

## Cao afspraken per 1 januari 2022

### Inlenersbeloning

Met ingang van 3 januari 2022 wordt de inlenersbeloning aangepast dan wel uitgebreid met het volgende:

- > Eenmalige uitkeringen: alle eenmalige uitkeringen ongeacht het doel of de reden van de uitkering, niet zijnde een periodiek repeterende uitkering.
- > Kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en thuiswerkvergoedingen (ongeacht of deze vrij van loonheffing en premies kunnen worden uitbetaald).
- > Onder de inlenerbeloning valt ook het geldende periodeloon in de schaal. Als het bij de opdrachtgever beleid is om het aanvangsloon mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie dan geldt dat ook voor de uitzendkracht. De uitzendonderneming houdt in dat geval rekening met de overeenkomstig artikel 4 lid 3 verstrekte informatie over opleidingen, werkervaring en competenties. Artikel 4 lid 3 wordt uitgebreid met deze componenten. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over de diens inschaling. In ieder geval wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever dan wel bij een opdrachtgever in hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie gezien diens werkervaring, bij inschaling uitgegaan van de eerdere inschaling.
- > Toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegen, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk.
- > Initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever.
- > Met ingang van 1 januari 2023 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met de vaste eindejaarsuitkering conform de voorwaarden geldend bij de opdrachtgever.

### *Artikel 16 Inlenersbeloning*

1. De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning, tenzij artikel 33 wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit de volgende negen elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever\*1, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht:
  - a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
  - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  - c. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegendienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk);
  - d. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever\*2;
  - e. kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
  - f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald);
  - g. vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);
  - h. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
  - i. thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd

Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens ter beschikking is gesteld aan een andere onderneming, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

Met ingang van 1 januari 2023 wordt sub j aan lid 1 toegevoegd (waarmee de inlenersbeloning uit 10 elementen bestaat):

- j. vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).

2. Als het bij de opdrachtgever ten aanzien van het periodeloon in de schaal beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht. De uitzendonderneming houdt in dat geval rekening met de overeenkomstig artikel 4 lid 3 verstrekte informatie over opleidingen, werkervaring en competenties. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling. In ieder geval wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever op of na 3 januari 2022 dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie (gezien diens relevante werkervaring), bij inschaling uitgegaan van minimaal de eerdere inschaling. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling.
3. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt of bevestigd door de opdrachtgever over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen, de vergoeding van reizen en/of reistijd, de eenmalige uitkeringen, thuiswerkvergoedingen en de toeslagen.  
De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat deze verplicht is om de juiste en volledige informatie benodigd voor de vaststelling van de inlenersbeloning tijdig te verstrekken.
4. De inlenersbeloning wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld.
5. a. Als de uitzendkracht voor de uitzendonderneming in (nagenoeg) dezelfde functie werkzaam is bij verschillende opdrachtgevers en door de wisseling van opdrachtgevers niet in aanmerking komt voor de toekenning van een periodieke verhoging bij deze opdrachtgevers, houdt de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling in (nagenoeg) dezelfde functie rekening met deze werkervaring voor het toekennen van een periodieke verhoging.  
  
b. Als de uitzendkracht bedoeld in sub a. in dat kader in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, houdt de nieuwe uitzendonderneming eveneens rekening met de in sub a. genoemde werkervaring voor het toekennen van een periodieke verhoging, 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.
6. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.

7. Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht de sub a. t/m q. 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 werkadres;
  - c. de (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
  - d. de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling opdrachtgever indien beschikbaar;
  - e. de overeengekomen arbeidsduur;
  - f. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling;
  - g. de cao/beloningsregeling;
  - 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) en toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden;
  - l. de van toepassing zijnde ploegtoeslag;
  - m. de van toepassing zijnde reiskostenvergoeding;
  - n. overige van toepassing zijnde kostenvergoedingen;
  - o. de van toepassing zijnde vergoeding van reisure en/of reistijd verbonden aan het werk;
  - p. de van toepassing zijnde eenmalige uitkeringen;
  - q. de van toepassing zijnde thuiswerkvergoedingen.

