

Datum	Van	Aan	Referentie
7 maart 2023	ABU-bureau	ABU-leden	2023/03/1552

Betreft: Aanpassingen cao m.i.v.2 januari 2023

Artikel 2 Definities

e. **gewerkte week**: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht, ongeacht hoeveel uren er gewerkt zijn. Vanaf 2 januari 2023 tellen ook weken mee waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie geniet, ongeacht hoeveel vakantieuren zijn opgenomen;

Artikel 3 Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen

Data aangepast naar 2 januari 2023 tot 1 januari 2024.

Artikel 7a Inroosteren (Nieuw)

Als er geen vaste arbeidstijden zijn overeengekomen dan wordt de uitzendkracht voor het inroosteren in de gelegenheid gesteld zijn beschikbaarheid op te geven. Deze beschikbaarheid is leidend bij het inroosteren en kan slechts met instemming van de uitzendkracht worden veranderd. De uitzendkracht kan niet verplicht worden meer beschikbaar te zijn dan op grond van zijn overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs te rechtvaardigen valt.

Tot 1 juli 2023 luidt artikel 9 als volgt:

Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst

1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariering en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao.
2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.
3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
 - a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A / 1-2*.
 - b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst.

** Waar in deze cao wordt gesproken over fase A, B en C, kan de uitzendonderneming ook kiezen voor de aanduiding 1-2 (voor fase A), 3 (voor fase B) en 4 (voor fase C).*

Met ingang van 1 juli 2023 wordt artikel 9 vervangen door:

Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst

1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariering en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao.
2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.

3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
 - a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde tijd, voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A/1-2*.
 - b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst.

* *Waar in deze cao wordt gesproken over fase A, B en C, kan de uitzendonderneming ook kiezen voor de aanduiding 1-2 (voor fase A), 3 (voor fase B) en 4 (voor fase C).*

Artikel 10 Rechtspositie

Sub b vervalt met ingang van 1 september 2023

1. *Fase A*

Sub c. en d. komen als volgt te luiden:

1. c. De 52 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken en doorbetaalde vakantieweken tellen mee, conform artikel 2 sub e.), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
- d. De uitzendovereenkomst volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

2. *Fase B*

a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A* wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.

* *De voor 1 januari 2023 53^{ste} tot en met de 78^{ste} gewerkte weken in fase A tellen in duur en aantal uitzendovereenkomsten niet mee in fase B.*

Artikel 12 Opvolgend werkgeverschap

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 wordt lid 2 vervangen door:*

2. Bij het bepalen van de rechtspositie wordt het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de uitzendkracht, ingepast in het fasesysteem.
Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht. De telling van de gewerkte weken/periode en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A.

* *bij (vier)weekverloning met ingang van 3 juli 2023 en bij maandverloning met ingang van 1 juli 2023.*

Artikel 15 Einde van de uitzendovereenkomst

Met ingang van 1 juli 2023 wijzigen de leden 1 t/m 3 als volgt:

Einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding:

1. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege:
 - a. zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt;
 - b. aan het einde van fase A / 1-2;
 - c. als de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever eindigt:
 - op verzoek van de opdrachtgever, omdat de opdrachtgever om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen. Gedurende arbeidsongeschiktheid van de

uitzendkracht eindigt de terbeschikkingstelling niet waardoor ook de uitzendovereenkomst niet eindigt;

- doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten, tenzij de uitzendkracht de bedongen arbeid niet verricht in verband met arbeidsongeschiktheid.

Gedurende de arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht eindigt de uitzendovereenkomst nog wel zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt (sub a).

2. Als de terbeschikkingstelling meer dan 26 gewerkte weken heeft geduurd, is de uitzendonderneming bij beëindiging van de uitzendovereenkomst door een beroep op het uitzendbeding verplicht om dit – ook tijdens arbeidsongeschiktheid – bij de uitzendkracht ten minste tien kalenderdagen voor de beëindiging van rechtswege te melden. Als de uitzendonderneming zich niet of niet geheel aan deze kennisgevingstermijn houdt, moet zij een vergoeding aan de uitzendkracht betalen die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht zou hebben verdiend in de periode van de niet in achtgenomen kennisgevingstermijn. Tenzij de uitzendonderneming de uitzendkracht in die periode passende arbeid aanbiedt, zoals omschreven in artikel 23.
3. De uitzendkracht moet zijn verzoek om de uitzendovereenkomst met uitzendbeding te beëindigen uiterlijk één werkdag van tevoren melden bij de uitzendonderneming.

