om dit uiterlijk één werkdag voor de gewenste beëindiging te melden bij de uitzendonderneming.

Fase B

Fase B begint:

- als je aansluitend op de voltooiing van fase A blijft werken voor dezelfde uitzendonderneming, of
- als je binnen 26 weken na het einde van fase A opnieuw wordt uitgezonden door dezelfde uitzendonderneming.

Voorbeeld:

- *Jan heeft 78 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat tien weken met vakantie naar Aruba. Fase A is door 78 weken werken helemaal voltooid en doordat de onderbreking van 10 weken minder is dan 26 weken, begint Jan als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming aan fase B, omdat fase A volledig is opgebouwd.*

Fase B duurt maximaal twee jaar of acht contracten. Dit wil zeggen dat er in deze fase maximaal acht detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar kunnen worden afgesloten. Bij het negende contract ga je door naar fase C.

De duur van de detacheringsovereenkomsten mag de uitzendonderneming zelf bepalen, maar de totale duur in fase B kan niet meer dan twee jaar bedragen. Zit er tussen de detacheringsovereenkomsten in fase B een onderbreking van minder dan dertien weken, dan telt deze onderbreking mee voor de totale duur van fase B. In fase B kan het uitzendbeding niet meer in een detacheringsovereenkomst worden opgenomen en ben je werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Voorbeelden:

- *Als je acht contracten van drie maanden achter elkaar gekregen hebt bij dezelfde uitzendonderneming, dan duurt fase B twee jaar.*
- *Als je acht contracten van twee maanden achter elkaar gekregen hebt bij dezelfde uitzendonderneming, dan duurt fase B zestien maanden.*
- *Wordt er een negende detacheringsovereenkomst aangeboden of wordt de periode van twee jaar overschreden bij dezelfde uitzendonderneming, dan ben je in fase C terechtgekomen.*

Er is tijdelijk geen werk

Tijdens fase B lopen jouw detacheringsovereenkomsten van rechtswege af op de afgesproken einddatum (of aan het einde van een project). Het uitzendbeding kan nu niet meer worden opgenomen. Wanneer de inlener de opdracht beëindigt, wordt jouw detacheringsovereenkomst niet beëindigd en moet de uitzendonderneming vervangend passend werk voor je proberen te vinden. Totdat dit gelukt is, heb je recht op een gedeelte van je loon (ook wel terugvalloon genoemd, zie pagina 14).

Voorbeeld:

- *Mark heeft een detachingsovereenkomst 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 Mark. Zolang de onderneming dit niet gevonden heeft, heeft Mark recht op doorbetaling van (een gedeelte van) zijn loon voor de resterende duur van de detachingsovereenkomst. Zie voor de hoogte van dit loon onder het kopje Loon bij geen werk op pagina 14.*

Passende arbeid

De uitzendonderneming zoekt passende arbeid voor jou. Van passende arbeid is sprake als het om een functie gaat die niet meer dan twee functiegroepen lager ligt dan de eerste functie die je hebt uitgevoerd (of de laatste functie die je hebt verricht in je lopende contract als de functiegroep hoger is). Ook het aantal uren dat je werkt in die nieuwe opdracht (per week, maand of periode) moet gelijk zijn aan het aantal overeengekomen arbeidsuren dat in je contract staat. Je moet overigens wel voor deze arbeidsuren beschikbaar blijven voor arbeid.

Als de uitzendonderneming passend werk voor je gevonden heeft en dit aanbod redelijk is, maar je dit weigert, dan vervalt je recht op vervangend werk én je recht op loondoorbetaling.

Weer aan het werk: dezelfde uitzendovereenkomst

Als je in fase B na het wegvallen van de laatste opdracht weer aan het werk gaat, krijg je minimaal hetzelfde loon dat je verdiende voordat het werk ophield, zolang je aan het werk blijft in dezelfde detachingsovereenkomst.