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.

8. Op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht geeft de uitzendonderneming een schriftelijke toelichting op de vaststelling van zijn inlenersbeloning.
9. De 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 5 van dit artikel;
  - > de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in lid 6 met betrekking tot c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. o., p en q;
  - > op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht de uitzendonderneming geen schriftelijke toelichting heeft gegeven op de vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 7 van dit artikel.

*\*1 Als er geen werknemers werkzaam zijn in een gelijke of gelijkwaardige functie geldt artikel 21.*

*\*2 Ter verduidelijking: initiële loonsverhogingen met een ingangsdatum in het verleden worden met terugwerkende kracht toegepast.*

## Hulpmiddelen

Indien voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) door de opdrachtgever functie-gerelateerde hulpmiddelen vereist zijn, dan worden deze hulpmiddelen door of namens de opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever verstrekt aan de uitzendkracht.

## Hoofdstuk 3 Aan het werk

### *Artikel 15a Verantwoordelijkheid uitzendonderneming\**

1. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat laatstgenoemde de uitzendkracht op dezelfde zorgvuldige wijze behandelt als zijn eigen werknemers en de opdrachtgever passende maatregelen treft ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn.
2. De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties en mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

*\*Deze bepaling is niet nieuw en stond in voorgaande cao in artikel 6*

### *Artikel 15b Recht op hulpmiddelen*

De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat door of namens de opdrachtgever - onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever voor zijn eigen personeel - functie-gerelateerde hulpmiddelen worden verstrekt aan de uitzendkracht, indien deze voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) bij de opdrachtgever vereist zijn.

## Reparatie WW - SPAWW

Partijen zullen in 2022 aansluiting zoeken bij de CAOPAWW, overeenkomstig de oproep van de Stichting van de Arbeid bij het Sociaal Akkoord uit 2013. Het streven is om dit per 1 april 2022 te doen. In de CAO voor uitzendkrachten wordt opgenomen dat de werkgever de werknemerspremie zal voldoen tot het einde van de eerstvolgende CAO-PAWW (1 oktober 2027) of zoveel eerder als het SER-advies met betrekking tot gelijkwaardige beloning is geïmplementeerd in wetgeving of in de CAO voor Uitzendkrachten. Partijen zullen de effecten van de premieafdracht en het beroep van uitzendkrachten op de regeling jaarlijks monitoren.

### *Artikel 46 Private aanvulling WW en WGA*

Cao-partijen zullen zo spoedig mogelijk in 2022 aansluiting zoeken bij de CAO PAWW en streven ernaar dit per 1 april 2022 te doen. Partijen zullen in deze cao afspraken maken over hoe de werkgever in dat geval de werknemerspremie voldoet.

## Pensioen

Partijen zetten de besprekingen om te komen tot een marktconforme pensioenregeling voort. Daarop vooruitlopend worden per 1 januari 2022 als eerste stap de volgende wijzigingen doorgevoerd.

- > De huidige wachttermijn is 26 weken en wordt per 1 januari 2022 teruggebracht naar maximaal 8 weken gewerkt bij de uitzendwerkgever. Voor de telling van die 8 gewerkte weken tellen de gewerkte weken bij een andere uitzendonderneming verbonden binnen een groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW mee. Een uitzendwerkgever zal naar verwachting te maken krijgen met een gemiddeld genomen kortere wachttijd dan 8 weken, omdat er meer uitzendkrachten zullen instromen die de wachttijd van 8 weken elders al bereikt hebben. Partijen onderzoeken nog of en hoe de wachttermijn verder verkort kan worden. Vanaf de aanvang van de negende week geldt voor de duur van 52 weken de Basisregeling gevolgd door de Plusregeling. Iedereen die op 1 januari 2022 8 weken of meer werkzaam is als uitzendkracht start op die datum met pensioenopbouw.
  - o Als de Basisregeling vanaf 1 januari 2023 nog wordt voortgezet, maken partijen afspraken over dat en hoe de pensioenopbouw in de betreffende regeling wordt verhoogd.
  - o Partijen verzoeken StiPP in de regeling de wederkerigheid met een van StiPP gedispenseerde regeling op te nemen, zodanig dat bij overgang naar StiPP vanuit een gedispenseerde regeling de pensioenopbouw doorloopt.
  - o De pensioengrondslag wordt aangepast naar:
    - > Loon voor werknemersverzekeringen
    - > Vermeerdert met de pensioenpremie werknemer
    - > Vermindert met de fiscale bijtelling leaseauto
    - > Vermeerdert met het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of verstrekkingen op grond van artikel 20 cao voor uitzendkrachten (uitruil van arbeidsvoorwaarden).
  - o In de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 kunnen afspraken opgenomen worden ten aanzien van pensioen die een ingangsdatum kennen van 1 januari 2023.

