

CAO VOOR UITZENDKRACHTEN
VERKORTE VERSIE



WAT JE MOET WETEN
NBBU ALS UITZENDKRACHT

NBBU

Nederlandse **B**ond van **B**emiddelings- en **U**itzendondernemingen

NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

Als je via een NBBU-uitzendbureau aan de slag gaat, krijg je te maken met de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten. Hieronder de CAO in hoofdlijnen.

WAT IS EEN CAO?

CAO staat voor collectieve arbeidsovereenkomst. Daarin staan afspraken die zijn gemaakt tussen vakbonden en werkgevers. In de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten staan afspraken over het loon, vrije dagen, ziekte en opleiding en de rechten en plichten van een uitzendkracht.

UITZENDOVEREENKOMST

Dit is jouw 'arbeidsovereenkomst' met het uitzendbureau. Vanaf de eerste werkdag, is het uitzendbureau jouw werkgever (en niet de organisatie waar je voor werkt). Dat betekent dat het uitzendbureau onder andere verantwoordelijk is voor het betalen van jouw loon.

FASENSYSTEEM

De NBBU-CAO kent een fasensysteem, dat bestaat uit vier verschillende fasen. Elke fase geeft aan welke rechten je hebt als uitzendkracht. Hoe langer je voor een uitzendbureau werkt, hoe meer rechten je opbouwt.



Fase 1 geldt gedurende de eerste 26 gewerkte weken. Voor de telling van de weken maakt het niet uit hoeveel uren in de week je werkt. In fase 1 geldt het uitzendbeding: als je niet werkt, ontvang je geen loon. Daarna ga je door naar fase 2. Deze duurt 104 gewerkte weken. Ook in fase 2 is het uitzendbeding van toepassing. In fase 3 ga je een uitzendovereenkomst aan voor bepaalde tijd: dit is een contract met een begin- en einddatum. Deze fase telt 52 kalenderweken. Je kunt in deze periode maximaal vier contracten aangaan voor bepaalde tijd, waarin je recht hebt op loondoorbetaling. Dit houdt in dat jouw loon wordt doorbetaald bij o.a. feestdagen en bij het wegvallen van werk. In fase 4 ga je een uitzendovereenkomst aan voor onbepaalde tijd. Dit is een 'vast contract' zonder einddatum. Ook in deze fase heb je recht op loondoorbetaling.

ONDERBREKING EN TERUGVAL

FASE 1, 2 en 3

Ga je na een onderbreking van 26 weken of langer weer werken via het uitzendbureau? Dan begint de telling opnieuw vanaf het begin van fase 1. Zit je in fase 3 en heb je drie maanden of langer niet gewerkt, dan val je terug naar het begin van fase 3.

PENSIOEN

Wanneer je 26 weken voor één uitzendbureau hebt gewerkt, start je met het opbouwen van pensioen via het pensioenfonds StiPP (www.stippensioen.nl). Voorwaarde is dat je 21 jaar of ouder bent. Je pensioen neem je mee als je daarna voor een ander uitzendbureau aan de slag gaat.

LOON

In de NBBU-CAO werken we met het loonverhoudingsvoorschrift. Dit betekent dat jouw loon hetzelfde is als dat van werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn, in een gelijke functie en met dezelfde leeftijd en gelijke werkervaring.

Het loonverhoudingsvoorschrift geldt voor:

- > het periodeloon in de schaal (inclusief verhogingen);
- > arbeidsduurverkorting (adv);
- > toeslagen voor overwerk, onregelmatigheid (o.a. feestdagtoeslag) en ploegendienst;
- > onbelaste kostenvergoedingen (o.a. reiskosten).

VRIJE DAGEN

Als uitzendkracht bouw je per gewerkt uur rechten op voor vrije dagen. Bij een fulltime dienstverband heb je recht op 24 vakantiedagen per jaar. Wanneer je vakantiedagen wilt opnemen, moet je dit van tevoren overleggen met het uitzendbureau.

Op dezelfde manier reserveer je voor kort verzuim (o.a. tandarts- en doktersbezoek), bijzonder verlof (o.a. verhuizing) en feestdagen. Je kunt niet meer opnemen dan je hebt gereserveerd. In fase 3 betaalt het uitzendbureau je door tijdens vakantie, bij kort verzuim en bijzonder verlof.

ZIEKTE EN ARBO

FASE 1 en 2

Je hebt de eerste twee ziektedagen (wachtdagen) geen recht op loon. Bij ziekte ontvang je een ziektebewijs van 70% van het UWV Werkbedrijf, gedurende maximaal 2 jaar. Het uitzendbureau vult dat het eerste jaar aan tot 90 % van jouw laatstverdiende loon.

FASE 3 en 4

Je hebt bij ziekte recht op loondoorbetaling. Vanaf de derde ziektedag heb je recht op 90 % van het loon. Dat geldt in het eerste ziektejaar of gedurende de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd. In het tweede ziektejaar heb je recht op 70% van het loon.

De werkgever, de opdrachtgever en de uitzendkracht zijn allen verantwoordelijk voor de veiligheid op de werkvloer.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Wil je een opleiding volgen of jezelf door middel van een cursus of training verder ontwikkelen? De intercedent van het uitzendbureau kan je meer vertellen over jouw opleidingsmogelijkheden en (persoonlijke) ontwikkeling en informeert jou graag over de spelregels.

Voor meer informatie over het volgen van een opleiding als uitzendkracht kun je kijken op de website van Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF): www.stoof-online.nl

WERKEN ALS UITZENDKRACHT?

Meer weten over het werk als uitzendkracht? Ga dan eens in gesprek met het uitzendbureau. De intercedenten leggen graag uit wat jouw rechten en plichten zijn als uitzendkracht en gaan graag voor jou op zoek naar een leuke job!

Dit is een zeer beknopte versie van de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten. De volledige tekst kun je downloaden via www.nbbu.nl of via een van de onderstaande sites.

WERKNEMERSPARTIJ

LBV

Verzamelgebouw Zuid
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam

T 010 481 80 11

F 010 481 82 11

lbv@lbv.nl

www.lbv.nl

WERKGEVERSPARTIJ

NBBU

Stadsring 171
3817 BA Amersfoort

T 033 476 02 00

F 033 476 02 19

info@nbbu.nl

www.nbbu.nl