

Artikelsgewijze toelichting wijzigingen in NBBU-cao voor Uitzendkrachten per 1 januari 2016

1. Wijziging bepalingen AOW-gerechtigden

Vanwege de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, zal per 1 januari 2016 de loondoorbetaling bij ziekte van AOW-gerechtigden nog maximaal 13 weken bedragen. Dit is van toepassing op uitzendovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Een andere wijziging zal per 1 juli 2016 ingaan, als het fasensysteem AOW-plus verdwijnt en het reguliere fasensysteem van toepassing wordt op AOW-gerechtigden.

2. Aanpassing artikel 12 lid 4: geen recht op vergoeding 3 uur bij oorzaak wegvallen werk voor rekening van de werknemer

In artikel 12 lid 4 is opgenomen dat de uitzendkracht na 26 gewerkte weken recht heeft op een vergoeding van driemaal het feitelijk uurloon als het werk is weggefallen binnen de uitzendovereenkomst en er daardoor niet is gewerkt. Aan deze bepaling zal een uitzondering worden toegevoegd dat dit recht op een vergoeding niet ontstaat, als de oorzaak van het niet verrichten van werkzaamheden binnen de uitzendovereenkomst bij de werknemer ligt.

3. Aanscherping artikel 22 lid 6 vaststellen inlenersbeloning in overleg

Vanwege onduidelijkheid in welke situaties het loon niet conform loonverhoudingsvoorschrift, maar aan de hand van gesprekken van de uitzendonderneming met de inlener en de uitzendkracht moet worden vastgesteld, wordt het genoemde voorbeeld uit artikel 22 lid 6 weggehaald: 'bijvoorbeeld omdat er geen werknemers werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener zijn.'

Ter nadere toelichting: situaties waarbij het loon in overleg kan worden vastgesteld zijn onder andere:

- *Als er geen werknemers werkzaam in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener zijn én er geen cao of (vorm van) arbeidsvoorwaardenreglement van toepassing is bij de inlener, of*
- *Als er bij de inlener wel een cao of (vorm van) arbeidsvoorwaardenreglement van toepassing is maar de desbetreffende of soortgelijke functie er niet in is opgenomen en er ook geen gelijkwaardige werknemers in dienst zijn bij de inlener waarop voor de beloning kan worden aangehaakt.*

4. Artikel 30 lid 6; verplichting verstrekken scholingsverklaring verdwijnt

De verplichting om een scholingsverklaring voor 1 juli jaarlijks aan de NBBU te verstrekken verdwijnt uit de cao. Echter, de verplichting om in uw administratie de scholingsreservering én besteding aan te tonen, middels een accountantsverklaring of passage op de jaarrekening blijft bestaan. Deze gegevens kunnen dan worden opgevraagd bij eventuele (cao-)controles.

5. Verbod inhouding verrekening op wettelijk minimumloon

Met ingang van 1 juli 2016 is het niet toegestaan in te houden of te verrekenen met het loon (bijvoorbeeld voor huisvesting, zorgpremie) voor zover dit onder de grens van het minimumloon komt. Minister Asscher heeft aangegeven te onderzoeken of er een uitzondering mogelijk is voor o.a. de uitzendbranche. Tot op heden is onduidelijk of er een uitzondering komt. Mocht blijken dat er een uitzondering komt, zullen de cao-teksten daarop worden aangepast.

6. Overgangsrecht

U kunt als NBBU-lid tot 1 juli 2016 volledig gebruikmaken van 130 weken uitzenden in fase 1 en 2. Per 1 juli 2016 wijzigen fase 1 en 2 van totaal 130 weken naar 78 weken. Dit is een van de gevolgen van de Wet werk en zekerheid.

De NBBU heeft naar aanleiding van de gevolgen van het overgangsrecht gesprekken gevoerd met het ministerie van SZW over de ongewenste effecten die dit voor NBBU-leden met zich meebrengt. Ons contact met SZW heeft positieve gevolgen gehad. Lees hier onze eerdere [berichtgeving](#) hierover. Conclusie is dat per 1 juli 2016 met een 'schone lei' kan worden doorgeteld in de fasensystematiek. Deze toelichting zal ook in de NBBU-cao voor uitzendkrachten worden opgenomen.