Voorbeeld:

- *Ahmed heeft een detachingsovereenkomst 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 Ahmed. Zolang de uitzendonderneming dit niet gevonden heeft, moet een gedeelte van zijn loon worden doorbetaald. Zie voor de hoogte van dit loon de uitleg onder het kopje Loon bij dezelfde overeenkomst maar een nieuwe opdracht in fase B op pagina 14. Wanneer de uitzendonderneming na één maand weer werk voor hem heeft, dan moet het bureau minimaal het feitelijke loon dat hij verdiende als boekhouder betalen.*

Weer aan het werk: nieuwe detachingsovereenkomst

Krijg je in fase B een nieuwe detachingsovereenkomst aangeboden, dan moet het loon minimaal gelijk zijn aan het loon dat je krijgt als er geen werk is. Wanneer je dertien weken of langer, maar korter dan 26 weken, niet hebt gewerkt krijg je terugvalloon.

Beëindiging detacheringsovereenkomst

Een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd kan op iedere werkdag door jou en door jouw uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De uitzendonderneming heeft voor tussentijdse beëindiging van de detacheringsovereenkomst wel toestemming nodig van UWV WERKbedrijf of dient de kantonrechter om ontbinding te vragen. De uitzendonderneming moet dus een ontslagvergunning hebben verkregen of de kantonrechter moet het dienstverband ontbinden.

De opzegtermijnen zijn:

Lengte detacheringsovereenkomst	Voor de uitzendkracht	Voor de uitzendonderneming
■ 0 tot 3 maanden	■ 7 kalenderdagen	■ 1 maand
■ 3 maanden tot 6 maanden	■ 14 kalenderdagen	■ 1 maand
■ 6 maanden of langer	■ 28 kalenderdagen	■ 1 maand

Is in de detacheringsovereenkomst in fase B de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen uitgesloten, dan kan je de detacheringsovereenkomst gedurende de looptijd van de detacheringsovereenkomst niet opzeggen. Een detacheringsovereenkomst in fase B loopt altijd automatisch af als de einddatum is bereikt. Dan hoeven zowel jij als de uitzendonderneming geen opzegtermijn in acht te nemen.

Onderbreking en hertelling in fase B

Als je in fase B na afloop van de detacheringsovereenkomst minder dan dertien weken niet werkt voor jouw uitzendonderneming, dan tellen deze weken wel mee voor de opbouw van de twee jaar. Als je in fase B meer dan 13 weken, maar minder dan 26 weken, niet werkt voor jouw uitzendonderneming dan begint fase B opnieuw. Als je 26 weken of meer niet werkt voor jouw uitzendonderneming, dan val je terug naar het begin van fase A.

Onderbreking	Gevolg
■ Kortere dan 13 weken	■ Weken tellen mee voor de opbouw van de 2 jaar
■ 13 weken of langer en korter dan 26 weken	■ Terug naar het begin van fase B
■ 26 weken of langer	■ Terug naar het begin van fase A

Voorbeelden:

- *Anne werkt twee maanden in fase B en gaat dan voor twee maanden weg. Na deze twee maanden begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. Haar tweede contract start dan aan het begin van de vijfde maand in fase B. Onderbrekingen korter dan dertien weken tellen mee voor het bepalen van de twee jaar in fase B.*
- *Anne werkt vier maanden in fase B en gaat dan voor vier maanden weg. Na deze vier maanden begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. De onderbreking is langer dan dertien weken, dus ze valt terug naar het begin van fase B.*
- *Anne werkt achttien maanden in fase B en gaat dan voor zeven maanden weg. Na deze zeven maanden begint zij weer te werken voor dezelfde uitzendonderneming. De onderbreking is langer dan 26 weken dus ze start weer aan het begin van fase A.*

Fase C

Fase C begint:

- als je direct na voltooiing van fase B blijft werken, of
- als je binnen dertien weken na voltooiing van fase B opnieuw wordt uitgezonden door dezelfde uitzendonderneming.

De duur van fase C is onbepaalde tijd.

