

DE NIEUWE ABU CAO OP HOOFDLIJNEN





De nieuwe ABU cao op hoofdlijnen

Vrijdag 19 juli 2019 werd bekend dat er een nieuwe ABU cao is afgesloten. In week 33 is deze definitief door alle partijen aangenomen. De nieuwe cao is korter, eenvoudiger en beter leesbaar geworden. Uitzendkrachten krijgen een betere rechtspositie, meer werkzekerheid en begeleiding om duurzaam inzetbaar te blijven.

Met ingang van deze nieuwe cao gelden gelijke cao afspraken voor de gehele uitzendsector, zowel voor leden van de ABU als de NBBU. De nieuwe cao krijgt een looptijd van 30 december 2019 tot 1 juni 2021. Per 1 september is in de huidige cao al een aantal aanpassingen doorgevoerd.

In deze whitepaper vatten we de belangrijkste wijzigingen van de nieuwe ABU cao samen. De aanpassing van de cao raakt ABU-leden, zoals Manpower, op 4 gebieden:

1. Rechtspositie
2. Beloning
3. Verlof
4. Duurzame inzetbaarheid en payrolling

Genoemde wijzigingen gaan in per 30 december 2019. Behalve de wijzigingen voorzien van één of twee sterretjes (* = sinds 1 september 2019; ** = sinds 2 september 2019).

RECHTSPPOSITIE

Opvolgend werkgeverschap*

Ingeval van opvolgend werkgeverschap waarbij de uitzendkracht om zijn werk te behouden overgaat naar een andere uitzendonderneming, behoudt de uitzendkracht zijn, bij de vorige uitzendonderneming opgebouwde, rechtspositie in het fasesysteem (zelfde fase en positie in die fase). Ook wordt voor de inschaling (hoogte van het loon) en toekenning van periodieke verhogingen rekening gehouden met het arbeidsverleden (ervaring in de functie) bij de vorige uitzendonderneming. Ofwel: het gehele opgebouwde arbeidsverleden bij de vorige uitzendonderneming gaat mee en niet meer alleen het relevante arbeidsverleden bij die opdrachtgever.

Nieuwe benaming fasesysteem

De fasesystematiek kent drie verschillende fases. Deze worden aangeduid als fase A / 1-2, fase B / 3 en fase C / 4. Omdat in de nieuwe CAO, naast de ABU terminologie (Fase A, B en C), ook de NBBU terminologie wordt gevoerd (Fase 1-2, 3 en 4), kunnen uitzendorganisaties straks zelf kiezen of ze de fases willen duiden in letters of cijfers.

Formele benaming detacheringsovereenkomst verandert

In de nieuwe cao is formeel de benaming van detacheringsovereenkomst vervallen. In plaats daarvan spreekt men nu over uitzendovereenkomst met uitzendbeding' (fase A uitzendovereenkomst met uitzendbeding) en uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding' (detacheringsovereenkomst fase A-B-C). De term detacheringsovereenkomst blijft wel in gebruik. Binnen Manpower blijven we deze term hanteren.

Minimale contractduur

Fase A detachingscontracten die, binnen 1 maand, worden verlengd bij dezelfde uitzendonderneming en bij dezelfde opdrachtgever, krijgen voortaan een minimale contractduur van 4 weken. Hiermee worden repeterende dag- en weekcontracten tegengegaan.

Tweede proeftijd niet altijd toegestaan

Als een uitzendkracht binnen 1 jaar (weer) te werk wordt gesteld voor dezelfde of soortgelijke werkzaamheden waarvoor soortgelijke vaardigheden en verantwoordelijkheden voor gelden, is het opnieuw opnemen van een proeftijd in de detacheringsovereenkomst niet meer mogelijk.

Wijziging kennisgeving bij contractbeëindiging

De kennisgevingstermijn voor beëindiging van fase A uitzendovereenkomsten met uitzendbeding geldt in de nieuwe cao (pas) na 26 gewerkte weken en wordt 10 kalenderdagen. De (huidige) trapsgewijze opbouw vanaf 12 weken verdwijnt.

Uitgebreide regeling voor AOW gerechtigde uitzendkrachten

Er komt een afwijkende fase telling voor uitzendkrachten wiens uitzendovereenkomst door het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van rechtswege eindigt en binnen 6 maanden weer aan de slag gaan bij uitzendondernemingen. Daarnaast komt er een nieuwe regel bij opvolgend werkgeverschap waar een AOW gerechtigde in de faseteling wordt geplaatst (begin fase A).

BELONING

Inlenersbeloning voor alle uitzendkrachten

De inlenersbeloning gaat gelden voor alle uitzendkrachten, inclusief fase C. Uitzendkrachten in fase C die tot 30 december 2019 als uitzondering de ABU beloning zijn toegekend, gaan per die datum over op de inlenersbeloning waarbij het feitelijk loon minimaal gelijk blijft. Ook bij doorlening van de ene opdrachtgever aan de volgende geldt de inlenersbeloning van de opdrachtgever waar de uitzendkracht (uiteindelijk) werkzaam is.

Inlenersbeloning ook voor vakantiewerkers

Voor alle vakantiewerkers gaat de inlenersbeloning gelden. De periode van vakantiewerk is uitgebreid naar alle perioden van vakanties van onderwijsinstellingen van de betreffende scholieren en studenten.

Nieuwe beloningsregel voor niet-indeelbaren

De ABU beloning volgens de ABU cao is niet meer van toepassing voor niet-indeelbaren. Voor hen komt een nieuwe beloningsregel en een nieuw proces om vast te stellen wat hun beloning wordt.