Aan artikel 15 wordt met ingang van 1 april 2023 het volgende lid toegevoegd:

Transitievergoeding

8. De uitzendkracht kan op grond van artikel 7:673 BW, recht hebben op een transitievergoeding. Als de uitzendonderneming aan de uitzendkracht vanaf 1 januari 2023 op grond van artikel 7:673 BW een transitievergoeding verschuldigd is, en de uitzendonderneming betaalt deze transitievergoeding niet op eigen initiatief tijdig aan de uitzendkracht, dan is de uitzendkracht gerechtigd om een verzoek tot betaling daarvan bij de rechtbank in te dienen gedurende een periode van 12 maanden na de dag waarop de uitzendovereenkomst geëindigd is. De uitzendonderneming komt dan geen beroep toe op de vervaltermijn ex artikel 7:686a lid 4 onder b BW. De cao-partijen doen hierbij namens de uitzendondernemingen afstand van dat recht gedurende de hiervoor genoemde periode van 12 maanden. Doet de uitzendonderneming dit beroep in weerwil van de cao alsnog, dan achten cao-partijen dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Indien het verzoekschrift is ingediend na de genoemde periode van 12 maanden, is een beroep op de genoemde vervaltermijn derhalve wel weer mogelijk voor de uitzendonderneming.

** Zoals bedoeld in artikel 7:672 BW.*

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 wordt artikel 16 vervangen door:

Artikel 16 Inlenersbeloning

1. De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning, tenzij artikel 33 wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit de hierna volgende elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever*1, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht:
 - a. het geldende periodeloon in de schaal behorende bij de functiegroep waarin de uitzendkracht is ingedeeld. Voor de inschaling wordt verwezen naar lid 2;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - c. alle toeslagen;
 - d. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever*2;
 - e. alle kostenvergoedingen;
 - f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald). Voor de toepassing hiervan wordt verwezen naar lid 3;
 - g. vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
 - h. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
 - i. thuiswerkvergoedingen;.

- j. vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).
- Onder vaste eindejaarsuitkeringen worden alle inkomensbestanddelen verstaan die jaarlijks dan wel anders periodiek repeterend worden uitgekeerd, zoals een 13^{de} maand, eindejaarsuitkering en kerstgratificatie.
 - Toekenning vindt plaats volgens de bij de opdrachtgever geldende afspraken, zoals het moment van uitbetalen (bepaalde datum en/of bij einde dienstverband) en de voor de toekenning geldende voorwaarden.
 - Als er bij de opdrachtgever afspraken zijn gemaakt om de vaste eindejaarsuitkering onder te brengen in een systeem van uitruil van arbeidsvoorwaarden zoals een individueel keuzebudget (IKB) en dat (deel van de) uitruilregeling niet reeds aan de uitzendkracht wordt uitbetaald, dan wordt de vaste eindejaarsuitkering herleidbaar in de uitruilregeling bij de opdrachtgever toegekend aan de uitzendkracht onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever.

Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens ter beschikking is gesteld aan een andere onderneming, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

2. *Inschaling*

- a. Als het bij de opdrachtgever ten aanzien van het periodeloon in de schaal beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de werkervaring, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht.
- b. Als de opdrachtgever bij de inschaling geen rekening houdt met de voor de functie relevante werkervaring dan wordt hier bij de uitzendkracht toch rekening mee gehouden. In dat geval kan de uitzendkracht niet worden ingeschaald in de laagste trede van de functieschaal die op hem van toepassing is. De uitzendonderneming stelt dan in overleg met de uitzendkracht en de opdrachtgever vast welke inschaling en trede in de schaal past bij de voor de functie relevante werkervaring van de uitzendkracht.
- c. Bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever, dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie, of bij opvolgend werkgeverschap wordt - bij de inschaling minimaal van de eerdere inschaling uitgegaan. Bij terugkeer binnen negen maanden wordt ook een tredeverhoging toegekend, indien er in deze onderbrekingsperiode een dergelijke verhoging zou zijn toegekend en de uitzendkracht deze niet heeft gekregen vanwege deze onderbreking.
- d. Voor het vaststellen van de relevante werkervaring van de uitzendkracht houdt de uitzendonderneming in elk geval rekening met de informatie over opleidingen, werkervaring en competenties verstrekt door de uitzendkracht.
- e. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling en de uitzendonderneming is verplicht hieraan gevolg te geven.

