

# CAO voor Uitzendkrachten: dit zijn de veranderingen vanaf januari 2022

ALL ABOUT FLEX

De onderhandelaars namens werkgeversvereniging ABU en NBBU en vakbonden FNV, CNV Vakmensen en de Unie hebben een overeenstemming bereikt over een nieuwe CAO voor Uitzendkrachten waarbij het gezamenlijke doel is om de positie van uitzendwerk aanzienlijk te verbeteren. Hieronder vind je een samenvatting van de aanpassingen per 1 januari 2022.

NU

VERANDERINGEN

PER 2022

1. Uitzendkracht neemt deel aan de Basisregeling (StiPP) na de wachttijd van 26 weken.



Na 26 gewerkte weken

## Basisregeling StiPP



### Overgangsrecht

Uitzendkracht heeft per 2022:

- minder dan 8 weken gewerkt → de gewerkte weken worden meegenomen voor de telling in 2022
- meer dan 8 maar minder dan 26 weken gewerkt → Uitzendkracht ontvangt vanaf 1 januari 2022 direct Basispensioen
- Vanaf de aanvang van de negende week geldt voor de duur van 52 weken de Basisregeling gevolgd door de Plusregeling.

2. Duur maximaal 78 gewerkte weken

## Fase A (1-2)



### Overgangsrecht

2. Duur maximaal 52 gewerkte weken

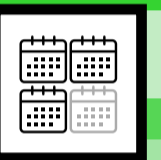
- Voor uitzendkrachten die op/na 3 januari 2022 beginnen met werken geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken in Fase A (1-2). Voor uitzendkrachten die voor 2022 zijn gestart geldt tot 2023 de termijn van maximaal 78 gewerkte weken.
- Per 2023 geldt de 52 gewerkte periode voor alle uitzendkrachten.
- ↳ Uitzendkrachten die per 2023 reeds 52 weken hebben gewerkt in Fase A (1-2), stromen – bij voortzetting van het dienstverband – op die datum in Fase B (3).
- ↳ Uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd met een einddatum na 3 januari 2023 worden aangemerkt als het eerste contract in in Fase B (3).

3. Max 6 contracten



Binnen 4 jaar

## Fase B (3)



### Overgangsrecht

3. Max 6 contracten



Binnen 3 jaar

Na een onderbreking van > 6 maanden terug naar Fase A (1-2)

- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase B (3) geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar. Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in Fase B (3) geldt tot 2023 de termijn van 4 jaar.
- Met ingang van 2 januari 2023 geldt de 3 jaar periode voor alle uitzendkrachten.
- ↳ Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al 3 jaar lang uitzendovereenkomsten in Fase B (3) hebben gehad, stromen – bij voortzetting van het dienstverband – op die datum in in Fase C (4).
- ↳ Op het voorgaande punt geldt één uitzondering: uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in Fase B (3) aangegaan vóór 3 januari 2022 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mogen nog worden uitgediend in Fase B (3), ook als daarmee de maximale termijn van 3 jaar (maar niet meer dan 4 jaar) wordt overschreden.

4. De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning bestaande uit onderstaande zes elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlener.

(Als er geen werknemers werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie geldt toetsing op basis van marktconformiteit conform art. 21 van de CAO voor Uitzendkrachten.)

### De 6 elementen:

- Geldende periodeloon in de schaal;
- Arbeidsduurverkorting (in tijd of geld);
- Toeslagen (o.a. overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, etc.);
- Initiële loonsverhoging;
- Onbelaste kostenvergoedingen (o.a. reiskosten of andere noodzakelijke kosten vanwege de uitoefening van de functie);
- Periodieken.

## Inlenersbeloning



4. De inlenersbeloning wordt uitgebreid met een tweetal elementen:

- Eenmalige uitkeringen (hieronder vallen niet periodiek repeterende uitkeringen).
- Kostenvergoedingen en thuiswerkvergoedingen.

### Aanvulling op bestaande elementen:

- Geldende periodeloon in de schaal moet nu ook ingeschaald worden o.b.v nagenoeg gelijke functie, als dit bij de inlener gangbaar is.
- Toeslagen worden aangevuld voor het werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden.
- Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever.

