

CAO voor Uitzendkrachten

2004 - 2009

Een samenvatting

Uitgave maart 2004



Een CAO is een arbeidsovereenkomst die is afgesloten voor een groep van uitzendkrachten (de werknemers) en een groep van uitzendondernemingen (de werkgevers). Bij de *CAO voor Uitzendkrachten* wordt de groep van de werknemers vertegenwoordigd door FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie. De werkgevers worden door de ABU vertegenwoordigd.

Een samenvatting van de CAO voor Uitzendkrachten 2004 - 2009

In de *CAO voor Uitzendkrachten 2004 - 2009* 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.

Inhoudsopgave

Rechtspositie: het fasensysteem	2
Fase A	2
Fase B	4
Fase C	8
Beloning	10
Ziekte	16
Opvolgende werkgevers	16
Scholing	17
Klachten en geschillen	18
Pensioen	19



Alles over Fase A

onderbrekingen

Rechtspositie: het fasensysteem

In de CAO voor Uitzendkrachten van de ABU is het fasensysteem vastgelegd. Het fasensysteem houdt in dat je als uitzendkracht een aantal fasen doorloopt. Hoe verder je in de fasen komt des te meer rechten je krijgt, dus hoe vaster de relatie met je uitzendonderneming wordt. De uitzendonderneming kan je vertellen in welke fase je nu zit.

Het fasensysteem is onderverdeeld in drie fasen. De opgebouwde fasen zijn aan de uitzendonderneming gebonden waar je voor werkt. In de tabel zie je hoe lang de fasen duren.

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

Fase A

Je zit in fase A zolang je nog niet in 78 weken voor een 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 inleners 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 waar je gebleven bent.

Onderbreking	Gevolg
<ul style="list-style-type: none">• Korter dan 26 weken	<ul style="list-style-type: none">• Gewerkte weken blijven staan: doortellen
<ul style="list-style-type: none">• 26 weken of meer	<ul style="list-style-type: none">• Terug naar het begin van fase A
<ul style="list-style-type: none">• Fase A volledig opgebouwd	<ul style="list-style-type: none">• 26 Weken blijven staan

Voorbeelden

- Jan heeft 46 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat 10 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 78 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat 10 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.
- 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. Zo betekent het einde van de opdracht het einde van de uitzendovereenkomst en kun je elk moment stoppen met werken.

Einde opdracht is einde uitzendovereenkomst

Als de inlener de opdracht met je 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, zodat je daar

Alles over Fase A en Fase B

einde opdracht - stoppen met werken

rekening mee kan houden. Hoe langer de opdracht heeft geduurd, des te langer van tevoren de uitzendonderneming je moet vertellen dat de opdracht gaat eindigen ("aanzeggen"). Zie de onderstaande tabel voor het aantal kalenderdagen dat hoort bij 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 de overeenkomst, maar heb je wel recht op loon over die dagen. 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 bent (of je een ongeval overkomt) is de aanzegtermijn niet van toepassing. Ook in een dergelijk 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. Je bent verplicht om dit uiterlijk één werkdag van tevoren 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.

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

De duur van de uitzendovereenkomsten mag je uitzendonderneming zelf bepalen, maar de totale duur in fase B kan niet meer dan twee jaar bedragen. Zit er tussen de uitzendovereenkomsten in fase B een onderbreking van minder dan drie maanden, dan telt deze mee voor de totale duur van fase B.

Voorbeelden:

- Als je 8 contracten van drie maanden achter elkaar gekregen hebt bij dezelfde uitzendonderneming, dan duurt fase B 2 jaar.
- Als je 8 contracten van 2 maanden achter elkaar gekregen hebt bij dezelfde uitzendonderneming, dan duurt fase B 16 maanden.
- Wordt er een 9^e uitzendovereenkomst aangeboden of wordt de periode van 2 jaar overschreden bij dezelfde uitzendonderneming, dan ben je in fase C terechtgekomen.
- In fase B kan het uitzendbeding niet meer in je uitzendovereenkomst worden opgenomen.