Voorbeeld:

- *Anne werkt twee jaar in fase B en gaat dan voor tien weken weg. Na deze tien weken begint zij weer te werken voor dezelfde uitzendonderneming. Ze heeft nu recht op een fase-C-overeenkomst. De opgebouwde duur van fase B blijft dertien weken staan.*

Er is tijdelijk geen werk

In fase C ben je steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het uitzendbeding kan niet meer worden opgenomen. Wanneer de inlener de opdracht beëindigt blijft je detacheringsovereenkomst bestaan en moet de uitzendonderneming een gedeelte van jouw loon doorbetalen. Zie voor de hoogte van dit loon de uitleg op pagina 14. Ook moet de uitzendonderneming passende vervangende arbeid voor jou zoeken na het wegvallen van je laatste opdracht.

Passende arbeid

De uitzendonderneming zoekt passende arbeid voor jou als je geen werk hebt. Net als in fase B is er sprake van passende arbeid als het om een functie gaat die niet meer dan twee functiegroepen lager ligt dan de laatste functie die je hebt uitgevoerd (of dan de eerste functie die je hebt verricht in je lopende contract als die hoger is). Het aantal uren dat je werkt in die nieuwe opdracht (per week, maand of periode) moet gelijk zijn aan het aantal overeengekomen arbeidsuren dat in je contract staat. Je moet overigens wel voor deze arbeidsuren beschikbaar blijven voor arbeid.

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

Voorbeeld:

- *Youssef heeft een fase-C-detacheringsovereenkomst als beveiligingsbeambte. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Youssef. Zolang de onderneming dit niet gevonden heeft, moet de onderneming het loon doorbetalen (zie kopje Beloning in fase B en C op pagina 14).*

Weer aan het werk

Word je in fase C opnieuw ter beschikking gesteld, dan heb je minimaal recht op hetzelfde loon dat je krijgt als er geen werk is. Zie voor de hoogte van dit loon de uitleg onder het kopje *Loon bij een nieuwe opdracht in fase C* op pagina 14.

Beëindiging detacheringsovereenkomst in fase C

Een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op de eerstvolgende werkdag door zowel jou als door de uitzendonderneming worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De uitzendonderneming heeft hiervoor wel toestemming nodig van UWV WERKbedrijf of dient de kantonrechter om ontbinding te vragen. De opzegtermijn is voor jullie allebei één maand, tenzij in de detacheringsovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Als er een langere opzegtermijn is afgesproken (maximaal zes maanden), dan is deze voor jullie beiden gelijk. Als je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch (tenzij hier in jouw detacheringsovereenkomst andere afspraken over zijn gemaakt).

Onderbrekingen en de gevolgen in fase C

Als je na beëindiging van jouw detacheringsovereenkomst in fase C minder dan 26 weken niet voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt, dan val je terug naar het begin van fase B. Als je 26 weken of meer niet voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt, dan val je terug naar het begin van fase A.

Onderbreking	Gevolg
■ Kortere dan 26 weken	■ Terug naar het begin van fase B
■ 26 weken of langer	■ Terug naar het begin van fase A

Beloning

In de *CAO voor Uitzendkrachten* is een beloningsregeling opgenomen. In de CAO staat precies hoe je ingeschaald moet worden in een functiegroep en hoe jouw uurloon moet worden bepaald.

Nadat je in 26 weken bij één en dezelfde inlener gewerkt hebt, moet de uitzendonderneming je verplicht uitbetalen volgens de in de onderneming van de inlener gangbare beloning. Dit wordt de inlenersbeloning genoemd. Deze inlenersbeloning moet verplicht worden toegepast, ongeacht de functie die je hebt uitgevoerd. Wat er precies onder de inlenersbeloning wordt verstaan, kan je teruglezen onder het kopje *Inlenersbeloning* op pagina 12.

Een uitzendonderneming mag in overleg met de uitzendkracht er ook voor kiezen direct het loon van de inlener (de inlenersbeloning) toe te passen. Alle andere uitzendkrachten die hetzelfde werk doen bij die inlener hebben dan ook recht op deze inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling. Voor uitzendkrachten die ander werk doen bij de inlener mag een andere keuze worden gemaakt. Maar dan moet er wel sprake zijn van serieuze verschillen, bijvoorbeeld productiewerk tegenover administratief werk.