## Basisregeling

### *Wachttijd en deelname Basisregeling*

1. De uitzendkracht wordt deelnemer aan de Basisregeling zodra hij de wachttijd heeft doorlopen. In de wachttijd is de uitzendkracht nog geen deelnemer en wordt er nog geen pensioen opgebouwd. De wachttijd voor de Basisregeling eindigt als de uitzendkracht in meer dan 8 weken heeft gewerkt voor één uitzendonderneming.
2. Voor het tellen van de weken van de wachttijd, bedoeld in lid 1, gelden de volgende regels:
  - a. Alleen weken waarin daadwerkelijk is gewerkt worden meegeteld. De reden waarom niet wordt gewerkt is niet van belang.
  - b. Voor het meetellen van de weken moet zijn gewerkt voor één en dezelfde uitzendonderneming, tenzij er sprake is van de situatie benoemd onder sub d.
  - c. De gewerkte weken hoeven niet op elkaar aan te sluiten om mee te tellen, maar als er een onderbreking is tussen de gewerkte weken van meer dan 26 weken, dan begint de telling opnieuw.
  - d. Als er sprake is van opvolgend werkgeverschap, wordt het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever meegeteld voor de gewerkte weken, conform artikel 12 van de cao.
  - e. Als er sprake is van een groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW, wordt het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever binnen dezelfde groep meegeteld voor de gewerkte weken.
  - f. De werkgever kan ook een werkgever zijn die vrijstelling heeft van StiPP.
3. De uitzendkracht kan ook deelnemer aan de Basisregeling worden als hij:
  - a. op basis van een collectieve en/of individuele arbeidsovereenkomst recht heeft op eerdere deelname aan de Basisregeling dan na het doorlopen van de wachttijd voor de Basisregeling (8 weken), of;
  - b. niet meer in dienst is van een uitzendonderneming, maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband vrijwillig heeft voortgezet. Deze mogelijkheid en de regels hiervoor staan in de pensioenreglementen van StiPP.

Voor de deelname aan de Basisregeling wordt gelijkgesteld het deelnemerschap in de pensioenregeling van een werkgever die vrijstelling heeft van StiPP.

4. De uitzendkracht kan niet eerder deelnemen aan de Basisregeling dan op de eerste dag van de maand waarin hij 21 jaar wordt.
5. Als de uitzendkracht deelnemer was aan de Basisregeling en hij gaat een nieuwe uitzendovereenkomst aan en:
  - a. de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten duurt niet langer dan 52 weken, wordt hij weer deelnemer aan de Basisregeling.
  - b. de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten duurt 52 weken of langer, wordt hij geen deelnemer aan de Basisregeling en zal hij de wachttijd opnieuw moeten doorlopen.
6. Overgangsbepaling wachttijd  
Tot 2022 was een wachttijd van 26 weken voor de Basisregeling van toepassing. Voor de uitzendkracht die in week 1 van 2022 nog in de wachttijd van 26 weken zat, gelden de volgende regels:
  - c. De uitzendkracht die in week 1 van 2022 in meer dan 8 weken heeft gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming, wordt per week 1 van 2022 deelnemer aan de Basisregeling.
  - d. Als de uitzendkracht in week 1 van 2022 nog geen 8 weken heeft gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming, tellen de gewerkte weken vóór week 1 van 2022 mee voor de telling van de wachttijd.  
  