3. *Periodieken*

- a. Periodieken worden op dezelfde wijze als bij opdrachtgever aan de uitzendkracht toegekend.
- b. Als het toekennen van een periodiek bij de opdrachtgever afhankelijk is van de beoordeling van de uitzendkracht, dan geldt het volgende:
 - de uitzendkracht krijgt altijd een periodiek toegekend, behalve als de uitzendonderneming kan aantonen dat de uitzendkracht volgens de regels en procedures bij de opdrachtgever geen periodiek zou hebben ontvangen;
 - wanneer er geen of niet tijdig een beoordeling heeft plaatsgevonden, dan krijgt de uitzendkracht de periodieke verhoging die aantoonbaar het meest gangbaar is bij de opdrachtgever.
- c. De uitzendkracht mag geen periodiek mislopen doordat hij steeds van opdrachtgever wisselt. In dat geval geldt dat de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling voor het toekennen van een periodiek ook rekening houdt met de opgedane relevante werkervaring bij vorige opdrachtgevers in (nagenoeg) dezelfde functie.

4. De uitzendkracht ontvangt de elementen uit de inlenersbeloning bruto (belast) tenzij een gerichte vrijstelling zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting van 1964 van toepassing is. In dat geval ontvangt

de uitzendkracht dit element voor zover het gericht is vrijgesteld netto (onbelast). Als de uitzendonderneming ervoor kiest om een niet gericht vrijgesteld element uit de inlenersbeloning (deels) aan te wijzen als eindheffingsloon voor de werkkostenregeling, dan wordt de bruto (belaste) waarde van het (gedeeltelijk) aangewezen element netto (onbelast) uitgekeerd en niet het netto equivalent van dat bruto bedrag.

5. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt of bevestigd door de opdrachtgever en wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat deze verplicht is om de juiste en volledige informatie benodigd voor de vaststelling van de inlenersbeloning tijdig te verstrekken. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.
6. Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht de sub a. t/m o. genoemde elementen schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.
- de verwachte ingangsdatum;
 - de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres;
 - de (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
 - de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling opdrachtgever indien beschikbaar;
 - de overeengekomen arbeidsduur;
 - indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling;
 - de cao/beloningsregeling;
 - het bruto feitelijk (uur)loon;
 - de van toepassing zijnde adv-compensatie;
 - de van toepassing zijnde toeslagen;;
 - de van toepassing zijnde kostenvergoedingen;
 - de van toepassing zijnde vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk;
 - de van toepassing zijnde eenmalige uitkeringen;
 - de van toepassing zijnde thuiswerkvergoedingen;
 - de van toepassing zijnde vaste eindejaarsuitkeringen.
- Bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden gedurende de terbeschikkingstelling betreffende een van de bovenstaande elementen is de uitzendonderneming verplicht deze wijziging schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.
7. Op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht geeft de uitzendonderneming een schriftelijke toelichting op de vaststelling van zijn inlenersbeloning.
8. De toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht behalve als:
- er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik; of
 - de uitzendonderneming zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 5 van dit artikel;
 - de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in lid 6 met betrekking tot c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. en o.;
 - op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht de uitzendonderneming geen schriftelijke toelichting heeft gegeven op de vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 7 van dit artikel.
9. De uitzendkracht in fase C die op 30 december 2019 conform de regels van artikel 16 van deze cao overgaat van de beloning volgens het loongebouw in de ABU-CAO met een looptijd tot 30 december 2019 naar inlenersbeloning, behoudt ten minste het in de dan lopende terbeschikkingstelling geldende feitelijk loon. Bij het wegvallen van werk en/of een volgende terbeschikkingstelling gelden de regels van deze cao en hetgeen in de uitzendovereenkomst over de hoogte van het feitelijk loon is overeengekomen.