Beloning van vakkracht

Als je een vakkracht bent in de sector waar je op dat moment werkt en de vakkrachtenmelding van kracht is, kan de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de opdracht gelden. De inlenersbeloning kan dan bijvoorbeeld voor jou, omdat je al over bepaalde diploma's beschikt, altijd vanaf de eerste dag worden toegepast. Wanneer je vakkracht bent, staat omschreven in de CAO van de inlener. Jouw uitzendonderneming kan je vertellen of ook jij als vakkracht vanaf de eerste dag recht hebt op de inlenersbeloning.

Beloning volgens de *CAO voor Uitzendkrachten*

Voor de bepaling van de hoogte van het salaris zijn drie zaken van belang, namelijk:

- de functiegroep;
- de salaristabel;
- de periodieken.

De functiegroep

Er zijn negen functiegroepen waarin uitzending kan plaatsvinden. De functies worden aan de hand van de formele beslisregels 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.

De salaristabellen

In de salaristabellen staan de uurlonen. Er kan gebruikgemaakt worden van de instroomtabel of de normtabel. Je wordt in de meeste gevallen ingedeeld in de normtabel. Het is namelijk alleen mogelijk om in de instroomtabel ingedeeld te worden wanneer je geen werkervaring hebt en/of behoort tot een van de volgende groepen:

- schoolverlaters;
- herintreders;
- re-integratiedoelgroepen;
- langdurig werklozen;
- vakantiekrachten.

Na maximaal 52 gewerkte weken in de instroomtabel moet je doorstromen naar de normtabel.

In alle andere gevallen geldt dus de normtabel. De normtabel bestaat uit negen schalen met een begin- en een eindsalaris die overeenkomen met de negen functiegroepen. De tabellen worden doorgaans jaarlijks aangepast. De meest actuele versie van de loontabel vind je terug in de CAO. De CAO is te downloaden op www.abu.nl.

Periodieken

Als je 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming hebt gewerkt, krijg je een periodiek. De periodiek is een verhoging van 2,75 procent van je feitelijk loon. Als er een onderbreking is geweest van 26 weken of langer, begint de telling voor de periodiek opnieuw. Wanneer je bij het bereiken van de 52 gewerkte weken beloond wordt volgens de inlenersbeloning, wordt er op dat moment geen periodiek toegepast. Je hebt dan namelijk recht op de periodiek volgens het systeem van de inlener.

Als je in de instroomtabel werkt en je hebt in 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming gewerkt, dan krijg je een periodiek en stroom je direct door naar de normtabel. Jouw loon moet dan minimaal gelijk zijn aan het loon van de functiegroep in de normtabel waarin je terecht komt.

Inlenersbeloning

Als je in 26 weken voor één en dezelfde inlener werkt, dan moet jouw uitzendonderneming de beloning van de inlener toepassen, de inlenersbeloning, zoals die geldt voor het vaste personeel in dienst van de inlener. De uitzendonderneming kan er ook voor kiezen de inlenersbeloning al vanaf de eerste dag dat je bij die inlener werkt toe te passen. Dit moet dan altijd schriftelijk aan jou worden bevestigd. De inlenersbeloning zal meestal hoger liggen dan de beloning van de CAO voor *Uitzendkrachten*, maar kan soms ook lager zijn.

Bij de toepassing van de inlenersbeloning neemt jouw uitzendonderneming de volgende opgesomde looncomponenten over van de inlener:

1. uurloon (geldende periodeloon in de schaal);
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung (adv). De uitzendonderneming kan de adv toekennen in tijd en/of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;
4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
5. kostenvergoedingen;
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.

De inlenersbeloning wordt geregeld via de *CAO voor Uitzendkrachten*, maar de inhoud van de beloningselementen maakt geen deel uit van de CAO. Zie voor de exacte omschrijving van de inlenersbeloning artikel 19 van de CAO.

