



# NBBU

## De NBBU- en ABU CAO voor Uitzendkrachten 2009 tot 2013 respectievelijk 2014 - Verschilpunten op hoofdlijnen

### 1. Algemeen: doelstelling

De NBBU is in 1994 opgericht met als doel specifiek de belangen van uitzendondernemingen in het midden- en kleinbedrijf te behartigen, op sociaal-, economisch- en arbeidsvoorwaardenterrein.

De ABU kan een algemene doelstelling toegedicht worden aangezien deze brancheorganisatie naast een groep van mkb-leden tevens grote uitzendondernemingen tot zijn ledenbestand kan rekenen.

### 2. NBBU versus ABU: lonen en onkostenvergoedingen

Het loon en de vergoedingen van de uitzendkracht worden volgens de NBBU CAO voor uitzendkrachten vastgesteld volgens het loonverhoudingsvoorschrift van de Waadi. De volgende looncomponenten uit de cao van de inlener zijn van toepassing op de uitzendkracht:

- Uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
- De van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung. Deze kan –zuls ter keuze van de uitzendonderneming- gecompenseerd worden in tijd en/ of geld;
- Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegendienst;
- Initiële loonstijging;
- Onbelaste kostenvergoedingen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk wegens de uitoefening van de functie;
- Periodieken.

De ABU CAO volgt de eerste 26 weken bij één inlener, de loonschalen van de ABU CAO voor Uitzendkrachten<sup>1</sup>. Na deze periode wordt de inlenersbeloning toegepast. De inlenersbeloning kan ook op een eerder moment worden toegepast en bestaat uit dezelfde looncomponenten als het loonverhoudingsvoorschrift van de NBBU CAO, zie hierboven. De betreffende inleencao kan bepalen dat sommige werknemers als vakkracht zijn aan te merken. Voor vakkrachten is de directe toepassing van de inlenersbeloning verplicht.

### 3. NBBU versus ABU: fasensysteem

De NBBU CAO kent de fasen 1, 2, 3 en 4. Fase 1 duurt 26 gewerkte weken en fase 2, 104 gewerkte weken. Het uitzendbeding kan gedurende deze 130 weken worden toegepast. Fase 3 duurt 52 weken. In deze periode kunnen er maximaal vier uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. In fase 4 wordt er een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

---

<sup>1</sup> Omdat het hier een overzicht op hoofdlijnen betreft zal niet verder op de loonschalen van de ABU worden ingegaan.

De ABU CAO kent de fasen A, B en C. Fase A duurt 78 weken. Gedurende deze periode kan het uitzendbeding worden toegepast. Fase B duurt 104 weken. In deze periode kunnen er maximaal acht contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Daarna wordt in fase C een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.

#### **4. NBBU versus ABU: mogelijkheden 65-plus**

De NBBU kent naast het normale fasensysteem een specifiek fasensysteem 65-plus, om een hogere arbeidsdeelname van de groep uitzendkrachten van 65 jaar en ouder te bevorderen. Na zeven jaar ontstaat er een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Volgens de ABU CAO kan het uitzendbeding bij 65-plussers 130 weken worden toegepast. Dit in afwijking van het fasensysteem, waarbij het uitzendbeding 78 weken kan worden toegepast.

#### **5. NBBU versus ABU: Uitkeren reserveringen bij uitzendovereenkomsten met uitzendbeding**

De NBBU CAO bepaalt dat reserveringen binnen zes weken na einde van het dienstverband moeten worden uitgekeerd. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om in overleg tussen uitzendonderneming en uitzendkracht overeen te komen dat de reserveringen steeds direct worden uitgekeerd bij het loon. Dit met uitzondering van de wettelijke vakantiedagen, deze moeten in vrije tijd worden opgenomen.

De ABU CAO bepaalt dat reserveringen binnen zes weken na einde van het dienstverband moeten worden uitgekeerd. Bovendien moeten in juni alle reserveringen worden uitbetaald. Alleen voor arbeidsmigranten en 65-plussers bestaat de mogelijkheid om in overleg overeen te komen dat de reserveringen direct worden uitgekeerd bij het loon. Dit met uitzondering van de wettelijke vakantiedagen.

