

Wijziging artikel 1 met ingang van 5 november 2017

Toevoeging ae. aan artikel 1:

Arbeidsvoorwaardenregeling of AVR: bij de opdrachtgever geldende regeling van beloning en/of andere arbeidsvoorwaarden, niet zijnde een collectieve arbeidsovereenkomst volgens de Wet cao.

Wijziging artikel 3 met ingang van 5 november 2017

Artikel 3 Looptijd

De cao heeft een looptijd van 5 november 2017 t/m 31 mei 2019.

Wijziging artikel 5a met ingang van 5 november 2017

Artikel 5a Beschikbaarheid en exclusiviteit

1. De uitzendkracht is vrij om elders werk te aanvaarden, tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.
2. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting (zoals bedoeld in paragraaf 4a van hoofdstuk 4 van deze cao) kan zijn bij aanvang van de uitzendovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de uitzendonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de uitzendonderneming om de uitzendkracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt ter beschikking te kunnen stellen. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van de (het aantal) dag(en), het (de) tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

Wijzigingen artikel 65 met ingang van 5 november 2017

Artikel 65 Verrekeningen op het uit te betalen loon betreffende de uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld.
2. Verrekenen van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot justitiële en bestuurlijke Boetes

Lid 3 en 4 schrappen; lid 5 handhaven en vernummern naar lid 3 en in lijn brengen met nieuwe opzet:

3. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de cao, wordt elke afzonderlijke verrekening met het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Wijzigingen artikel 61 met ingang van 5 november 2017

Artikel 61 Percentages reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie

1.
 - a. Het percentage, bedoeld in artikel 55 lid 6 van de onderhavige cao, bedraagt in 2018 10,92%
 - b. Indien op grond van de artikelen 60 lid 14 en 64 lid 2 wordt afgeweken van de regeling als bedoeld in artikel 55 lid 6 van de cao, dan bedraagt het percentage voor de vakantiedagenreservering in 2018 8,73% en wordt 2,18% van het feitelijk loon wekelijks, maandelijks, periodiek in geld uitgekeerd.
2. Het percentage, bedoeld in artikel 57 lid 3 van de onderhavige cao, bedraagt in 2018 0,60%.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 58 lid 2 onder a. van de onderhavige cao, bedraagt in 2018 3,06%.
4. Het percentage, bedoeld in artikel 59 lid 2 van de onderhavige cao, bedraagt in 2018 8,30%.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 53 lid 5 van de onderhavige cao, bedraagt in 2018 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58% en 1,33%.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 53 lid 4 van de onderhavige cao, bedraagt in 2018 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71% en 1,16%.
7. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen van de resterende looptijd van de cao:

Artikel	2017	2018	2019
artikel 61 lid 1 onder a. vakantiedagen	10,43%	10,92%	10,87%
artikel 61 lid 1 onder b. reservering wettelijke vakantiedagen	8,70%	8,73%	8,70%
artikel 61 lid 1 onder b. uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	1,74%	2,18%	2,17%
artikel 61 lid 2 kort verzuim	0,60%	0,60%	0,60%
artikel 61 lid 3 Algemeen erkende feestdagen	2,61%	3,06%	2,61%
artikel 61 lid 4 Vakantiewerkers	8,33%	8,30%	8,30%
artikel 61 lid 5 Uitzendbedrijven I	0,58%	0,58%	0,58%
artikel 61 lid 5 Uitzendbedrijven II	1,33%	1,33%	1,33%
artikel 61 lid 6 Uitzendbedrijven I	0,71%	0,71%	0,71%
artikel 61 lid 6 Uitzendbedrijven II	1,16%	1,16%	1,16%

Wijziging artikel 28 lid 3 met ingang van 1 januari 2018

Artikel 28 Het ABU-loongebouw

3. Salaristabel ABU-beloning in euro's per 3 juli 2017 (functiegroepen 1 t/m 3 in kolom I per 1 januari 2018) ziet er als volgt uit.

