

Datum : 7 april 2010  
Aan : ABU-leden  
Van : ABU-secretariaat  
Betreft : Inhoudelijke wijzigingen ABU CAO voor Uitzendkrachten  
Referentie : 603.1.1

---

**Artikel 1 Definities**

- u. terugvalloon:** 90 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling doch minimaal het wettelijk minimumloon;

**Artikel 17 Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning**

1. Onder opvolgend werkgeverschap dient te worden verstaan de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
2. Van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in lid 1 van dit artikel is in ieder geval geen sprake indien de onderbreking tussen de twee arbeids- en/of uitzendovereenkomsten dertien weken of meer heeft geduurd<sup>\*1</sup>.
3. De uitzendonderneming die aangemerkt moet worden als opvolgend werkgever, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht rekening te houden met het relevante arbeidsverleden van die uitzendkracht bij de vorige werkgever(s). Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
4. Het door de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) opgebouwde relevante arbeidsverleden moet ingeval van opvolgend werkgeverschap worden ingepast in het fasensysteem als opgenomen in de CAO. De telling van gewerkte periode(n) en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A.
5. Indien de uitzendonderneming als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt en de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke overeenkomst door rechtsgeldige opzegging, dan wel door ontbinding door de rechter is geëindigd<sup>\*2</sup>, geldt in afwijking van het voorgaande lid en het bepaalde in artikel 7:668a en 7:691 BW dat het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) niet meetelt bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht bij de uitzendonderneming, met dien verstande dat:
  - de uitzendkracht in fase A start indien zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 78 gewerkte weken bedraagt, waarbij het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de totale duur van fase A;
  - de uitzendkracht bij het begin van fase B start als zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) 78 weken of meer gewerkte weken bedraagt.Een opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet wordt voor de toepassing van dit artikellid niet als een rechtsgeldige opzegging als bedoeld in dit artikellid aangemerkt.
6. *Uitzendkrachten van 65 jaar en ouder*  
Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een uitzendkracht van 65 jaar of ouder geldt zo nodig in afwijking van de leden 4 en 5 van dit artikel:
  - een fase A van 130 weken indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 130 weken bedraagt. Op deze 130 weken wordt het relevante

arbeidsverleden in mindering gebracht zulks met dien verstande dat er altijd ten minste 52 weken resteren in fase A.

- een fase A van 52 weken indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) meer dan 130 weken bedraagt, hetgeen betekent dat de uitzendkracht in dat geval nog 52 weken kan worden uitgezonden in fase A<sup>\*1</sup>.
7. De telling van de 26 weken als bedoeld in artikel 19 lid 5 sub b. van de CAO gaat voort in geval van opvolgend werkgeverschap. Deze voortzetting van de telling vindt geen toepassing indien de uitzendonderneming de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden door de uitzendkracht.
  8. Een uitzendonderneming die een uitzendkracht ter beschikking stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal bij de indeling in het functiesysteem zoveel als mogelijk, rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen functiegroep. Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeit verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens de wet en de CAO, geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform de beloningsregeling van de CAO wordt voortgezet.

<sup>\*1</sup> Zie artikel 7:691 lid 5 en/of 7:668a lid 3 BW

<sup>\*2</sup> Onder een rechtsgeldige opzegging wordt de opzegging door de werknemer verstaan, alsmede de onverwijld opzegging door de werkgever wegens een dringende reden (ex artikel 7:677 BW) dan wel de opzegging door de werkgever nadat hiertoe toestemming van UWV is verkregen. Onder een rechtsgeldige opzegging valt niet de beëindiging met wederzijds goedvinden. Onder ontbinding wordt verstaan de ontbinding ex artikel 7:685 BW en/of artikel 7:686 BW.

*Toelichting:*

*Ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap als bedoeld in dit artikel wordt slechts het aantal weken/de periode meegeteld waarin in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid is verricht. Daarmee is de duur van de voorgaande arbeidsovereenkomst op zichzelf niet relevant.*

*Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een regulier werkgever en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten krachtens een uitzendovereenkomst met een uitzendonderneming terwijl de vorige werkgever nu deze werknemer inleent, is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 7 van de CAO), zal deze uitzendkracht de gewerkte periode bij zijn vorige werkgever (nu opdrachtgever) meenemen en voortzetten in de fasensystematiek bij zijn nieuwe werkgever (uitzendonderneming). De reeds gewerkte periode wordt dan ingepast in het fasensysteem (zie artikel 13 van de CAO). Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld twee jaar nagenoeg hetzelfde werk heeft verricht voor zijn vorige werkgever, bevindt hij zich op het moment dat hij via de uitzendonderneming gaat werken in fase B. In fase B resteren in beginsel nog zeven (of minder) contracten voor de maximale duur van anderhalf jaar (twee jaar minus zes maanden in opvolgend werkgeverschap na aftrek fase A).*

*Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een uitzendonderneming en werkzaam is bij een bepaalde inlenende onderneming en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten bij dezelfde opdrachtgever, maar nu via een andere uitzendonderneming, is er eveneens sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 7 van de CAO), zal deze uitzendkracht de periode die hij via de vorige uitzendonderneming bij deze opdrachtgever heeft gewerkt meenemen en voortzetten bij de nieuwe uitzendonderneming. Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld vijf weken bij deze opdrachtgever nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht, bevindt hij zich op het moment dat hij via de andere uitzendonderneming daar zijn werkzaamheden voortzet in fase A, ongeacht in welke fase hij zich bevond bij de vorige uitzendonderneming. Immers, bij opvolgend werkgeverschap is het essentieel welke arbeid de uitzendkracht heeft verricht en niet welke rechtspositie hij heeft opgebouwd bij de vorige uitzendonderneming. In fase A resteren nog 73 weken.*

## Artikel 19 Beloning

### 5. Inlenersbeloning

- a. • In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming. Dit met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 9 lid 4 van de CAO.
- Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon\*. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht.
  - Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde opdrachtgever.
- b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. wordt nadat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon. Deze inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:
1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
  2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
  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, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
- De in dit lid bedoelde telling van 26 weken herbegint na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer.

*(Onder artikel 19)*

\*Artikel 19 lid 5 bullit 2 treedt op 3 mei 2010 in werking. Deze regeling heeft alleen betrekking op nieuwe terbeschikkingstellingen in fase C die op of na 3 mei 2010 een aanvang nemen.

Voor 3 mei 2010 luidde de tekst van artikel 19 lid 5 sub a. en b. als volgt:

- a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming, dit met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 9 lid 4 van de CAO. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht. Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde opdrachtgever.
- b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. wordt nadat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie

in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. Deze inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:

### **Bijlage III      Pensioen**

#### **Basisregeling**

5. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6 procent over het brutoloon bedraagt. De Basisregeling kent een pensioenleeftijd van 65 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachttagcompensatie, de uitbetaalde reserveringen voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 19 lid 4 onder c. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, compensatie-uren, reisureen en gebruteerde kostenvergoedingen.

#### **Plusregeling**

12. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en / of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

<b>Leeftijdsgroep</b>	<b>Pensioenpremie</b>
20-24	5,25%
25-29	6,11%
30-34	7,11%
35-39	8,24%
40-44	9,60%
45-49	11,22%
50-54	13,22%
55-59	15,66%
60-64	18,78%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 19 lid 4 onder c. Onder het brutoloon wordt niet verstaan: het loon over overuren, compensatie-uren, reisureen en gebruteerde kostenvergoedingen.