Als je 26 weken of langer niet werkt bij de inlener, dan kan opnieuw het ABU-CAO-loon gelden en begint de periode van 26 weken voordat je recht hebt op de inlenersbeloning opnieuw. Als je naar een andere inlener gaat, dan mag jouw uitzendonderneming weer opnieuw kiezen voor ofwel de beloning uit de *CAO voor Uitzendkrachten* ofwel de inlenersbeloning.

Beloning in fase A

In fase A wordt jouw loon per opdracht vastgesteld.

Reserveringen

Als uitzendkracht in fase A krijg je alleen betaald over de uren die je echt werkt, tenzij je schriftelijk anders met jouw uitzendonderneming bent overeengekomen. Daarnaast bouw je per gewerkt uur reserveringen op wanneer je werkzaam bent in fase A op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Je kan op jouw loonstrook de hoogte van deze reserveringen per week terugvinden. Je hebt recht op de onderstaande reserveringen:

- voor vakantiedagen, 24 vakantiedagen per jaar;
- voor vakantiebijslag, 8 procent van het feitelijk loon zoals wettelijk geregeld;
- voor kort verzuim en buitengewoon/bijzonder verlof, 0,6 procent van je loon (welke gebeurtenissen/dagen hieronder vallen kan je nalezen in de CAO);
- voor feestdagen (tenzij je uitzendonderneming, hetgeen vaak voorkomt, ervoor heeft gekozen om de feestdagen direct door te betalen).

In de artikelen 35 tot en met 38 van de CAO kan je lezen wat er allemaal wordt gereserveerd en hoe dit kan worden aangesproken. In artikel 40 van de CAO staat hoe en wanneer de reserveringen worden uitbetaald.

Beloning in fase B en C

Als uitzendkracht in fase B en C heb je niet alleen recht op loon over de uren die je hebt gewerkt, maar zolang je detacheringsovereenkomst loopt, ook over de uren die je niet werkt. Bijvoorbeeld als je ziek bent of als je uitzendonderneming tijdelijk geen werk voor je heeft. Daarnaast heb je als uitzendkracht in fase B of C recht op doorbetaling van je loon tijdens vakantie, kort verzuim, buitengewoon verlof en algemeen erkende feestdagen. In artikel 35 tot en met 38 van de CAO kan je lezen wanneer en hoe vaak je hiervoor in aanmerking komt.

Loon bij geen werk

Zolang de uitzendonderneming geen passende vervangende arbeid heeft aangeboden en jou niet verweten kan worden dat je niet werkt, heb je recht op doorbetaling van (een gedeelte van) jouw loon, indien je werkzaam bent op basis van een detacheringsovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting in fase A of een detacheringsovereenkomst in fase B of C. Bij het wegvallen van de arbeid geldt het terugvalloon. Het terugvalloon is 90 procent van het feitelijk loon in de laatste terbeschikkingstelling en moet uiteraard ten minste gelijk zijn aan het wettelijk minimumloon.

Loon bij dezelfde overeenkomst maar een nieuwe opdracht in fase B

Als je in fase B in een lopende detacheringsovereenkomst een nieuwe opdracht krijgt van de uitzendonderneming, ga je soms hetzelfde werk doen maar in veel gevallen ander werk. Bij dat andere werk hoort vaak ook een heel ander loon. In fase B krijg je in dat geval minimaal het loon van je vorige opdracht.

Loon bij een nieuwe overeenkomst en een nieuwe opdracht in fase B

Als je in fase B een nieuwe overeenkomst krijgt, wordt er ook een nieuw loon met je afgesproken. Jouw uitzendonderneming gaat je dan opnieuw inschalen. Toch is de uitzendonderneming niet helemaal vrij om dat nieuwe loon te bepalen (zoals in fase A). In dit geval krijg je minimaal het loon betaald dat je zou krijgen wanneer er geen werk voor je was. Hoe dit loon precies wordt berekend, zie je onder het kopje *Loon bij geen werk* op deze pagina.