#### **6. NBBU versus ABU: aanzegtermijnen**

De NBBU CAO bepaalt dat elke uitzendovereenkomst met uitzendbeding van rechtswege eindigt doordat de inlener de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen en voorts doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, daaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten. Het in acht nemen van een aanzegtermijn is dan niet nodig.

De ABU CAO bepaalt dat de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding die langer dan 12 weken heeft geduurd, recht heeft op een aanzegtermijn, variërend van 5 tot 14 kalenderdagen. Neemt de uitzendonderneming deze aanzegtermijn niet in acht, dan dient zij de uitzendkracht een vergoeding te betalen.

#### **7. NBBU versus ABU: loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

Volgens de NBBU CAO wordt de Ziektewetuitkering van uitzendkrachten die tijdens de uitzendovereenkomst met uitzendbeding ziek zijn geworden, gedurende de eerste 52 weken aangevuld tot 90% van uitkeringsdagloon (20% aanvulling). Het tweede ziektejaar wordt er niet aangevuld. Uitzendkrachten met recht op loondoorbetaling hebben bij arbeidsongeschiktheid het eerste ziektejaar recht op 90% van het loon en het tweede ziektejaar recht op 70%.

Volgens de ABU CAO wordt de Ziektewetuitkering van uitzendkrachten die tijdens de uitzendovereenkomst met uitzendbeding ziek zijn geworden, gedurende de eerste 52 weken aangevuld tot 91% van uitkeringsdagloon (21% aanvulling). Het tweede ziektejaar wordt er aangevuld tot 80%. Uitzendkrachten met recht op loondoorbetaling hebben bij arbeidsongeschiktheid het eerste ziektejaar recht op 91% van het loon en het tweede ziektejaar recht op 80%.

## **8. NBBU versus de ABU: vakantiewerkers**

Uitzendkrachten die als vakantiewerkers zijn aan te merken hebben afwijkende arbeidsvoorwaarden. Zo hebben zij geen recht op de reserveringen kort verzuim en bijzonder verlof en feestdagen. Volgens de NBBU CAO voor Uitzendkrachten worden onder vakantiewerkers verstaan scholieren, studenten en andere studerende(n) die in periode(n) van vakantie(s) van onderwijsinstellingen tijdelijk werkzaamheden verrichten.

De ABU CAO kent een soortgelijke definitie van vakantiewerkers echter de afwijkende arbeidsvoorwaarden kunnen alleen worden toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september.

## **9. NBBU versus ABU: werkingssfeer**

De NBBU CAO voor Uitzendkrachten is alleen van toepassing op uitzendondernemingen die lid zijn van de NBBU. Voor de NBBU-leden die meer dan 75% uitzenden naar de sector Metaal- en Technische bedrijfstakken geldt er een aparte regeling.

Uitzendondernemingen van wie de omvang van de uitzendloonsom tenminste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis bedraagt, vallen onder de ABU CAO als zij lid zijn van de ABU of vanwege de algemeenverbindendverklaring van deze cao door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. NBBU-leden zijn uitgezonderd van de werkingssfeer van de ABU CAO.

Om een overlap van werkingssferen met een andere (inleen)cao te voorkomen is de ABU CAO niet van toepassing op de uitzendonderneming die valt onder de werkingssfeer van een andere cao, mits er tevens wordt voldaan aan minimaal één van de vijf hieronder genoemde punten:

1. De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan niet uitsluitend (100%) uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW.
2. Voor minimaal 75% van de loonsom oefenen de uitzendkrachten werkzaamheden uit die in de werkingssfeer van de betreffende (inleen)cao zijn omschreven.
3. Voor minder dan 15% van het totale premieplichtige loon wordt er uitgezonden op basis van het uitzendbeding.
4. De uitzendonderneming is een onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindendverklaring gebonden is aan de betreffende (inleen)cao.
5. De uitzendonderneming is een paritair afgesproken arbeidspool.

De uitzendonderneming valt dan integraal onder de werkingssfeer van de betreffende (inleen)cao.

### **Overige verschilpunten NBBU en ABU, onder andere:**

- De opzegtermijn van de uitzendkracht is in de ABU CAO verkort t.a.v. de wettelijke opzegtermijnen.
- De ABU kent in fase C een onderbrekingstermijn, de NBBU kent deze in fase 4 niet.