De hierboven genoemde week 1 van 2022, startend op 3 januari 2022, geldt voor werkgevers die per week of per periode van 4 weken verlonen. Voor werkgevers die per maand verlonen geldt de hierboven genoemde week 1 als 1 januari van 2022.  
Voor de wekentelling in deze overgangsbepaling gelden dezelfde regels als voor de wachttijd die in lid 2 staat beschreven.
7. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
8. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-CAO zijn overeengekomen dat de doorsneepremie 2,6% bedraagt van het pensioengevend salaris. Iedere uitzendonderneming is gehouden deze premie te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.



9. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling. De Basisregeling kent een pensioenleeftijd van 67 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een levenslang ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen op basis van een leeftijdsonafhankelijke premie.

Het pensioengevend salaris per periode van een week, vier weken dan wel een kalendermaand in de zin van dit artikel bestaat uit de som van:

- > het loon voor de werknemersverzekeringen.
- > Hiervan is altijd uitgezonderd de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto;
- > het werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling; \*1
- > het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

Het pensioengevend salaris is pensioengevend tot een maximumbedrag per uur. Dit maximumbedrag per uur wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van het maximale verzekerde bedrag voor de sociale verzekeringen zoals beschreven in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

10. De reserveringen die zijn opgebouwd in een periode waarin de uitzendkracht geen deelnemer aan de Basis- of de Plusregeling was, worden niet tot het pensioengevend salaris gerekend.
11. Overgangsbepaling reserveringen  
Als de uitzendkracht vóór 1 januari 2022 al deelnemer was aan de pensioenregeling van StiPP en de reserveringen tot het pensioengevend salaris/het bruto-uurloon zijn gerekend op het moment van ontstaan conform de in het betreffende jaar geldende reglementen, worden deze reserveringen vanaf 2022 op het pensioengevend salaris in mindering gebracht zodat een dubbele pensioenopbouw over hetzelfde deel van het loon wordt voorkomen.
12. De volledige Basisregeling is neergelegd in het reglement Basisregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*2.

*\*1 Het werknemersaandeel in de premie voor de Basisregeling is € 0,-*

*\*2 Het reglement en nadere informatie over de Basisregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl).*

### *Plusregeling*

13. Een uitzendkracht wordt deelnemer aan de Plusregeling als hij voldoet aan één van de volgende omschrijvingen:

- a. de uitzendkracht die in 52 weken deelnemer aan de Basisregeling is geweest. Hij hoeft hiervoor niet bij één en dezelfde uitzendonderneming in dienst te zijn geweest. Voor het tellen van de 52 weken is het niet nodig dat de weken op elkaar aansluiten. De weken waarin iemand deelnemer was worden bij elkaar opgeteld, tenzij de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten 52 weken of meer is. Of;
- b. de uitzendkracht die op basis van een collectieve en/of individuele arbeidsovereenkomst recht heeft op eerdere deelname aan de Plusregeling, of;
- c. de uitzendkracht die in meer dan 60 weken heeft gewerkt voor één uitzendonderneming en nog geen deelnemer is aan de Basisregeling, of;
- d. de (voormalig) uitzendkracht die zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband vrijwillig heeft voortgezet of recht heeft op premievrijstelling en voortzetting deelneming bij arbeidsongeschiktheid. Deze mogelijkheden en de regels hiervoor staan in de pensioenreglementen van StiPP.

De uitzendkracht kan niet eerder deelnemen aan de Plusregeling dan op de eerste dag van de maand waarin hij 21 jaar wordt.

Voor de deelname aan de Plusregeling wordt gelijkgesteld het deelnemerschap in de pensioenregeling van een werkgever die vrijstelling heeft van StiPP.