*1 Als er geen werknemers werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie geldt artikel 21.

*2 Ter verduidelijking: initiële loonsverhogingen met een ingangsdatum in het verleden worden met terugwerkende kracht toegepast.

Artikel 22 Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid

Met ingang van 1 juli 2023 wordt lid 2 vervangen door:

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid.

Met ingang van 1 september 2023 wordt lid 6 vervangen door:

6. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 10 lid 1 sub a. in fase B werkzaam is, zonder volledige gebruikmaking van fase A, is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht reeds bij dezelfde uitzendonderneming in fase A werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 22 lid 1. Voornoemde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid.

Artikel 22a Regeling onwerkbaar weer

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 wordt sub. f vervangen door:

- f. Als de werkgever een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van UWV, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.) en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

Artikel 23 Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid

6. Als herplaatsing binnen een redelijke termijn* niet lukt, kan de uitzendonderneming zich wenden tot UWV met het verzoek om toestemming tot opzegging van de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wegens bedrijfseconomische omstandigheden.
Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde redelijke termijn geldt, dat fase A als anderhalf gewerkt jaar wordt aangemerkt. Daarnaast worden onderbrekingen in fase B van niet meer dan zes maanden meegeteld.

** Voor een redelijke termijn wordt aangesloten bij artikel 7:672 lid 2 BW.*

Toevoeging aan artikel 25 tot 1 juli onder lid 5:

Toelichting artikel 25

Als de uitzendonderneming ervoor kiest om de uitzendovereenkomst niet van rechtswege te laten eindigen bij arbeidsongeschiktheid (artikel 15 lid 1), dan heeft de uitzendkracht recht op loondoorbetaling op grond van lid 6 van artikel 25. Als de uitzendkracht vervolgens arbeidsongeschikt uit dienst gaat op de overeengekomen einddatum van de uitzendovereenkomst dan heeft hij overeenkomstig lid 2 van artikel 25 recht op een aanvulling van de Ziektewetuitkering. Verder blijven de leden 2 t/m 5 van artikel 25 in dat geval ongewijzigd van toepassing.

Met ingang van 1* juli 2023 wijzigt artikel 25 als volgt:

Artikel 25 Loon bij arbeidsongeschiktheid

1. De uitzendkracht is op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid verplicht de uitzendonderneming en de opdrachtgever zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens te informeren. Bij de melding moet het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens worden vermeld.

Loondoorbetaling tijdens dienstverband

2. De uitzendkracht heeft bij arbeidsongeschiktheid, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op:
 - 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
 - 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week.
3. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag (in de zin van artikel 7:629 lid 9 BW), waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.
4. Vanaf 1 juli 2023 geldt er op grond van de cao geen wachtdagcompensatie. Dit betekent ook dat de wachtdagcompensatie als grondslag voor overige beloningscomponenten niet meer wordt meegenomen.

5. a. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.) en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.
- b. Het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over de overeengekomen arbeidsomvang.
- c. Wanneer:
- er geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, of
 - de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang, geldt dat het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk.
- Daarbij geldt dat als de uitzendovereenkomst voorafgaand aan de ziekmelding nog geen dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding heeft geduurd, het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd is over de redelijkerwijs verwachte arbeidsomvang.
6. Aanvulling Ziekteverzuim na einde dienstverband fase A/1-2
- Als de uitzendkracht arbeidsongeschikt is op het moment dat de uitzendovereenkomst op de overeengekomen einddatum van rechtswege eindigt in fase A/1-2, dan vult de uitzendonderneming, als de uitzendkracht recht heeft op een ziekteverzuimuitkering, deze uitkering aan
- gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon*;
 - gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid aan tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon.
- Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het feitelijk loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,30% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 0,70% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).
- * *De uitzendondernemingen met een (vier)wekelijkse verloning kan er voor kiezen om tot 3 juli nog het oude artikel 25 leden 4 en 5 toe te passen.*

Artikel 26 Vakantiedagen

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 luidt lid 7 als volgt:

7. De uitzendonderneming reserveert 10,92% in 2023* van het feitelijk loon van de uitzendkracht.

Artikel 27 Feestdagen

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 luidt artikel 3 sub a. als volgt:

3. a. De uitzendonderneming reserveert in 2023* 2,62% van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Wanneer het een feestdag is, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde feestdagenreservering betaald, voor zover de reservering toereikend is; of
- b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen.

