

# **ADDENDUM** NBBU-CAO VOOR UITZENDKRACHTEN 1 JUNI 2014 – 31 MEI 2019



**NBBU**

(8e druk: juli 2018)  
Addendum: januari 2019

## *WIJZIGING ARTIKEL 22 LID 6 SUB B*

6. a. In afwijking van lid 2 kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat de toeslagfactoren voor onregelmatige werktijden voor zover deze meer bedragen dan 1, en/of de volledige toeslagfactoren voor overwerk, niet worden uitbetaald maar worden toegekend als compensatie-uren.
- b. De compensatie-uren kunnen, zulks ter keuze van de uitzendonderneming, toegekend worden in tijd of geld. Met “toekenning in geld” wordt bedoeld: compensatie in tijd voor zover de waarde in geld op het moment van toekenning toereikend is op het moment van de opname. Conform artikel 13a lid 3 WML kan alleen tijd voor tijd als compensatie-uur worden opgebouwd, zodra daar in de cao van de opdrachtgever in is voorzien.
- c. De uitzendonderneming verstrekt de uitzendkracht een schriftelijke opgave van zijn compensatie-uren.

## *WIJZIGING ARTIKEL 26 LID 1 (GEBOORTEVERLOF)*

### ARTIKEL 26

#### **BIJZONDER VERLOF, KORT VERZUIM EN ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN**

1. Bijzonder verlof  
In de volgende gevallen wordt, met inachtneming van artikel 28, bijzonder verlof verleend over de voor de uitzendkracht geldende werkdagen die vallen binnen een periode van zeven aansluitende kalenderdagen waarbinnen de gebeurtenis plaatsvindt. Er vindt geen cumulatie plaats met wettelijke verlofrechten die betrekking hebben op dezelfde situaties.

1 dag in verband met:

- > ondertrouw van de uitzendkracht;

- > huwelijk van een van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders, kinderen, broers, zusters, kleinkinderen, zwagers en schoonzusters;
- > zijn/haar 12½- 25- en 40-jarig huwelijk;
- > het 25- 40- 50- 60- en 70-jarig huwelijk van (stief-)ouders, schoonouders en grootouders;
- > overlijden van een van zijn/haar grootouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters en kleinkinderen;
- > het afleggen van een (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de uitzendonderneming is;
- > verhuizing (maximaal 1 maal per jaar);

2 dagen in verband met:

- > huwelijk van de uitzendkracht;
- > overlijden van een van zijn/haar (stief-)ouders, schoonouders of niet-inwonende kinderen;
- > de bevalling van zijn echtgenote (kraamverlof)\*;

4 dagen in verband met:

- > overlijden van haar echtgenoot/zijn echtgenote of een van haar/zijn inwonende kinderen;
- > overlijden van een der (stief-)ouders ingeval voor de begrafenis of crematie wordt zorg gedragen.

Rechten op grond van de bijzonder verlofregeling die gelden voor gehuwden, zullen eveneens worden toegekend aan uitzendkrachten die een duurzaam gemeenschappelijke huishouding voeren. Hiervan dient een schriftelijke mededeling aan de uitzendonderneming te zijn gedaan.

## BIJLAGE 1

### RESERVERINGEN KORT VERZUIM/BIJZONDER VERLOF & FEESTDAGEN 2019

Het in artikel 28 lid 1 sub a bedoelde percentage voor kort verzuim/bijzonder verlof bedraagt:  $0,2 + 0,4 = 0,6\%$ .

Het aantal feestdagen bedraagt 6. Het aantal werkbare dagen bedraagt:  
 $261 - 6 - 24 = 231$ .

Het in artikel 28 lid 1a bedoelde percentage voor feestdagen bedraagt:  
 $6 : 231 \times 100\% = 2,60\%$ .

N.B. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

\* Voor een uitzendkracht met een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd zonder uitzendbeding die recht heeft op kraamverlof/geboorteverlof geldt het volgende: de uitzendkracht heeft gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na de bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van het feitelijk loon eventueel te verhogen met de vergoeding conform artikel 25 lid 3c van eenmaal de arbeidsduur per week conform artikel 4:2 Wet Arbeid en Zorg.

## BIJLAGE 2

### RESERVERINGEN VAKANTIEDAGEN 2019

Reserveringen vakantiedagen uitzendkrachten:

Het in artikel 28 lid 1 sub a bedoelde percentage voor vakantiedagen bedraagt:

$24 : 231 \times 100\% = 10,39\%$ .

Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen

Als gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden de bovenwettelijke vakantiedagen in geld uit te betalen als bedoeld in artikel 28 lid 1 sub g, dan wordt 1,73% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitbetaald en bedraagt het percentage dat moet worden gereserveerd voor de wettelijke vakantiedagen 8,66%. De wettelijke vakantiedagen bedragen vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week.

Reservering vakantiedagen vakantiewerkers:

Het percentage bedoeld in artikel 38 lid 2 bedraagt:  $20 : 241 \times 100\% = 8,30\%$ .

N.B. Bovengenoemde delingen worden uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond

## BIJLAGE 3.

### WACHTDAGCOMPENSATIE & PREMIEVERDELING BOVENWETTELIJKE ZIEKTE-UITKERING

De in artikel 25 lid 3 sub c bedoelde percentages bedragen:

Kantoorsector en administratief uitzendonderneming 1: 0,71%

Technisch en industrieel uitzendonderneming 2: 1,16%

De in artikel 25 lid 1 sub a bedoelde maximumpercentages zijn gebaseerd op een gelijke premieverdeling tussen uitzendonderneming en uitzendkracht bij een eventuele verzekering.