Loon bij een nieuwe opdracht in fase C

Een nieuwe opdracht in fase C betekent ook dat jouw loon opnieuw bepaald gaat worden, gebaseerd op het nieuwe werk dat je gaat doen. Ook hier is een ondergrens voor dat loon. Hoe dit loon precies wordt berekend, zie je onder het kopje *Loon bij geen werk*. Indien het nieuwe loon lager is dan je loon bij de vorige opdracht heb je gedurende de eerste dertien weken recht op een aanvulling op je loon tot 100 procent van je oude loon.

Voorbeeld:

- *Fred heeft een fase-C-detacheringsovereenkomst en werkt als lasser. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor*

Fred. Zolang dit niet gevonden is, moet de uitzendonderneming het terugvalloon doorbetalen. Na één maand heeft de uitzendonderneming weer werk voor Fred. Wanneer zijn loon lager is dan in zijn functie als lasser, heeft Fred dertien weken recht op een aanvulling op zijn loon tot 100 procent van het oude loon. Na die dertien weken moet zijn loon minimaal gelijk zijn aan het loon dat hij krijgt wanneer er geen werk is. Zie voor de hoogte van dit loon de uitleg op pagina 14.

Werkbriefje

Voordat je aan het werk gaat bij de inlener ontvang je van de uitzendonderneming een werkbriefje. Op dit werkbriefje moet je aan het einde van iedere week het aantal uren invullen dat je hebt gewerkt. Ook de toeslag- en overwerkuren kan je hierop invullen. Nadat je het werkbriefje - naar waarheid - hebt ingevuld, moet je het laten ondertekenen door de inlener en inleveren bij de uitzendonderneming. Dit werkbriefje vormt de basis voor je loonafrekening. Het kan ook zo zijn dat de inlener het werkbriefje voor jou invult of automatisch jouw gewerkte uren aan de uitzendonderneming doorgeeft. Jij hebt dan wel recht op een afschrift van dit werkbriefje.

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

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, namelijk:

- het verdiende loon;
- het bruto-uurloon;
- het aantal gewerkte uren;
- de inhoudingen die op het loon zijn gedaan.

Bovendien vind je op de loonstrook terug hoeveel je aan reserveringen over de laatst gewerkte periode hebt opgebouwd, hoeveel er totaal aan reservering is opgebouwd en hoeveel van deze reserveringen nog niet is aangesproken. Ook kan je terugvinden wanneer de reserveringen automatisch aan je worden uitgekeerd.

Ziekte

Wanneer je ziek wordt, ben je verplicht om dit op de eerste ziektedag 's ochtends voor 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 ook jouw verpleegadres door te geven.

Fase A met uitzendbeding

Wanneer je binnen een uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A ziek wordt, heb je vanaf de derde ziektedag recht op een uitkering van de Ziektewet. De eerste ziektedag heb je geen recht op loondoorbetaling. De tweede ziektedag wordt gecompenseerd door een opslag op het loon. De ziektewetuitkering bedraagt 70 procent van jouw uitkeringsdagloon en kan maximaal twee jaar duren. De uitkering wordt aan je uitbetaald door UWV. Daarnaast is de uitzendonderneming verplicht om deze ziektewetuitkering gedurende het eerste jaar van jouw ziekte aan te vullen tot 91 procent van jouw uitkeringsdagloon, en in het tweede ziektejaar tot 80 procent van jouw uitkeringsdagloon. Het uitkeringsdagloon wordt bepaald door UWV en is jouw gemiddelde loon van de periode voorafgaand aan de ziekte.

Als je ziek wordt, dan heeft dit tot gevolg dat je opdracht bij de inlener met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Wil je na de ziekte opnieuw voor de uitzendonderneming (bij de opdrachtgever) werken, dan komt een nieuwe uitzendovereenkomst tot stand.

Detacheringsovereenkomst fase A, B en C

Wanneer je op een detacheringsovereenkomst werkt, heb je bij ziekte recht op doorbetaling van een deel van je loon vanaf de tweede ziektedag. De uitzendonderneming is verplicht om je gedurende het eerste ziektejaar 91 procent van je loon door te betalen en gedurende het tweede ziektejaar 80 procent van je loon. De detacheringsovereenkomst loopt gedurende de ziekte gewoon door en eindigt alleen op de overeengekomen einddatum.