Er is tijdelijk geen werk

Tijdens fase B lopen jouw uitzendovereenkomsten 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 je uitzendovereenkomst niet automatisch ook 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. Zie voor de hoogte van dit loon onder het kopje Beloning op pag. 13.

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 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)



Alles over Fase B

weer aan het werk - einde contract

moet gelijk zijn aan het aantal uren dat in je contract staat.

Als de uitzendonderneming passend werk voor je gevonden heeft, maar je weigert dit aanbod, dan vervallen jouw rechten op de zoektocht naar vervangend werk én vervalt je recht op loondoorbetaling.

Voorbeeld:

- Mark heeft een fase-B-overeenkomst van 6 maanden als boekhouder. Na 2 maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Mark. Zolang de onderneming dit niet gevonden heeft, wordt je loon doorbetaald. Zie voor de hoogte van dit loon onder het kopje Beloning op pag. 13.

Weer aan het werk: dezelfde uitzendovereenkomst

Als je in fase B na het wegvallen van de uitzendarbeid 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 uitzendovereenkomst.

Voorbeeld:

- Ahmed heeft een fase-B-overeenkomst van 6 maanden als boekhouder. Na 2 maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet

nu op zoek naar passend werk voor Ahmed. Zolang het bureau dit niet gevonden heeft moet zijn loon worden doorbetaald. Zie voor de hoogte van dit loon het kopje Beloning. Wanneer het uitzendbureau na 1 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 uitzendovereenkomst

Krijg je in fase B een nieuwe uitzendovereenkomst aangeboden, dan moet het loon minimaal gelijk zijn aan het loon dat je krijgt als er geen werk is. Tenzij je 13 weken of langer, maar korter dan 26 weken niet gewerkt hebt.

Beëindiging uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd

Een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd kan op iedere werkdag door jou en door je uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd. Als de uitzendonderneming tussentijds de uitzendovereenkomst wil beëindigen, dan is hier een ontslagvergunning voor nodig van het Centrum voor Werk & Inkomen of toestemming van de kantonrechter.

De opzegtermijnen zijn:

Lengte uitzendovereenkomst	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 uitzendovereenkomst in fase B de mogelijkheid van tussentijds opzeggen uitgesloten, dan kan je de uitzendovereenkomst niet gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst beëindigen. De overeenkomst voor bepaalde tijd in fase B loopt natuurlijk altijd automatisch af als de einddatum is bereikt. Dan hoeft 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 uitzendovereenkomst minder dan 13 weken niet werkt voor de 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 de uitzendonderneming dan begint fase B opnieuw. Als je 26 weken of meer niet werkt voor de uitzendonderneming, dan val je terug naar het begin van fase A.

Onderbreking	Gevolg
• Korter 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
• Fase B volledig opgebouwd	• 13 Weken blijven staan

Voorbeelden:

- Anne werkt 2 maanden in fase B en gaat dan voor 2 maanden weg. Na deze 2 maanden begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. Ze is dan aan het begin van de 5^e maand in fase B. Onderbrekingen korter dan 13 weken tellen mee.
- Anne werkt 4 maanden in fase B en gaat dan voor 4 maanden weg. Na deze 4 maanden begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. De onderbreking is langer dan 13 weken, dus ze valt terug naar het begin van fase B.
- Anne werkt 18 maanden in fase B en gaat dan voor 7 maanden weg. Na deze 7 maanden begint

Alles over Fase C

start - geen werk - passende arbeid

zij aan het begin van fase A. De onderbreking is langer dan 26 weken.

- Anne werkt 2 jaar in fase B en gaat dan voor 10 weken weg. Na deze 10 weken komt ze terug bij dezelfde uitzendonderneming en begint ze aan fase C. De opgebouwde duur van fase B blijft 13 weken staan.

Fase C

Fase C begint:

- als je direct na voltooiing van fase B blijft werken;
- of als je binnen 13 weken na voltooiing van fase B opnieuw wordt uitgezonden door dezelfde uitzendonderneming.

De duur van fase C is onbepaalde tijd.