Functiegroep	(I) Beginsalaris Allocatiegroep	(II) Beginsalaris Onbepaalde tijd in fase C Transitiegroep Groep niet- indeelbaar	(III) Eindsalaris	(IV) Periodieke verhoging naar functiegroep
1	€ 9,11*	€ 9,74	€ 11,92	2,1%
2	€ 9,11*	€ 10,18	€ 12,85	2,2%
3	€ 9,11*	€ 10,74	€ 13,97	2,3%
4	€ 10,70	€ 11,29	€ 14,83	2,4%
5	€ 11,17	€ 11,78	€ 16,18	2,5%
6	€ 11,72	€ 12,74	€ 17,85	2,6%
7		€ 13,58	€ 19,90	2,7%
8		€ 14,88	€ 22,40	2,8%
9		€ 16,42	€ 25,27	2,9%
10		€ 17,35	€ 28,21	3,0%

Wijziging artikel 34 leden 1 en 2 met ingang van 1 januari 2018

Jeugdstaffel

Artikel 34 Jeugdsalarissen

- Voor de uitzendkracht die jonger dan 22 jaar is en tot een van de groepen behoort als genoemd in artikel 27 van deze cao, geldt de volgende afwijkende regeling.
- Het feitelijk loon van de uitzendkracht jonger dan 22 jaar wordt berekend door het uurloon van de voor hem toepasselijke functiegroep uit de salaristabel (van artikel 28 lid 2 van de cao) te vermenigvuldigen met het volgende percentage:

15-jarige	30%
16-jarige	34,5%
17-jarige	39,5%
18-jarige	47,5%
19-jarige	55%
20-jarige	70%
21-jarige	85%

Wijziging artikel 55 leden 1 en 6 met ingang van 1 januari 2018

Vakantiedagen

Artikel 55 Vakantiedagen

- De uitzendkracht verwerft bij elke volledig gewerkte maand aanspraak op 16 2/3 uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige maand is gewerkt.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

6. Ter opbouw van de 16 2/3 uur vakantie per maand ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijke loon. Dit percentage staat vermeld in artikel 61 lid 1 van de cao. Dit wordt verhoogd met de wachttagcompensatie conform artikel 53 lid 4 van de cao.

Wijzigingen Bijlage II artikel 5 met ingang van 1 januari 2018

Bijlage II

Berekeningsmethodiek reserveringen

5. a. Het percentage, bedoeld in artikel 55 lid 6 van de cao, wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (25) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (25), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
- b. Het percentage, bedoeld in artikel 58 lid 2 onder a. van de cao, wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (25), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
- c. Het percentage, bedoeld in artikel 59 lid 2 van de cao wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen en zondagen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
- d. De percentages, bedoeld in artikel 61 lid 1 onder b. van de cao, worden als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis aan een uitzendkracht toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen (5) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (25), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

Wijzigingen artikel 20 leden 4, 5 en 6 met ingang van 1 februari 2018

Vaststelling BRI

Artikel 20 Functie-indeling en beloning

4. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.
5. 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 4 van dit artikel of,
 - de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in lid 6 van dit artikel met betrekking tot de elementen genoemd onder c., d., e., g., h., i., j., k., l., m. en n.

6. Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht de onder a t/m n genoemde elementen schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.
- a. de verwachte ingangsdatum;
 - b. de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en het werkadres;
 - c. de (algemene) functienaam en indien afwijkend de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
 - d. de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
 - e. de overeengekomen arbeidsduur;
 - f. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling;
 - g. de cao/beloningsregeling opdrachtgever;
 - h. het bruto feitelijk (uur)loon;
 - i. de van toepassing zijnde ADV-compensatie;
 - j. de van toepassing zijnde toeslagen voor overwerk en/of verschoven uren;
 - k. de van toepassing zijnde toeslag voor onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag);
 - l. de van toepassing zijnde ploegtoeslag;
 - m. de van toepassing zijnde reiskostenvergoeding;
 - n. overige van toepassing zijnde kostenvergoedingen.

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.