Ziektekostenverzekering

Je kunt als uitzendkracht van een ABU-uitzendonderneming deelnemen aan een collectieve ziektekostenverzekering van Zilveren Kruis Achmea. Voor meer informatie over deze verzekering kan je terecht bij je uitzendonderneming.

Opvolgende werkgevers

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 meegenomen worden.

Maar: als je gaat werken bij de inlener waar je de afgelopen dertien weken al eerder hebt gewerkt, en je daar hetzelfde werk gaat doen, dan is er sprake van opvolgend werkgeverschap. De nieuwe werkgever moet de weken die je daar al hebt gewerkt, meetellen voor het bepalen van je rechtspositie.

Uitzendkrachten werkzaam in de bouw

Ga je werken in de bouw, dan gelden er naast de *CAO voor Uitzendkrachten* aparte arbeidsvoorwaarden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen vakkrachten en nieuwkomers. Welke aanvullende arbeidsvoorwaarden voor jou van toepassing zijn, kan je nalezen in artikel 21 en in lid 8 tot en met 17 van bijlage II van de CAO. Ook bestaat er een aparte brochure *Uitzendwerk in de bouw* die je uitzendonderneming kan downloaden via www.abu.nl.

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 in de *ABU CAO voor Uitzendkrachten* 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 artikel 44, 44a en 45 van de *CAO voor Uitzendkrachten*.

Pensioen

Meestal zal het pensioen geregeld zijn via de StiPP. Dit staat voor Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. Voor fase A en fase B/C gelden verschillende pensioenregelingen. Op www.stippensioen.nl vind je meer informatie over de pensioenregelingen. Uiteraard kan ook je uitzendonderneming hier meer over vertellen.

Klachten en geschillen

Als je een geschil hebt met jouw uitzendonderneming over de uitleg van de CAO, bespreek dat dan eerst met de verantwoordelijke van de vestiging van de uitzendonderneming. Die zal proberen met jou tot een oplossing te komen. In de meeste gevallen zal dit voldoende zijn. Als je na overleg met de uitzendonderneming er onverhoopt samen niet uitkomt, dan is er nog de mogelijkheid om je klacht voor te leggen aan een speciale commissie waarin de vakbonden en de ABU gezamenlijk kijken naar een oplossing van het probleem: de Geschillencommissie.

Zowel jij als de uitzendonderneming kan bij een meningsverschil een uitspraak vragen van de Geschillencommissie voor de Uitzendbranche. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de werknemers, een vertegenwoordiger namens de werkgevers, een secretaris en een voorzitter. Als jij en de uitzendonderneming vooraf besluiten dat beiden zich zullen houden aan wat de Geschillencommissie uitspreekt, is het vonnis van de Geschillencommissie bindend, net als een uitspraak van de normale rechter. Degene die de commissie om een uitspraak vraagt, moet 49 euro 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.

Functieclassificatiecommissie

Wanneer je het niet eens bent met de indeling van je functie, dien je hiervan binnen zes weken nadat je bent begonnen met je uitzendbaan melding te doen bij de intercedent(e) die je in die functie heeft ingedeeld. Deze intercedent(e) moet jou dan binnen zes weken schriftelijk laten weten waarop hij of zij de functie-indeling heeft gebaseerd. In de brief staat ook hoe jij eventueel schriftelijk bezwaar kunt maken bij de directie van de uitzendonderneming. Voor dit bezwaar en de reactie hierop van de directie gelden weer termijnen van zes weken. Tegen de beslissing van de directie van de uitzendonderneming kun je in beroep gaan bij de Functieclassificatiecommissie. Indien 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 2009-2014* 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 je vakbond, als je daar lid van bent, 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 recentste versie in je bezit hebt.

Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 0900 - 96 90
Fax: 030 - 273 82 25
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
Fax: 0345 - 85 15 00
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
Fax: 023 - 565 01 50
www.cnv.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
Tel: 010 - 481 80 11
Fax: 010 - 481 82 11
www.lbv.nl

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