14. Als de uitzendkracht deelnemer was aan de Plusregeling en hij gaat een nieuwe uitzendovereenkomst aan en

- a. de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten korter is dan 26 weken, dan wordt hij weer deelnemer aan de Plusregeling of;
- b. het is korter dan 52 weken geleden dat hij deelnemer was aan de Basisregeling, dan wordt hij deelnemer aan de Plusregeling of;
- c. het is langer dan 52 weken geleden dat hij deelnemer was aan de Basisregeling en de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten is langer dan 26 weken maar korter dan 52 weken, wordt hij deelnemer aan de Basisregeling of;
- d. de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten duurt 52 weken of langer, dan moet hij de wachttijd voor de Basisregeling opnieuw doorlopen voordat hij deelnemer aan de Basisregeling wordt.

15. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.

16. Cao-partijen betrokken bij de ABU- en de NBBU-CAO zijn overeengekomen dat de doorsneepremie 12,0% bedraagt van de pensioengrondslag. Iedere uitzendonderneming is vervolgens gehouden deze premie te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.

17. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise. De franchise per periode wordt bepaald door vermenigvuldiging van het aantal verloonde uren in de betreffende periode met de uurfranchise. De uurfranchise wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van de jaarfranchise die gelijk is aan het bedrag dat in artikel 10aa, lid 1, van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 als uitgangspunt wordt genomen bij een opbouwpercentage van 1,788% en een 36-urige werkweek.

Het pensioengevend salaris per periode van een week, vier weken dan wel een kalendermaand in de zin van dit artikel bestaat uit de som van:

- > het loon voor de werknemersverzekeringen.  
Hiervan is altijd uitgezonderd de bijtelling als gevolg van het privégebruik van een zakelijke auto;
- > het werknemersaandeel in de premie voor de pensioenregeling;
- > het loon dat is uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

Het pensioengevend salaris is pensioengevend tot een maximumbedrag per uur. Dit maximumbedrag per uur wordt jaarlijks vastgesteld door het bestuur van StiPP en is afgeleid van het maximale verzekerde bedrag voor de sociale verzekeringen zoals beschreven in hoofdstuk 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

18. De reserveringen die zijn opgebouwd in een periode waarin de uitzendkracht geen deelnemer aan de Basis- of de Plusregeling was, worden niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

19. Overgangsbepaling reserveringen

Als de uitzendkracht vóór 1 januari 2022 al deelnemer was aan de pensioenregeling van StiPP en de reserveringen tot het pensioengevend salaris/het bruto-uurloon zijn gerekend op het moment van ontstaan conform de in het betreffende jaar geldende reglementen, worden deze reserveringen vanaf 2022 op het pensioengevend salaris in mindering gebracht zodat een dubbele pensioenopbouw over hetzelfde deel van het loon wordt voorkomen.

20. De Plusregeling is een beschikbare-premiereregeling met een pensioenleeftijd van 67 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een levenslang 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 2022	Pensioenpremie 2021
21-24	4,20%	4,20%
25-29	5,20%	5,20%
30-34	6,30%	6,30%
35-39	7,70%	7,70%
40-44	9,30%	9,30%
45-49	11,40%	11,40%
50-54	14,00%	14,00%
55-59	17,20%	17,20%
60-64	21,40%	21,40%
65-66	25,70%	25,70%

21. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen kan 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.
22. In geval van overlijden van de uitzendkracht gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
23. 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 eenderde van de in lid 18 bedoelde doorsneepremie.
24. De volledige Plusregeling is neergelegd in het reglement Plusregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*3.

*\*3 Het reglement en nadere informatie over de Basisregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl).*

#### *Overig*

25. Van de Basis- en Pluspensioenregeling zoals omschreven in deze overeenkomst kan altijd ten gunste van de uitzendkracht worden afgeweken.