Er is tijdelijk geen werk

Vanaf fase C heb je een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het uitzendbeding kan niet meer worden opgenomen. Wanneer de inlener de opdracht beëindigt wordt je uitzendovereenkomst niet beëindigd en moet de uitzendonderneming een gedeelte van je loon doorbetalen (zie voor de hoogte van dit loon de paragraaf over beloning op pag. 13). De uitzendonderne-

ming moet passende arbeid voor jou zoeken.

Passende arbeid

Je uitzendonderneming zoekt passende arbeid voor jou. 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 uren dat in je contract staat.

Als de uitzendonderneming passend werk voor je gevonden heeft, maar je weigert dit aanbod, dan vervallen jouw rechten op de zoektocht naar vervangend werk én vervalt je recht op loondoorbetaling.

Voorbeeld:

Youssef heeft een fase-C-overeenkomst als beveiligingsbeamte. Na 2 maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Youssef. Zolang het bureau dit niet gevonden heeft,

moet de onderneming het loon doorbetalen (zie kopje Beloning in fase B en C).

Weer aan het werk: dezelfde uitzendovereenkomst

Word je in fase C weer ter beschikking gesteld dan heb je minimaal recht op hetzelfde loon als je krijgt als er geen werk is (zie bij het kopje Loon bij geen werk op pag. 13).

Voorbeeld:

Fred heeft een fase-C-overeenkomst en werkt als lasser. Na 2 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 loon doorbetalen. Zie voor de hoogte van dit loon het kopje Loon bij geen werk. Wanneer het bureau na 1 maand weer werk voor hem heeft, dan moet zijn loon minimaal gelijk zijn aan het loon dat hij krijgt wanneer er geen werk is.

Beëindiging uitzendovereenkomst in fase C

Een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op de eerste volgende werkdag door zowel jou als door de uitzendonderneming worden opgezegd. De uitzendonderneming heeft hiervoor wel toestemming nodig van het Centrum voor Werk & Inkomen of de kantonrechter.

De opzegtermijn is voor jullie allebei 1 maand. Als er een langere opzegtermijn (maximaal 6 maanden) is afgesproken dan is deze voor jullie beiden gelijk. Als je 65 jaar wordt eindigt de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch.

Onderbrekingen en de gevolgen in fase C

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

Alles over Beloning

volgens de CAO Uitzendkrachten

Beloning

In de CAO voor Uitzendkrachten is een beloningsregeling opgenomen. In de CAO staat precies hoe je ingeschaald moet worden. De CAO schrijft voor hoe jouw uurloon wordt bepaald.

Na in 26 weken bij een en dezelfde inlener gewerkt te hebben moet de inlenersbeloning verplicht worden toegepast, ongeacht de functie die je hebt uitgevoerd. De uitzendonderneming kan dat ook al afspreken vanaf de eerste dag dat je bij die inlener werkt. Deze regel gaat boven alle andere regelingen over de beloning.

Als je een vakkracht bent in de sector waar je op dat moment werkt, dan 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. Je uitzendonderneming of inlener kan je hier meer over vertellen.

Een uitzendonderneming mag er ook voor kiezen direct het loon van de inlener (de zogenaamde 'inlenersbeloning') toe te passen. Alle andere uitzendkrachten die hetzelfde werk doen bij die inlener hebben dan ook recht op de inlenersbeloning. Voor uitzendkrachten die ander werk doen bij inlener mag een andere keuze worden gemaakt. Maar dan moet er wel sprake zijn van serieuze verschillen. Bijvoorbeeld productiewerk tegenover administratief werk.

Beloning volgens de CAO voor Uitzendkrachten

Voor de indeling 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. De functie bepaalt dus in welke functiegroep en salarisschaal je wordt ingedeeld.

De salaristabel

In de tabel staan de uurlonen. De salaristabel bestaat uit negen salarisschalen met een begin- en een eindsalaris die overeenkomen met de negen functiegroepen.

