

Wijzigingen CAO voor uitzendkrachten per 2022

Inleiding

De ABU, de FNV, het CNV en De Unie zijn samen tot een nieuwe Cao voor Uitzendkrachten gekomen. De cao loopt tot 2 januari 2023. Er gaan heel wat nieuwe regels gelden, maar wat verandert er precies? Wij willen je alvast voorbereiden op de veranderingen zodat wij en jullie op tijd volgens de regels werken! Onderstaande wijzigingen brengen met zich mee dat uitzenden iets duurder wordt. Definitieve teksten van de ABU en StiPP volgen nog.

Fase A – per 3 januari 2022

Fase A wordt verkort van 78 weken naar 52 weken. Hier geldt een overgangstermijn. Voor een uitzendkracht die start op of na 3 januari geldt meteen fase A van 52 weken. Vanaf 2 januari 2023 geldt voor elke uitzendkracht fase A van 52 weken. Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 52 weken hebben gewerkt, stromen in in fase B.

Fase B – per 3 januari 2022

Fase B wordt verkort van max. 6 contracten in 4 jaar naar max. 6 contracten in 3 jaar. Ook hier geldt een overgangstermijn. Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 in fase B starten, geldt de nieuwe termijn van max. 3 jaar. Vanaf 3 januari 2023 geldt de nieuwe termijn van max. 3 jaar voor alle uitzendkrachten. Een contract dat voor 3 januari 2022 is aangegaan en duurt tot en met of na 2 januari 2023 blijft Fase B als de oude termijn van 4 jaar niet wordt overschreden.

Uitgebreide inlenersbeloning – per 3 januari 2022

Onderstaande nieuwe informatie hebben wij van jullie nodig om de inlenersbeloning vast te stellen!

- Eenmalige uitkeringen, zoals een eenmalige uitkering die volgens de cao moet worden uitgekeerd of bijvoorbeeld de zorgbonus.
- Thuiswerkvergoeding, als deze bij de inlener wordt verstrekt.
- Kostenvergoedingen als deze vrij van loonheffing en premies kan worden uitbetaald.
- Loonsverhogingen met terugwerkende kracht als de uitzendkracht op dat moment nog steeds werkzaam is bij die inlener. Loonsverhogingen met terugwerkende kracht zijn loonsverhogingen die over een periode in het verleden worden toegekend.
- Dezelfde inschaling voor de uitzendkracht die binnen 12 maanden terugkeert bij dezelfde inlener of een inlener op wie dezelfde cao van toepassing is.
- Toeslagen voor werken in onregelmatigheid en onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. (bijv. overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen en vuil werk)

StiPP Pensioenregeling – per 1 januari 2022

- De wachttijd van 26 gewerkte weken voordat een uitzendkracht deelneemt aan de Basisregeling wordt verkort naar 8 gewerkte weken. Als de uitzendkracht in week 1 van 2022 8 weken of meer heeft gewerkt, dan moet hij deelnemen aan de Basisregeling. Ook als de uitzendkracht in 2022 de 8 weken wachttijd bereikt, neemt hij/zij meteen deel aan de Basisregeling.
- De basis waarop het pensioen berekend wordt, wordt verbreed. Aan uitgeruild loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen (ET-regeling) en werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling wordt ook het loon voor de werknemersverzekeringen toegevoegd. Bijtelling voor de auto wordt uitgezonderd. Hierdoor wordt de kostprijs voor overwerk, ploegentoeslag, bonussen en andere bruto looncomponenten hoger.

Arbeidsmigranten & inkomenszekerheid – per 1 januari 2022

Inkomenszekerheid in de vorm van het voltijdsminimum wettelijk (jeugd)loon voor de eerste 2 maanden dat de arbeidsmigrant voor het eerst naar Nederland komt om te werken, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. Aan de hand van het ontbreken van een BSN wordt vastgesteld of een arbeidsmigrant voor het eerst naar Nederland komt.

- Als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project, dan krijgt de arbeidsmigrant inkomenszekerheid naar rato. In het thuisland moet duidelijkheid worden verschaft over de duur en de voorwaarden van het project. Als het project toch 2 maanden of langer duurt heeft de arbeidsmigrant alsnog recht op 2 maanden het wettelijk voltijdsminimum (jeugd)loon.
- Het recht op inkomenszekerheid vervalt als de arbeidsmigrant disfunctioneert, verwijtbaar handelt of als er sprake is van een andere situatie waarbij inkomenszekerheid niet past. Dit moet zich binnen 2 weken na aanvang van de werkzaamheden voordoen.
- Bij verval van de inkomensgarantie heeft de arbeidsmigrant wel recht op:
 - Een thuiskomstgarantie op kosten van de uitzendwerkgever.
 - De mogelijkheid om nog 5 aaneengesloten nachten in de gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
 - Kwijtschelding van eventuele openstaande schulden die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste 2 weken dat de arbeidsmigrant naar Nederland is gekomen. Dit gaat alleen op voor schulden die volgens de wet niet kunnen worden ingehouden en/of verrekend. Dit geldt alleen voor schulden die gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op vervoer van het thuisland naar Nederland, vervoer woon-werkverkeer, huisvesting en zorgverzekering.
- Als deze omstandigheden zich voordoen na 2 weken maar binnen 2 maanden na aanvang van de werkzaamheden, dan blijft het recht op 2 maanden inkomenszekerheid bestaan. De uitzendonderneming die de arbeidsmigrant geen nieuwe werkzaamheden meer aanbiedt na de 2 maanden inkomenszekerheid moet hem/haar daar 2 weken voor het aflopen van die 2 maanden van op de hoogte brengen.

Arbeidsmigranten overige regels – per 1 januari 2022

Transparantie

Voordat de arbeidsmigrant naar Nederland komt moet de uitzendwerkgever duidelijke afspraken maken over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverlichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao.

Huisvesting

Bij beëindiging van de uitzendovereenkomst heeft de arbeidsmigrant een termijn van 4 weken om het huis te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband en wordt wekelijks voldaan.

De uitzendonderneming moet bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening houden met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de arbeidsmigrant die ervoor zorgen dat hij/zij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. De uitzendonderneming biedt dan een passende termijn om de huisvesting te verlaten.



**NOG VRAGEN?
WIJ STAAN VOOR
JE KLAAR!**