## Rechtspositie

- > Met ingang van 3 januari 2022 wordt de eerste fase van uitzenden, fase 1-2, beperkt tot 52 gewerkte weken. Onderdeel van de afspraken van de volgende cao die partijen zullen afsluiten per 2 januari 2023 zal zijn dat onder gewerkte weken vanaf 2 januari 2023 ook de weken begrepen worden waarin de uitzendkracht doorbetaalde vakantie opneemt.
  - o Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase 1-2 geldt direct de nieuwe termijn van 52 gewerkte weken. Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 78 gewerkte weken.
  - o Met ingang van 2 januari 2023 geldt de periode van 52 gewerkte weken voor alle uitzendkrachten.
  - o Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al 52 weken hebben gewerkt in Fase 1-2 stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in in Fase 3.
  - o Uitzendovereenkomsten met een looptijd langer dan 2 januari 2023 worden aangemerkt als het eerste contract in Fase 3.

### *Artikel 10 Rechtspositie*

#### *1. Fase 1-2*

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 1-2 zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
- b. In fase 1-2 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk bij de uitzendovereenkomst is overeengekomen dat het uitzendbeding niet van toepassing is.
- c. De 78 weken in fase 1-2 worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.
- d. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.

*Met ingang van 3 januari 2022 worden sub e en f aan dit artikellid toegevoegd:*

- e. Vanaf 3 januari 2022 geldt voor de uitzendkracht die op of na 3 januari 2022 start met de telling van de gewerkte weken in fase 1-2 een termijn van 52 gewerkte weken in plaats van 78 gewerkte weken. Voor deze uitzendkracht dient daar waar in dit artikellid in sub a tot en met d 78 gewerkte weken staat 52 gewerkte weken te worden gelezen.

- f. Voor de uitzendkracht die al voor 3 januari 2022 met de telling van de gewerkte weken in fase 1-2 is gestart (al dan niet op grond van opvolgend werkgeverschap) en waarbij geen sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden geldt vanaf 2 januari 2023 een termijn van 52 gewerkte weken in plaats van 78 gewerkte weken. Voor deze uitzendkracht dient daar waar in dit artikellid in sub a tot en met d 78 gewerkte weken staat vanaf dat moment ook 52 gewerkte weken te worden gelezen. Dit betekent dat:
- > de uitzendkracht die op 2 januari 2023 in fase 1-2 52 weken of meer heeft gewerkt in fase 3 instroomt;
  - > de uitzendkracht die op 2 januari 2023 in fase 1-2 nog geen 52 weken of meer heeft gewerkt in fase 3 instroomt op de datum waarop het aantal gewerkte weken na 2 januari 2023 52 weken bedraagt en het dienstverband wordt voortgezet.

Bij instroom in fase 3 wordt de dan lopende of nieuwe uitzendovereenkomst aangemerkt als de eerste uitzendovereenkomst in fase 3. De voor 2 januari 2023 53ste tot en met de 78ste gewerkte weken in fase 1-2 tellen in duur en aantal uitzendovereenkomsten niet mee in fase 3.

- > Cao-partijen willen de maximale duur van Fase 3 in eerste instantie beperken tot 3 jaar. De verdere verkorting van Fase 3 tot 2 jaar – zoals opgenomen in het SER-advies – krijgt zijn beslag in de nieuwe cao die partijen zullen afsluiten per 2 januari 2023.
  - o De termijn van Fase 3 in de CAO voor Uitzendkrachten wordt met ingang van 3 januari 2022 beperkt tot 3 jaar en/of maximaal 6 contracten.
  - o Voor uitzendkrachten die op of na 3 januari 2022 starten in Fase 3 geldt direct de nieuwe termijn van 3 jaar. Voor uitzendkrachten die voor 3 januari 2022 zijn gestart in Fase 3 geldt tot 2 januari 2023 de termijn van maximaal 4 jaar en/of maximaal 6 contracten.
  - o Met ingang van 2 januari 2023 geldt deze periode van 3 jaar voor alle uitzendkrachten. Uitzendkrachten die op 2 januari 2023 al drie jaar lang uitzendovereenkomsten in Fase 3 hebben gehad, stromen – bij voortzetting van het dienstverband - op die datum in in Fase 4.
  - o Als een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase 3 is aangegaan vóór 1 januari 2022 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mag deze worden uitgediend in fase 3 mits deze de maximale termijn van 4 jaar niet overschrijft.