Vergoeding reizen/reistijd

Uitzendkrachten krijgen voortaan ook een vergoeding voor aan het werk verbonden reizen / reistijd als de opdrachtgever een regeling voor vergoeding van reizen / reistijd kent. Tenzij deze uren als betaalde gewerkte uren worden aangemerkt.

Uitbreiding toeslagen fysiek en zwaar werk

Bij de inlenersbeloning worden de toeslagen uitgebreid met toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden**, zoals bijvoorbeeld een warmte- of koude-toeslag of toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.

Snellere toekenning periodieke verhoging

Uitzendkrachten krijgen sneller een periodieke verhoging toegekend als zij langer in (nagenoeg) dezelfde functie bij verschillende opdrachtgevers, maar via dezelfde uitzendonderneming hebben gewerkt. De werkervaring wordt dan over de opdrachtgevers heen doorgeteld.

Recht op duidelijke informatie over beloning

Uitzendkrachten hebben recht op duidelijke informatie over hun beloning. Zo krijgen zij op verzoek meer schriftelijke uitleg over de beloning waar zij recht op hebben. Ook moet met opdrachtgevers worden afgesproken dat zij tijdig de juiste informatie verstrekken voor de (continu) juiste vaststelling van de inlenersbeloning.

Vakantiebijslag naar 8,33%

De vakantiebijslag wordt verhoogd van 8,00% naar 8,33% en de grondslag waarover deze wordt opgebouwd is aanzienlijk verbreed. Behalve gewerkte dagen, vakantiedagen en feestdagen betreft de grondslag in de nieuwe cao ook het feitelijk loon over dagen waarop de uitzendkracht arbeidsongeschikt is, compensatie uren ontvangt en de uren waarover de uitzendkracht bij wegvallen van uitzendarbeid recht heeft op loondoorbetaling.

Reservering overwerkuren voor compensatie-uren nog maar beperkt mogelijk

Enkel nog de toeslagen voor werken in onregelmatigheid of voor overwerk kunnen in overleg met de uitzendkracht in tijd gereserveerd worden voor compensatie-uren. Overwerkuren zelf kunnen niet meer gereserveerd worden.



Loondoorbetaling bij wegvallen werk

Bij het wegvallen van werk krijgen uitzendkrachten met een 'uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting' (in principe alle uitzendkrachten in fase B en C 100% (i.p.v. de huidige 90%) van hun uurloon in hun laatste terbeschikkingstelling betaald.

Loondoorbetaling bij ziekte

Bij loondoorbetaling bij ziekte geldt voortaan voor alle uitzendkrachten in het eerste jaar dat het loon tot 90% en in het tweede jaar tot 80% wordt aangevuld. Voor AOW-gerechtigde uitzendkrachten geldt de wettelijke termijn (van op dit moment 13 weken) voor loondoorbetaling bij ziekte. Voor uitzendovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd is beter omschreven op basis van hoeveel uren ziektegeld moet worden betaald en over welke loonelementen.

Afwijkend ABU loongebouw voor allocatiegroep

Alleen mensen met een (door de overheid aangewezen) afstand tot de arbeidsmarkt en/of schoolverlaters zonder startkwalificatie die een door de uitzendonderneming aangeboden kwalificerende opleiding gaan volgen, kunnen tot de allocatiegroep behoren. Voor hen geldt de inlenersbeloning niet, maar een afwijkend ABU loongebouw met (afwijkende) periodieke verhogingen. Wel ontvangen zij de toeslagen, arbeidsduurverkortingen en kostenvergoedingen zoals die gelden bij de inlener. Uitzendkrachten in de allocatiegroep krijgen na 26 weken een periodieke verhoging van 2,25%.

VERLOF

Recht op verlof tijdens feestdagen duidelijker geregeld

Bij de toekenning van feestdagen wordt duidelijker wanneer er recht bestaat op doorbetaling van de feestdag. Als het niet duidelijk is of op de feestdag normaliter door de uitzendkracht zou zijn gewerkt, wordt gekeken naar het bestendig arbeidspatroon. Hiervan is sprake als op 7 dagen waarop de feestdag valt in de voorafgaande 13 weken is gewerkt op die dag. Heeft de uitzendkracht nog geen 13 aaneengesloten weken gewerkt? Dan geldt recht op doorbetaling als de uitzendkracht in meer dan de helft van het aantal weken waarin is gewerkt op die dag werkzaam is geweest.

Nieuw is ook dat voor het bepalen van de periode van 13 weken, elkaar opvolgende overeenkomsten worden samengeteld, indien zij elkaar binnen een periode van 1 maand opvolgen. De onderbrekingsperiode telt niet mee. Ook wordt er een antimisbruikregeling ingevoerd.

Bijzonder verlof regeling geharmoniseerd

De bijzonder verlof regeling is door harmonisatie gewijzigd. Zo zijn het geboorteverlof (WIEG)* en verlof voor het afleggen van het vakexamen toegevoegd en is de verhuisdag vervallen. Regelingen voor verlof bij bepaalde jubilea zijn uitgebreid.

DUURZAME INZETBAARHEID EN PAYROLLING

Bevordering duurzame inzetbaarheid

De bestaande regeling voor scholing en ontwikkeling wordt verbreed naar een regeling voor duurzame inzetbaarheid. Er geldt een ongewijzigde bestedingsverplichting voor duurzame inzetbaarheid van 1,02 %.

Payrolling niet langer onder ABU cao

Met de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans wordt payrolling wettelijk geregeld. Payrollovereenkomsten vallen per 1 januari 2020 buiten de werkingssfeer van de ABU cao.



Manpower®

www.manpower.nl