De uitzendonderneming dient de uitzendkracht schriftelijk over haar keuze te informeren.

Bij verandering van keuze moeten de door de uitzendkracht bij de eerdere keuze verkregen rechten eerst worden afgewikkeld.

Artikel 28 Kort verzuim, geboorteverlof en bijzonder verlof

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 luidt lid 5 als volgt:

4. Voor het kort verzuim en bijzonder verlof reserveert de uitzendonderneming 0,6% van het feitelijk loon van de uitzendkracht.

Artikel 34 Vakantiewerkers

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 luidt lid 2 als volgt:

- De bepalingen van deze cao gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande dat zij in afwijking van artikel 26 voor elke volledige gewerkte werkmaand recht hebben op 13,33 uur vakantie met aanspraak op het feitelijk loon (de uitzendonderneming reserveert in 2023* 8,33% van het feitelijk loon) of een evenredig deel daarvan, eventueel aangevuld overeenkomstig artikel 26 lid 11.
Een vakantiewerker kan geen recht doen gelden op een vergoeding ter zake van kort verzuim / bijzonder verlof en feestdagen conform artikel 27 of 28.

Artikel 35 AOW-gerechtigde uitzendkrachten

Met ingang van 1 juli 2023 wordt lid 4 vervangen door:

- De AOW-gerechtigde uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met en zonder uitzendbeding, heeft in afwijking van artikel 25 lid 2 in geval van arbeidsongeschiktheid recht op 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt en gedurende maximaal de wettelijke termijn*. Hierbij geldt als minimaanspraak het minimumloon en als maximaanspraak het maximumdagloon.

Artikel 40 Monitoring inkomensgarantie

Cao-partijen zullen de effecten van de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 39 monitoren in het licht van het rapport van het 'aanjaagteam-Roemer' en kunnen indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomensgarantie. Bij die monitoring en aanvullende afspraken zullen ook door cao-partijen niet beoogde gevolgen van de inkomensgarantie worden betrokken zoals toch een aanspraak van de uitzendkracht op de inkomensgarantie in geval van ontslag op staande voet.

Artikel 46 Private aanvulling WW en WGA

- De hoogte van de premie voor deze verzekering wordt bepaald door Stichting PAWW (en bedraagt in 2022 0,2 en in 2023 0,15%). De uitzendonderneming houdt de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW.

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 wijzigt de titel van Bijlage I in:

Bijlage I Reserveringen en premieverdeling bovenwettelijke ziekte- Uitkering

- In onderstaande tabel zijn de werkbare dagen per kalenderjaar gedurende de looptijd van de cao opgenomen:

Jaar	Aantal werkbare dagen
2023	260
2024	

- In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen tijdens de looptijd van deze cao:

Artikel	2023
reservering vakantiedagen	10,92%
reservering wettelijke vakantiedagen	8,73%
uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	2,18%
kort verzuim, geboorteverlof en buitengewoon verlof	0,60%
algemeen erkende feestdagen	2,62%
vakantie vakantiewerkers	8,33%
wachtdagcompensatie Uitzendbedrijven I	0,71%
wachtdagcompensatie Uitzendbedrijven II	1,16%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven I	0,58%

maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven II	1,33%
---	-------

Met ingang van 1 of 3 juli 2023 luidt lid 9 als volgt:

In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen tijdens de looptijd van deze cao:

Artikel	2023	2024
reservering vakantiedagen	10,92%	10,82%
reservering wettelijke vakantiedagen	8,73%	8,66%
uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	2,18%	2,16%
kort verzuim, geboorteverlof en buitengewoon verlof	0,60%	0,60%
algemeen erkende feestdagen	2,62%	2,60%
vakantie vakantiewerkers	8,33%	8,26%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven I	0,30%	0,30%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven II	0,70%	0,70%

Protocollen

Inschaling

Cao-partijen zullen per 1 januari 2025 de effecten van wijziging van artikel 16 lid 2 per 3 juli 2023 via een gezamenlijke enquête onder uitzendkrachten monitoren.