De maximumpercentages die op het loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, zijn door partijen als volgt vastgesteld (1 januari 2019): Uitzendbedrijven I: 0,74% Uitzendbedrijven II: 1,43%.

## BIJLAGE 11

### PENSIOENREGELING

Basisregeling

1. Uitzendkrachten die

- a. ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, maar niet voldoen aan de vereisten voor deelname aan de Plusregeling, zoals hieronder geformuleerd; en

- 
- b. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt); zullen deelnemen aan de Basisregeling.
2. Voor de berekening van de termijn van 26 weken als bedoeld in lid 1 onder a., wordt iedere week mede in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde werkgever. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 17 van de CAO) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van de termijn.
  3. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld onder a., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer. Indien de onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten 52 weken of langer is, dient de uitzendkracht, om als deelnemer in de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één uitzendonderneming.
  4. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, wordt de telling van de termijn waarin de uitzendkracht ten minste in 26 weken voor één uitzendonderneming uitzendarbeit heeft verricht, op zijn vroegst geacht te zijn aangevangen 26 weken vóór de inwerkingtreding van de verplichtstelling, te weten 1 januari 2004.
  5. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
  6. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% over het bruto-uurloon bedraagt. De Basisregeling kent met ingang van 1 januari 2015 een pensioenleeftijd van 67 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. Het bruto-uurloon bestaat voor de toepassing van de Basisregeling uit het brutoloon, waaronder wordt verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de reserveringen<sup>\*</sup> voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag\*1. Indien tussen werkgever en werknemer schriftelijk overeengekomen, kan in positieve zin van de in dit artikel beschreven bruto uurloon worden afgeweken.
  7. Het bruto-uurloon, zoals omschreven in lid 6, is pensioengevend tot en met € 29,88. Dit wordt jaarlijks door het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten vastgesteld.
  8. Iedere uitzendonderneming is gehouden de premies te betalen aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.

<sup>\*</sup> Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referte-eisen als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

9. De volledige Basisregeling is neergelegd in het Basisreglement van de Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten\*.

## Plusregeling

### 10. Uitzendkrachten die

- a. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt); en
- b. in meer dan 78 weken werkzaam zijn geweest voor dezelfde uitzendonderneming; of
- c. in 52 weken deelnemer aan de Basisregeling zijn geweest in dienst van één of meerdere uitzendondernemingen, zonder onderbreking van 52 weken of langer zullen deelnemen aan de Plusregeling.

11. Voor de berekening van de termijn van 78 weken als bedoeld in lid 10 onder b., wordt iedere week in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 17 van de CAO) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van die termijn.

12. De uitzendkrachten die deelnemer waren aan de Plusregeling maar bij een nieuwe uitzendovereenkomst niet meer voldoen aan de voorwaarden onder b. of c. van lid 10, blijven deelnemer aan de Plusregeling, tenzij er sprake is van een onderbrekingstermijn tussen de twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.

13. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 10 onder b. en c. bepaalde behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld in lid 10 onder b. en/of c., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer. Als de onderbreking 26 weken of langer is, maar korter dan 52 weken, behoeven de uitzendkrachten niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis als bedoeld in lid 10 onder a., zodat zij worden aangemerkt als deelnemer aan de Basisregeling. Als de onderbreking 52 weken of langer is, dienen de uitzendkrachten, om als deelnemer aan de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever.

14. De Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.

\* Het reglement en nadere informatie over de Basisregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfondsen voor Personeelsdiensten: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl).

15. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met vanaf 1 januari 2015 een pensioenleeftijd van 67 jaar, die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie 2019
21 - 24	4,2%
25 - 29	5,1%
30 - 34	6,3%
35 - 39	7,6%
40 - 44	9,3%
45 - 49	11,4%
50 - 54	13,9%
55 - 59	17,2%
60 - 64	21,3%
65 - 66	25,6%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de vakantiedagen\*1, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Indien tussen de werkgever en werknemer schriftelijk overeengekomen, kan in positieve zin van de in dit artikel beschreven bruto-uurloon omschrijving worden afgeweken.

15. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met vanaf 1 januari 2015 een pensioenleeftijd van 67 jaar, die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.
16. Het bruto-uurloon zoals omschreven in lid 2, is pensioengevend tot en met € 29,88, Dit wordt jaarlijks door het bestuur van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten vastgesteld.
17. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid. Wijzigingen in de regeling zijn op gelijke wijze van toepassing op de bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid, ongeacht of op het moment van de wijziging in de regeling nog een dienstverband met de werkgever bestaat.

\* Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referentie-eisen als bedoeld in lid 9 van dit artikel.

18. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
19. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-Cao zijn overeengekomen dat de doorsneepremie in 2019 maximaal 12% bedraagt van de pensioengrondslag. Iedere uitzendonderneming is vervolgens gehouden deze premies te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen. (N.B. het betreft dus één vastgestelde premie en niet de premie zoals neergelegd in de tabel van lid 15 van dit artikel).
20. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 10 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt uitzendarbeid heeft verricht.
21. De uitzendonderneming is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremies in te houden op het loon van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal een derde van de in lid 19 bedoelde doorsneepremie.
22. De volledige Plusregeling is neergelegd in het Plusreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*.

\* *Het reglement en nadere informatie over de Plusregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl).*