Wijziging Bijlage II artikel 2 sub m met ingang van 1 februari 2018

Bijlage II artikel 2 sub m

In bijlage II artikel 2 wordt bij de elementen die op de loonstrook worden vermeld, bij onderdeel m) 'indien mogelijk' vervangen door 'indien van toepassing'. De tekst komt als volgt te luiden:
m) indien van toepassing de inschaling in de cao/beloningsregeling van de opdrachtgever

Wijziging met ingang van 1 april 2018

Vaststelling van uurloon en/of ADV-compensatie (in geld)

- 4 a. Op grond van de informatie verkregen van de opdrachtgever, dan wel op grond van beschikbare geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever stelt de uitzendonderneming op de volgende wijze de inlenersbeloning vast op de beloningselementen periodeloon en ADV. Uitgangspunt is de informatie verstrekt door de opdrachtgever dan wel beschikbare geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever.
Geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever is informatie verstrekt door gezamenlijke partijen bij de betreffende inleen-cao aan de gezamenlijke partijen bij deze CAO voor Uitzendkrachten. Deze informatie betreft de vaststelling van het uurloon en de ADV(-compensatie in geld). Partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten stellen die informatie beschikbaar.

Uitsluitend en alleen indien die informatie geen duidelijkheid en zekerheid geeft over hoe het uurloon of de ADV-compensatie in geld moet worden vastgesteld, voorziet deze cao in de hieronder vastgelegde rekenmethodiek om alsdan de inlenersbeloning op deze punten correct vast te stellen.

1. Periodeloon
- a. Is in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: AVR) van de opdrachtgever een uurloon(definitie) vastgelegd?
 - b. Zo ja, dan dient het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling te worden vastgesteld op basis van het uurloon of de uurloondefinities zoals bij de opdrachtgever toegepast.

Wijzigingen
CAO voor Uitzendkrachten 2017-2019

t.o.v.
CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017

c. Zo nee, dan dient het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling als volgt te worden berekend.

<p>Maandloon</p> <hr/> <p>4,35 * Normale Arbeidsduur (NAD)</p>
--

d. De uitzendonderneming dient na te gaan of de cao of AVR van de opdrachtgever voorziet in een per ploegenrooster verschillende normale arbeidsduur. In dat geval dient de uitzendonderneming voor de vaststelling van het uurloon voor de uitzendkracht uit te gaan van de normale arbeidsduur behorend bij het ploegenrooster waarin de uitzendkracht werkzaam is. Als de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld in een ander ploegen/dienstrooster met een andere bijbehorende normale arbeidsduur wordt opnieuw het uurloon vastgesteld, op basis van de normale arbeidsduur behorend bij het nieuwe ploegen/dienstrooster. Daarbij is de terugvalregeling (paragraaf 4a van hoofdstuk 4 van deze cao) niet van toepassing, tenzij de uitzendkracht naar rato van het vorige ploegenrooster minder uren in het nieuwe ploegen/dienstrooster ter beschikking wordt gesteld.

2. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (ADV)

a. Is in de cao of AVR van de opdrachtgever ADV in de vorm van doorbetaald verlof vastgelegd?

b. Zo nee, dan is direct de normale arbeidsduur van toepassing en is ADV-compensatie in tijd of geld niet aan de orde.

c. Zo ja, dan kan de uitzendonderneming kiezen de ADV in tijd of geld te compenseren.

d. Als de uitzendonderneming de ADV in geld compenseert, is de volgende vraag aan de orde of moet de volgende vraag worden beantwoord.

e. Is in de cao of AVR van de opdrachtgever een percentage ADV vastgesteld, of kent die cao of AVR een berekeningsmethodiek waarmee de waarde van ADV eenduidig is vast te stellen?

f. Zo ja, dan dient dit percentage c.q. deze berekeningsmethodiek te worden gehanteerd om de waarde van de compensatie van ADV in geld te bepalen.

g. Zo nee, dan dient de uitzendonderneming de ADV-compensatie in geld als volgt te berekenen.

Berekening aan de hand van ADV in dagen	Berekening aan de hand van ADV in uren
<p>ADV-dagen per jaar</p> <hr/> <p>254</p>	<p>ADV-uren per jaar</p> <hr/> <p>254 * (NAD / 5)</p>

Toelichting

- *Bij deze berekeningsmethode wordt ervan uitgegaan dat de ADV-compensatie in geld opgebouwd moet kunnen worden op de werkbare dagen. Feestdagen en kort verzuim / bijzonder verlof worden niet als werkbare dagen beschouwd. Vakantiedagen wel. Toepassing van de rekenmethodiek maakt dat de uitzendkracht die recht heeft op een ADVcompensatie in geld deze ook over de vakantiedagen ontvangt die hij opneemt of krijgt uitgekeerd.*