

# PROINDUSTRY



## **FACTSHEET**

Nieuwe NBBU-CAO  
voor uitzendkrachten

# Factsheet

## Onderhandelingsakkoord CAO uitzendkrachten

In december 2021 hebben alle vakbonden een akkoord bereikt over een nieuw cao. Een cao die zorgt voor meer werkzekerheid en een betere pensioenopbouw voor uitzendkrachten. De nieuwe cao is opgesteld en doorgevoerd naar aanleiding van het bindend advies van de Sociaal-Economische Raad. De cao is ingegaan per 1 januari 2022. Benieuwd wat er voor jou als inlener is veranderd? Wij hebben de belangrijkste wijzigingen en aanvullingen op een rij gezet.

### 1 Inlenersbeloning

*De inlenersbeloning ziet er op toe dat uitzendkrachten evenveel verdienen en ontvangen als jouw eigen werknemers die dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden verrichten. Per 3 januari 2022 is de inlenersbeloning uitgebreid en verduidelijkt;*

- Eenmalige uitkeringen: uitzendkrachten hebben, van jou als inlener, net als jouw eigen werknemers recht op eenmalige uitkeringen. Het gaat hier om uitkeringen zonder periodiek karakter.
- Eindejaarsuitkering: met ingang van januari 2023 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering volgens de geldende voorwaarden van jou als inlener.
- Kostenvergoeding en thuiswerkvergoeding: met de komst van deze nieuwe cao heeft de uitzendkracht recht op de dezelfde kostenvergoeding en thuiswerkvergoeding waarop eigen werknemers recht hebben.
- Toeslagen voor onregelmatig werken/ werken onder (fysiek) belastende omstandigheden: het recht op toeslagen is voor uitzendkrachten verduidelijkt en in de nieuwe cao vastgelegd. Het recht is van toepassing op overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdagen, verschoven uren, ploegendienst, werk bij lage en/of hoge temperaturen, werk met gevaarlijke stoffen en vuil werk. Let op: deze voorbeelden zijn niet limitatief, dus bij twijfel over de uitkering van toeslagen, neem contact op met Pro Industry.
- Inschaling uitzendkrachten: de inschaling van uitzendkrachten dient nu ook mede gebaseerd te worden op de ervaring van uitzendkrachten in de branche in vergelijkbare functies.
- Initiële loonsverhogingen: initiële loonsverhogingen die door jou als inlener worden doorgevoerd voor eigen werknemers, gelden ook voor uitzendkrachten. Indien het tijdstip van de loonsverhoging in het verleden ligt, wordt deze verhoging met terugwerkende kracht toegepast. Dit geldt dus ook voor de uitzendkrachten die jij inleent.

### 2 Pensioen

*Per 1 januari 2022 zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd omtrent pensioenopbouw voor uitzendkrachten;*

De huidige wachttermijn voor pensioenopbouw is gewijzigd van 26 weken naar maximaal 8 gewerkte weken. Na 8 gewerkte weken heeft de uitzendkracht recht op pensioenopbouw. Hierbij tellen ook de weken die zijn gewerkt bij een andere opdrachtgever. Alle uitzendkrachten die op 1 januari 2022 acht weken of meer werkzaam zijn, starten op die datum met pensioenopbouw. Vanaf de aanvang van de negende week geldt voor de duur van 52 weken de Basisregeling. Hierop volgt de Plusregeling. In de Basisregeling wordt er namens de uitzendkracht 2,6% premie afgedragen voor pensioenopbouw. Hierop volgt de Plusregeling. In de Plusregeling bedraagt de premie 12%.

### 3 Nieuwe faseregeling

*De cao voor uitzendkrachten maakt gebruik van de zogenaamde faseregeling. De faseregeling bepaalt de mate van flexibiliteit voor jou als inlener bij het inlenen van uitzendkrachten. In de nieuwe cao is een nieuwe opzet voor de fasering vastgelegd. Deze is als volgt:*

#### Fase 1-2

- De maximale duur van fase 1-2 is per 3 januari 2022 verkort van 78 naar 52 gewerkte weken
- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in fase 1-2 geldt direct de nieuwe termijn van 52 weken. Vanaf 2 januari 2023 geldt de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken voor alle uitzendkrachten. Bij voortzetting van het dienstverband na deze 52 weken stroomt een uitzendkracht door naar fase 3.
- Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in fase 1-2 geldt tot 2 januari 2023 de termijn van 78 gewerkte weken.
- Uitzendovereenkomsten met een looptijd langer dan 2 januari 2023 worden aangemerkt als eerste contract in fase 3.

#### Fase 3

- De maximale duur van fase 3 wordt per 3 januari 2022 verkort naar 3 jaar en/of 6 contracten.
- Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in fase 3 geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar en/ of 6 contracten. Vanaf 2 januari 2023 geldt deze nieuwe termijn van 3 jaar en/of 6 contracten voor alle uitzendkrachten.
- Bij voortzetting van het dienstverband na deze 3 jaar en/ of 6 contracten stromen de uitzendkrachten door naar fase 4.
- Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in fase 3 geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 4 jaar en/of maximaal 6 contracten.
- Als een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase 3 is aangegaan vóór 17 november 2021 met een einddatum op of na 2 januari 2023, mag deze worden uitgediend in fase 3 mits deze de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijdt.

### 4 Regeling onwerkbaar weer

*De regeling voor doorbetaling van uitzendkrachten bij onwerkbaar weer is uitgebreid;*

Als er sprake is van onwerkbaar weer waardoor een uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting recht op loon. Onwerkbaar weer is een situatie waarmee wij in onze branche niet vaak te maken hebben. Twijfel jij als inlener of de regeling onwerkbaar weer mogelijk van toepassing is voor een arbeidssituatie? Vraag ons gerust naar de specifieke voorwaarden.

### 5 Hulpmiddelen

*Gelijke voorwaarden uitzendkrachten bij verstrekking functie-gerelateerde hulpmiddelen*

Om veilig en gezond te kunnen werken worden functie-gerelateerde hulpmiddelen, zoals persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) verstrekt aan uitzendkrachten. Dit gebeurt door, of namens de inlener altijd onder de voorwaarden die ook gelden voor eigen werknemers. De verantwoordelijkheid van jou als inlener is om duidelijk kenbaar te maken welke functie-gerelateerde hulpmiddelen zoals PBM's benodigd zijn voor de uitzendkracht.

Heb je vragen? Jouw vaste contactpersoon staat voor je klaar en helpt jou graag verder!