Private aanvulling Ziektewetuitkering

Cao-partijen zullen samen onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om een sectorale regeling voor private aanvulling van de Ziektewetuitkering te realiseren.

Pensioen

Cao-partijen hebben een werkgroep ingesteld om de verdere invoering van een marktconform pensioen overeenkomstig het SER MLT-advies en voor de implementatie van de Wet Toekomst Pensioenen te realiseren, mocht het wetsvoorstel daartoe worden aangenomen en ingevoerd.

Arbeidsmigranten

Cao-partijen hebben afgesproken uiterlijk 1 juni 2023 overeenstemming te hebben over een regeling over de prijs van huisvesting, die per 1 januari 2024 ingaat.

Ouderenregelingen

Cao-partijen willen gezamenlijk in overleg treden met andere sectoren (zoals de bouw sector) over toegang van uitzendkrachten tot de in die sector geldende ouderenregelingen zoals de RVU-regeling. Tevens overleggen partijen over hoe regelingen specifiek gericht op de oudere werknemer en diens inzetbaarheid en gezondheid geldend bij opdrachtgevers, van toepassing kunnen zijn op uitzendkrachten.

Werkings sfeer

Partijen bij de cao zullen zo spoedig mogelijk gezamenlijk de wenselijkheid en mogelijkheden nader verkennen met betrekking tot het al dan niet aanpassen van de werkingssfeer- en/of dispensatiebepaling.

Bouw & Infra

De afzonderlijke partijen bij deze cao verschillen van mening over de status van het zogenaamde bouwakkoord ("Overeenkomst positie uitzendkrachten in de bouwnijverheid"), zoals deze gesloten is met ingang van 29 november 2005 en daarna tot duurovereenkomst is geworden. De afzonderlijke partijen bij deze cao behouden zich ten aanzien van de status van het bouwakkoord alle rechten en wettelijke bepalingen voor.

Partijen bij deze cao spreken af om zo spoedig mogelijk in overleg te treden met de cao-partijen Bouw & Infra, en de andere betrokken partijen om te komen tot een werkbare oplossing.

Onafhankelijk van de uitkomst van voornoemd overleg spreken partijen bij de *CAO voor Uitzendkrachten* af dat wat betreft de geldende pensioenregeling de afspraken voor uitzendkrachten in de bouw worden gehandhaafd, zoals onder meer vastgelegd in artikel 51 lid 3 *ABU-CAO voor Uitzendkrachten 2017 – 2019* (en verder vormgegeven in het Besluit inzake verplichtstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals deze geldt op 18 december 2014, gepubliceerd in de *Staatscourant* van 22 december 2014, nr. 37623) met als spiegelbeeld de bepalingen in het Besluit inzake verplichtingstelling tot deelneming in het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid, zoals deze geldt op 14 januari 2015, gepubliceerd in de *Staatscourant* van 16 januari 2015, nr. 1456).

Informatie inleen-cao's

Cao-partijen hechten aan een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. Zij hebben daarom een pilot uitgevoerd om van de partijen betrokken bij de inleen-cao's geautoriseerde informatie te verkrijgen omtrent de toepassing van de inlenersbeloningselementen uit die cao's. Zij zullen deze pilot evalueren en besluiten of inventarisatie en opzet van een informatiesysteem betreffende de inlenersbeloning mogelijk en wenselijk is, en zo ja, hoe de totstandkoming en het beheer van dit informatiesysteem kan worden georganiseerd en gefinancierd.

Feestdagen

Cao-partijen zullen een representatief onderzoek doen naar het werken op en de doorbetaling van uitzendkrachten op feestdagen. Hierbij wordt ook gekeken naar de som van de doorbetaalde feestdagen, het reserveringspercentage uit de cao en hoe de feestdagenregeling bij de inlener(s) zich verhoudt tot de regeling voor uitzendkrachten.