5. Uitzendkrachten ontvangen een WW-uitkering die door de werkgever (All About Flex) aangevuld wordt tot 100% als zij niet kunnen werken vanwege 'ongunstige weersomstandigheden'.

## Onwerkbaar weer



- Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd met loondoorbetalingsplicht recht op loon (artikel 22a lid 1).
- Als de inlener waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de voorwaarden (art. 22a lid 2).

6. In 2021 bestaan er nog geen aanvullende afspraken voor arbeidsmigranten.

## Arbeidsmigranten



6. → **Inkomensgarantie:** Arbeidsmigranten die na werving buiten Nederland voor het eerst naar Nederland komen, hebben gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht contractduur en het aantal gewerkte uren.

→ **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.

→ **Geen schulden opbouwen:** Eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken na aankomst in Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend, worden kwijtgescholden. Dit zijn schulden die betrekking hebben op: vervoer, huisvesting en/of zorgverzekering.

→ **Redelijke termijn de huisvesting verlaten:** Als de uitzendovereenkomst eindigt en de huisvesting wordt aangeboden door de uitzendorganisatie, zal de arbeidsmigrant een redelijke termijn krijgen om de woning te verlaten. De redelijke termijn wordt langer naarmate:

- er gedurende de uitzendovereenkomst onzekerheid bestond omtrent het einde van de uitzendovereenkomst;
- de termijn dat voor de uitzendonderneming is gewerkt langer is. Daarnaast is de duur van de redelijke termijn afhankelijk van de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.

### Fase A (1/2)

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding of detachingsovereenkomst voor **bepaalde tijd**

52 gewerkte weken

**Pensioen (premie 2,6%)**  
StiPP basis pensioen > 21 jaar en 8 gewerkte weken  
Geen eigen bijdrage medewerker

**Ziekte**  
Uitzendovereenkomst: 2 wachtdagen, daarna aanvulling op de ziektewet tot 90% in de eerste 52 weken en 80% in de 53ste week t/m de 104de week van arbeidsongeschiktheid

**Opzeggen?**  
Per direct zonder opgaaf van reden kosteloos te beëindigen, na 26 gewerkte weken met inachtneming van de termijn van kennisgeving van 10 kalenderdagen.

### Fase B (3)

Detachingsovereenkomst voor **bepaalde tijd**

Max 6 contracten binnen 3 jaar

**Pensioen (premie 12%)**  
StiPP plus pensioen > 21 jaar en 60 gewerkte weken  
Eigen bijdrage medewerker 4%

**Ziekte**  
1 wachtdag, daarna doorbetaling van het loon: 90% in de eerste 52 weken en 80% in de 53ste week t/m de 104de week van arbeidsongeschiktheid.

**Opzeggen?**  
Kan tussentijds niet kosteloos opgezegd worden. Bij ontslag van de uitzendkracht ligt leegloop en ontslagrisico kosten bij de inlener.

### Fase C (4)

Detachingsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**

**Pensioen (premie 12%)**  
StiPP plus pensioen > 21 jaar en 60 gewerkte weken  
Eigen bijdrage medewerker 4%

**Ziekte**  
1 wachtdag, daarna doorbetaling van het loon: 90% in de eerste 52 weken en 80% in de 53ste week t/m de 104de week van arbeidsongeschiktheid.

**Opzeggen?**  
Kan tussentijds niet kosteloos opgezegd worden. Bij ontslag van de uitzendkracht ligt leegloop en ontslagrisico kosten bij de inlener.

Fase A (1/2) + B (3) : 4 jaar of meer

Onderbreking > 6 maanden:  
Terug naar begin fase A (1/2)

Onderbreking < 6 maanden:  
Doortellen in fase B (3)

Onderbreking > 6 maanden:  
Terug naar begin fase A (1/2)

Onderbreking < 6 maanden:  
Terug naar begin fase C (4)

Onderbreking > 6 maanden:  
Terug naar begin fase A (1/2)

Nieuwe Fasensysteem 2022