Er kan gebruik gemaakt worden van de instroomtabel en de normtabel. Je wordt in de instroomtabel ingedeeld wanneer je geen werkervaring hebt. Alleen de volgende groepen komen hiervoor in aanmerking:

- schoolverlaters;
- herintreders;
- reïntegratiedoelgroepen;
- langdurig werklozen;
- vakantiekrachten.

In alle andere gevallen geldt de normtabel.

Periodieken

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

Als je in de instroomtabel in 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming werkt dan krijg je je eerste periodiek en kom je in de normtabel terecht. Je loon moet dan minimaal gelijk zijn aan het loon van die functiegroep in de normtabel.

Inlenersbeloning

Als je in 26 weken voor een en dezelfde inlener werkt dan moet je uitzendonderneming het loon van de inlener toepassen. De uit-



Alles over Beloning

inlenersbeloning

zendingonderneming kan dat ook al vanaf de eerste dag dat je bij die inlener werkt afspreken. Het gaat hierbij alleen om de volgende opgesomde looncomponenten:

- uitsluitend het geldende periodeloan in de schaal;
- ADV, of in tijd of in geld;
(Dat wil zeggen dat je recht hebt op het uurloon op basis van de 38-, 37- of 36-urige werkweek van de CAO van de inlener. Werk je meer dan moeten die uren extra betaald worden of bouw je extra vrije (ADV-)dagen op net zoals een medewerker die in dienst is van de inlener;
- toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
- initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
- kostenvergoedingen;
- periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.

Als je 26 weken of langer niet werkt bij die inlener, dan kan opnieuw het ABU-CAO-loan gelden en begint de periode van 26 weken voordat je recht hebt op het inlenersbeloning opnieuw. Als je naar een andere inlener gaat, dan mag je uitzendingonderneming weer opnieuw kiezen voor ofwel de beloning uit de CAO voor Uitzendkrachten ofwel de inlenersbeloning. De inlenersbeloning zal meestal hoger liggen dan de beloning van de CAO voor Uitzendkrachten, maar kan in een voorkomend geval ook lager zijn. De inlenersbeloning maakt geen deel uit van de beloning uit de CAO voor Uitzendkrachten, maar kent eigen regelingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden. Die verschillen per inlener. Het is je uitzendingonderneming toegestaan direct, vanaf de eerste dag dat je bij een inlener gaat werken, de inlenersbeloning toe te passen. Dit moet dan altijd schriftelijk aan jou worden bevestigd.

Beloning in fase A

In fase A wordt je loon per opdracht vastgesteld.

Reserveringen

Als uitzendkracht in fase A met uitzending krijg je alleen betaald over de uren die je echt werkt. Uitzendkrachten bouwen per gewerkt uur reserveringen op. Je kan op jouw loonstrook de hoogte van deze reserveringen per week terugvinden. Je hebt recht op onderstaande reserveringen:

- voor vakantiedagen, omgerekend 24 vakantiedagen per jaar;
- voor vakantiebijslag, 8% zoals wettelijk geregeld;
- voor kort verzuim en buitengewoon/bijzonder verlof, 0,6% (zie voor welke dagen in aanmerking komen de CAO);
- voor feestdagen (tenzij je uitzendbureau ervoor heeft gekozen om de feestdagen direct door te betalen).

In de artikelen 25 tot en met 31 van de CAO kun je precies teruglezen wat er allemaal wordt gereserveerd, hoe dit kan worden aangesproken en hoe uiteindelijk de reserveringen automatisch 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 overeenkomst loopt, ook over de uren die je niet werkt. Bijvoorbeeld als je ziek bent of als je uitzendonderneming tijdelijk geen werk voor je heeft.

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 loon. Hoe hoog dit loon minimaal moet zijn lees je hieronder.