## 2. Fase 3

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase 3 zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase 1-2 wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase 1-2 een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
- b. Fase 3 duurt maximaal vier jaar en in deze fase kunnen maximaal zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding worden overeengekomen.
- c. In fase 3 is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
- d. De periode van vier jaar en het aantal van zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (als bedoeld sub b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, dan begint de telling van fase 1-2 opnieuw.

*Met ingang van 3 januari 2022 worden sub e en f aan dit artikellid toegevoegd:*

- e. Vanaf 3 januari 2022 geldt voor de uitzendkracht die op of na 3 januari 2022 start in fase 3 dat fase 3 maximaal 3 jaar duurt in plaats van 4 jaar. Voor deze uitzendkracht dient daar waar in dit artikellid sub a tot en met d 4 jaar staat of wordt bedoeld dan ook 3 jaar te worden gelezen.
- f. Voor de uitzendkracht die al voor 3 januari 2022 in fase 3 is gestart (al dan niet op grond van opvolgend werkgeverschap) en waarbij geen sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden geldt vanaf 2 januari 2023 dat fase 3 maximaal 3 jaar duurt in plaats van 4 jaar. Voor deze uitzendkracht dient daar waar in dit artikellid sub a tot en met d 4 jaar staat vanaf dat moment ook 3 jaar te worden gelezen. Dit betekent dat:
  - > de uitzendkracht die op 2 januari 2023 meer dan drie jaar heeft gewerkt in fase 3 instroomt in fase 4 op de datum waarop zijn uitzendovereenkomst op of na 2 januari 2023 wordt voortgezet;
  - > de uitzendkracht die op 2 januari 2023 nog niet meer dan drie jaar heeft gewerkt in fase 3 in fase 4 instroomt op de datum waarop de duur in fase 3 drie jaar heeft geduurd en zijn dienstverband wordt voortgezet.

Er geldt één uitzondering. De uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd in fase 3 die is aangegaan vóór 1 januari 2022 met een einddatum op of na 2 januari 2023 mag nog worden uitgediend in fase 3, zolang de maximale termijn van vier jaar niet wordt overschreden. Wordt met de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd wel de termijn van vier jaar overschreden, gaat de uitzendkracht op de datum van overschrijding automatisch over naar fase 4.

## Arbeidsmigranten

Met ingang van 1 januari 2022 gelden de volgende afspraken voor uitzendkrachten die arbeidsmigrant zijn.

- > Inkomenszekerheid
  - De arbeidsmigrant die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door of in opdracht van die uitzendonderneming buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren. Partijen zullen de effecten van deze inkomenszekerheid monitoren in het licht van het rapport van het 'aanjaagteam-Roemer' en kunnen in de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomenszekerheid.
  - De periode van inkomenszekerheid wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de arbeidsmigrant vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch 2 maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van 2 maanden waarover het recht op tenminste het wettelijke voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.

Op de uitzendwerkgever rust de verantwoordelijkheid te zorgen voor een goede werving en selectie. Toch kunnen zich situaties voordoen van bijvoorbeeld disfunctioneren en verwijtbaar handelen door de arbeidsmigrant, of andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past. Wanneer deze omstandigheden zich voordoen binnen een periode van twee weken na aanvang van de werkzaamheden en de uitzendonderneming de arbeidsmigrant daarom niet meer te werk kan of wil stellen, vervalt het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie. Om te voorkomen dat hier lichtvaardig mee wordt omgegaan en om de arbeidsmigrant te beschermen, heeft de arbeidsmigrant bij verval van de inkomensgarantie wel recht op:

- > Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
- > De mogelijkheid om aansluitend nog 5 aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
- > Kwijtschelding van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de arbeidsmigrant naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
  - vervoer thuisland-Nederland, vervoer woon-werkverkeer,
  - huisvesting
  - zorgverzekering.

Wanneer deze omstandigheden zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de arbeidsmigrant op de inkomensgarantie over de periode van 2 maanden bestaan. Mocht het functioneren van de arbeidsmigrant reden zijn om aansluitend aan de periode van inkomenszekerheid geen nieuwe werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de arbeidsmigrant hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.



