

Wijzigingen per 1 en 2 september 2019 NBBU-cao voor Uitzendkrachten

Rechtspositie

- Uitzendkrachten behouden hun rechtspositie in het fasesysteem als zij op verzoek van de uitzendonderneming binnen het concern waartoe de uitzendonderneming behoort bij een andere uitzendonderneming in het concern in dienst treden. Dat betekent dat bij een overgang in die situatie het aantal gewerkte weken wordt doorgeteld en de uitzendkracht dus sneller de fases doorloopt.

Artikel 12 lid 5 NBBU-cao wijzigt als volgt:

Artikel 12 lid 5 treedt per 1 september 2019 in werking:

5. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.

- Ingeval van opvolgend werkgeverschap waarbij de uitzendkracht om zijn werk te behouden overgaat naar een andere uitzendonderneming, behoudt de uitzendkracht zijn rechtspositie in het fasesysteem (zelfde fase en positie in die fase) en wordt ook voor de inschaling (hoogte van het loon) en toekenning van periodieke verhogingen rekening gehouden met het arbeidsverleden (ervaring in de functie) bij de vorige uitzendonderneming.

Artikel 18 lid 7 NBBU-cao wijzigt als volgt:

Artikel 18 lid 7 treedt per 1 september 2019 in werking:

7. Als de uitzendkracht overgaat naar een andere uitzendonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 3 de rechtspositie van de uitzendkracht gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige uitzendonderneming. Ook stelt de nieuwe uitzendonderneming op het moment van overgang de beloning vast overeenkomstig de eerdere inschaling, waarbij rekening wordt gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.

Beloning

- Bij de inlenersbeloning worden vanaf **2 september** 2019 de toeslagen uitgebreid met toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden, zoals bijvoorbeeld koude-toeslag of toeslag voor het werken met gevaarlijke stoffen.

Artikel 22 lid 2 derde bullit NBBU-cao wijzigt als volgt:

Met ingang van 2 september luidt de bepaling omtrent de toeslagen als volgt:

- Toeslagen voor overwerk, voor werken in onregelmatigheid (waaronder feestdagen), verschoven uren, ploegendienst en werken onder fysiek belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk (waaronder werken onder lage of hoge temperaturen, werken met gevaarlijke stoffen, of vuil werk);

- Vanwege de uitbreiding van het loonelement toeslagen met toeslagen voor werken onder fysiek belastende omstandigheden, wordt dit ook toegevoegd aan de lijst van loonelementen die aan de uitzendkracht moet worden bevestigd (uitzendbevestiging).

Artikel 11 lid 3 sub j NBBU-cao wijzigt als volgt:

Met ingang van 2 september 2019 wordt j. vervangen door:

- j. de van toepassing zijnde toeslag voor onregelmatigheid (waaronder feestdagen) en toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden;

- Als uitzendkrachten op verzoek van de uitzendonderneming binnen het concern veranderen van uitzendonderneming dan nemen zij de ervaring, op basis waarvan zij ingeschaald worden in het loonebouw van de opdrachtgever, mee. Dat betekent dat er bij die verandering van uitzendonderneming hetzelfde loon en hetzelfde uitzicht op een periodieke verhoging blijft.

Artikel 22 lid 10 NBBU-cao wijzigt als volgt:

Artikel 22 lid 10 treedt per 1 september 2019 in werking:

10. Als de uitzendkracht die voor de uitzendonderneming in (nagenoeg) dezelfde functie werkzaam is bij verschillende opdrachtgevers, in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, houdt de nieuwe uitzendonderneming voor het toekennen van een periodieke verhoging rekening met alle werkervaring die is opgedaan bij de verschillende opdrachtgevers bij de uitzendondernemingen binnen het concern. Dit tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat de indiensttreding bij de andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.