Dit loon wordt berekend door te kijken naar het beginsalaris van twee functiegroepen lager dan de functie van jouw laatst beëin-



Alles over Beloning

geen werk - nieuwe opdracht - werkbriefje

digde opdracht. Daar bovenop wordt een ervaringstoeslag gegeven van 2,75% per 52 gewerkte weken. Het loon dat je dan krijgt mag niet lager zijn dan 90% van het feitelijke loon van je laatst beëindigde uitzending 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 uitzendovereenkomst een nieuwe opdracht krijgt van de uitzendonderneming, ga je soms hetzelfde werk doen en 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

In fase B krijg je een nieuwe overeenkomst. Op dat moment wordt er ook een nieuw loon met je afgesproken. Je uitzendonderneming gaat je dan opnieuw inschalen. Toch is de uitzendonderneming niet hele-

maal 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 pag. 13.

Loon bij een nieuwe opdracht in fase C

Een nieuwe opdracht in fase C betekent ook dat je loon opnieuw bepaald gaat worden, gebaseerd op het nieuwe werk dat je gaat doen. Ook hier is een ondergrens voor dat loon. De berekening van dat loon is hetzelfde als het loon dat je krijgt als er geen werk is. Zie daarvoor het kopje Loon bij geen werk op pag. 13.

Werkbriefje

Voordat je aan het werk gaat bij de inlener ontvang je van het uitzendbureau 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 het uitzendbureau. Dit werkbriefje vormt de basis voor je loonafrekening.

Het kan ook zo zijn dat de inlener het werkbriefje voor je invult of automatisch je gewerkte uren aan het uitzendbureau doorgeeft. Je 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 een maal per maand een loonafrekening, ook wel loonstrook genoemd.

Op deze loonstrook vind je een aantal zaken terug. Je kunt erop terugvinden:

- het verdiende loon;
- het brutouurloon;
- het aantal gewerkte uren;
- de inhoudingen die erop zijn gedaan.

Bovendien vind je op de loonstrook terug hoeveel je aan reserveringen over de laatste periode hebt opgebouwd en hoeveel er totaal aan reservering is opgebouwd en nog niet is aangesproken. Je kunt ook terugvinden wanneer de reserveringen automatisch aan je worden uitgekeerd. In artikel 25 van de CAO kun je precies teruglezen wat er allemaal op je loonstrook moet staan.



Ziekte

Als je ziek wordt en je houdt je aan de controlevoorschriften, dan heb je gedurende je ziekte recht op 91% van je loon (na twee wachtdagen). In fase B en C wordt dat altijd door de uitzendonderneming betaald. In fase A krijg je een uitkering op grond van de Ziektewet (dat is 70%) betaald door de Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV), met daarboven een aanvulling van de uitzendonderneming (21%).

Als je ziek wordt dan heeft dit tot gevolg dat de inlener de opdracht heeft beëindigd. Einde opdracht betekent in fase A dus einde uitzendovereenkomst. Je hebt nu geen uitzendovereenkomst meer met de uitzendonderneming.

Opvolgende werkgevers

De weken die je telt in het fasensysteem, tel je per uitzendonderneming. Dit betekent dat als je bij een uitzendonderneming al veel rechten hebt opgebouwd en je morgen naar een andere uitzendonderneming gaat, je daar opnieuw moet beginnen. De opgebouwde fasen kunnen dus door jou niet van de ene naar de andere uitzendonderneming meegenomen worden.

Maar: als je een baan krijgt bij een bedrijf waar je de afgelopen 13 weken al eerder hebt gewerkt, al dan niet via een uitzendonderneming, en daar hetzelfde werk gaat doen, dan moet een nieuwe werkgever rekening houden met jouw arbeidsverleden (de weken die je al gewerkt hebt) op die werkplek. In dat geval telt jouw arbeidsverleden (of de door jouw gewerkte weken) wel mee in de rechten die je hebt bij de uitzendonderneming.

Scholing

Persoonlijk Opleidings Budget (P.O.B.)

In fase B heb je recht op een Persoonlijk Opleidings Budget (P.O.B.). Nadat je in 26 weken gewerkt hebt in fase A, begint de uitzendonderneming al met de opbouw van jouw P.O.B. Er wordt 1% van je feitelijk loon opgebouwd. Pas in fase B wordt het P.O.B. echt van jou en mag je er scholing van betalen.

Wanneer je in overleg met jouw uitzendonderneming scholingskosten maakt worden deze verrekend met je P.O.B.