### *Artikel 39 Inkomensgarantie*

1. De uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren ('de inkomensgarantie').
2. De periode van inkomensgarantie wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de uitzendkracht vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch twee maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van twee maanden, waarover het recht op tenminste het wettelijke bruto voltijds minimum (jeugd)loon geldt.
3. De inkomensgarantie vervalt indien binnen twee weken na aanvang van de werkzaamheden zich een situatie voordoet van bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen door de uitzendkracht of in andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past en de uitzendonderneming om die reden de uitzendkracht niet meer kan of wil te werk stellen.
4. Indien de situatie zich voordoet als genoemd in lid 3, dan heeft de uitzendkracht recht op:
  - a. Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
  - b. De mogelijkheid om aansluitend nog vijf aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
  - c. Het kwijtschelden van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de uitzendkracht naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
    - > vervoer thuisland-Nederland;
    - > vervoer woon-werkverkeer;
    - > huisvesting; en/of
    - > zorgverzekering.

5. Wanneer de omstandigheden als bedoeld in lid 3 zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de uitzendkracht op de inkomensgarantie als bedoeld in lid 1 bestaan.
6. Mocht het functioneren van de uitzendkracht aansluitend aan de periode van de inkomensgarantie reden zijn om geen (nieuwe) werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderneming de uitzendkracht hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

*Artikel 40 Monitoring inkomensgarantie*

Cao-partijen zullen de effecten van de inkomensgarantie zoals opgenomen in artikel 39 monitoren in het licht van het rapport van het 'aanjaagteam-Roemer' en kunnen in de nieuwe cao die partijen zullen afspreken per 2 januari 2023 indien nodig aanvullende afspraken maken over mogelijke verbetering van inzet en vormgeving van deze inkomensgarantie. Bij die monitoring en aanvullende afspraken zullen ook door cao-partijen niet beoogde gevolgen van de inkomensgarantie worden betrokken zoals toch een aanspraak van de uitzendkracht op de inkomensgarantie in geval van ontslag op staande voet.

## Redelijke periode de huisvesting te verlaten

- > Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de arbeidsmigrant de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De arbeidsmigrant voldoet de huurprijs wekelijks.
- > De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de arbeidsmigrant die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming een gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden passende termijn om de huisvesting te verlaten.

### *Artikel 36 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland. Huisvesting, vervoer en ziektekosten*

5. Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van 4 weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de werkgever dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks.
6. De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de uitzendkracht die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming, gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden, een passende termijn om de huisvesting te verlaten.

Daarbij wordt onder andere ook meegewogen de onzekerheid over het einde van de uitzendovereenkomst en de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.

## Transparantie

De uitzendwerkgever maakt voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken met de arbeidsmigrant over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao.

### *Artikel 36 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland. Huisvesting, vervoer en ziektekosten*

13. De uitzendonderneming is verplicht om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de uitzendkracht over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.

## Onwerkbaar weer regeling

Cao-partijen nemen per 1 januari 2022 de bepaling omtrent onwerkbaar op in de cao. Deze bepaling is in december 2021 ook opgenomen cao met LBV.

### *Artikel 22a Regeling onwerkbaar weer*

1. Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op loon.
2. Als de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer', dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
  - a. Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en waarbij een loondoorbetalingsplicht geldt. Ten aanzien van de uitzendkracht geldt dat na afloop van de voor hem geldende wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer), de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als hij vanwege onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren en er door de uitzendonderneming rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.

- b. De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden voor zover van toepassing, door de uitzendonderneming op gelijke wijze toegepast op de uitzendkracht.
- c. De uitzendonderneming dient ook -voor het overige- te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
- d. Als de uitzendkracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de werkgever op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer) dan wel op grond van uren waarvoor de werkgever een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
- e. Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht (i) voor welk aantal arbeidsuren (ii), op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbare weer melding is gedaan bij UWV.
- f. Als de werkgever een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van het UWV, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. In dit artikel wordt onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.), wachtdagcompensatie en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.