Als je in fase B jouw (bruto) P.O.B.-saldo niet opmaakt, dan wordt dit automatisch (netto) uitgekeerd 6 weken na het einde van je dienstverband. Tenzij:

1. je een arbeidsovereenkomst aangaat met de inlener;
2. of je een uitzendovereenkomst fase C krijgt;

3. of je de aangeboden scholing hebt geweigerd;
4. of je een dringende reden hebt gegeven voor het beëindigen van de uitzendovereenkomst.



Alles over Klachten

geschillencommissie - classificatiecommissie

Klachten en geschillen

Als je een geschil hebt met je intercedent(e) over de uitleg van de CAO of de functie-groep waar de uitzendonderneming je heeft ingedeeld, moet je dat melden aan de verantwoordelijke van de vestiging van de uitzendonderneming. Die zal proberen met jou tot een oplossing te komen. In de meeste gevallen zal dit ook lukken. Als je na overleg met de uitzendonderneming er onverhoopt 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 de oplossing van het probleem.

Geschillencommissie

Zowel jij als de uitzendonderneming kan bij meningsverschillen een uitspraak vragen van de Geschillencommissie voor het Uitzendwezen. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens werknemers, een vertegenwoordiger namens de werkgevers en een voorzitter. Als jij en de uitzendonderneming vooraf besluiten dat

beiden zich zullen houden aan wat de Geschillencommissie uitspreekt, heeft het vonnis van de Geschillencommissie dezelfde status als een uitspraak van de rechter. De uitspraak van de Geschillencommissie is dan wel bindend, maar niet definitief. Als jij het er niet mee eens bent, kan je uiteraard in hoger beroep. Degene die de commissie om een uitspraak vraagt, moet 49 euro griffierechten betalen, behalve vakbondsleden. De precieze reglementen van de geschillencommissie zijn verkrijgbaar bij de ABU.

De Geschillencommissie voor het Uitzendwezen kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op geschillen@abu.nl.

Functieclassificatiecommissie

Bij meningsverschillen over de functie waarin je bent ingedeeld, dien je dit binnen zes weken nadat je bent begonnen met een uitzendbaan, te melden bij de intercedent(e) die je in die functie heeft ingedeeld. Die moet jou binnen zes weken schriftelijk laten

weten waarop hij of zij de functie-indeling heeft gebaseerd. In die brief staat ook hoe jij daartegen eventueel bezwaar kunt maken bij de directie van de uitzendonderneming. Ook daarvoor geldt een termijn van zes weken. Tegen de beslissing van de uitzend-directie kun je in beroep gaan bij de Functieclassificatiecommissie. Als je in het gelijk wordt gesteld, 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.

Pensioen

Als uitzendkracht heb je recht op pensioen. Tenminste, als je al in 26 weken hebt gewerkt voor een uitzendonderneming. Zodra je in de 27^{ste} week zit, ga je pensioen opbouwen, ook als je daarna overstapt naar een ander uitzendbureau. Meestal zal dat pensioen geregeld zijn via de STIPLU. Dat staat voor Stichting Pensioenfonds Langdurige Uitzendkrachten. Op www.stiplunet.nl vind je meer informatie over de pensioenregeling. Uiteraard kan ook je uitzendonderneming hier meer over vertellen.



Slot

Deze samenvatting van de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009 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, kun je terugvinden in de CAO. Je kan ook vragen stellen aan je vakbond, als je daar lid van bent, of aan de intercedent(e) van je uitzendonderneming.

Deze folder gaat over de CAO-versie van maart 2004. Als er wijzigingen komen in de CAO voor Uitzendkrachten, dan wordt ook deze folder aangepast. Je kunt op de website van de ABU of je vakbond nakijken of jij de meest recente versie hebt.

40

Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Telefoon: 0900 - 9690
Fax: 030 - 273 82 25
Internet: www.fnvflex.nl

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

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFFDORP
Telefoon: 023 - 565 10 52
Fax: 023 - 565 01 50
Internet: www.cnv.nl

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
Internet: www.abu.nl

