

| Artikelnummer nieuwe cao | Artikelnummer oude cao | Inhoudelijke wijziging ten opzichte van oude cao | Inhoudelijk gelijk in nieuwe cao |
|---|--|---|---|
| Algemeen | | | |
| 1. Werkingsfeer | 1. Werkingsfeer | <p>Payroll</p> <ul style="list-style-type: none"> • Payrollovereenkomsten per 1-1-2020 buiten werkingssfeer • Overgangsregeling voor payrollovereenkomsten voor bepaalde tijd • Lopende payrollovereenkomsten: behoud betere arbeidsvoorwaarden cao Uitzendkrachten <p>Bouw</p> <ul style="list-style-type: none"> • NBBU-leden blijven onder werkingssfeer NBBU-cao • Bouwbepalingen nu uit cao voor Uitzendkrachten • Wel verplichting tot navraag bij opdrachtgever welke bepalingen uit de Bouw-cao op de uitzendkracht van toepassing zijn | |
| 2. Definities | 2. Definities | <p>Definities extra of gewijzigd:</p> <ul style="list-style-type: none"> - cao beloning - cao partijen - de cao - gewerkte week - inlenersbeloning - opdracht - opdrachtgever (i.p.v. inlener) - terbeschikkingstelling - uitzendbeding - week | <p>Definities:</p> <ul style="list-style-type: none"> - uitzendkracht - uitzendonderneming - uitzendovereenkomst - feitelijk loon - schriftelijk |
| 3. Duur, verlenging en beëindiging | 3. Duur, verlenging en beëindiging van de overeenkomst | <ul style="list-style-type: none"> - Looptijd van 30-12-2019 tot en met 31-05-2021 - Ingangsdatum 30-12-2019 volledig geharmoniseerde en vernieuwde cao's - Opzegtermijn van drie maanden | |
| 4. Rechten en plichten bij inschrijving | 6. inschrijving werkzoekende en artikel 7 verstrekken inlichtingen arbeidsverleden | Lid 3: Expliciet benoemd dat de uitzendkracht ook informatie verstrekt over eerder uitgekeerde transitievergoeding en eerdere deelname aan de pensioenregeling. | Lid 1 en 2 |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 5. Verplichtingen van de uitzendonderneming | 4. Verplichtingen van de uitzendonderneming en artikel 41 hoofdlijnen sociaal statuut | Lid 6 nieuw in kader van AVG | Lid 1 tot en met 5 |
| 6. Verplichtingen van de uitzendkracht | 5. Verplichtingen van de uitzendkrachten | Lid 1: Verduidelijking dat de uitzendkracht werkzaamheden verricht op grond van uitzendovereenkomst en onder leiding en toezicht van de opdrachtgever Lid 2: Goed werknemerschap en sanctiebeleid vastgelegd | |
| Rechtspositie | | | |
| 7. Beschikbaarheid en exclusiviteit | 6A Beschikbaarheid en exclusiviteit | | Gehele artikel is ongewijzigd |
| 8. Tijdverantwoording | 21. Tijdverantwoording | Lid 1: gemoderniseerd, geen werkbriefje meer | Lid 1 en 2 |
| 9. Aangaan van de uitzendovereenkomst | 11. Het aangaan en einde van de uitzendovereenkomst | Lid 1: De uitzendovereenkomst hoeft niet schriftelijk te worden aangegaan. Wel schriftelijke bevestiging van functie, arbeidsduur en salariëring en contractvorm. Ook in samenhang met schriftelijke bevestiging naar uitzendkracht. Lid 2: uitzendovereenkomst vangt aan als werkzaamheden aanvangen Lid 3: Twee vormen van uitzendovereenkomst plus term detacheringsovereenkomst | |
| 10. Rechtspositie | 13. Fase 1 en 2, artikel 14. Fase 3 en artikel 15. fase 4 | Lid 1 sub d: Bij repeterende contracten is de contractsduur minimaal vier weken. Lid 3 sub c: Bij opvolgend contract bij dezelfde uitzendonderneming na einde contract OT binnen zes maanden, dan komt de uitzendkracht weer in fase 4 terecht. Lid 4: Als de uitzendkracht overgaat naar een andere bv binnen concern (niet op eigen initiatief), dan moet binnen het fasensysteem worden doorgeteld. | Telling fasensysteem Fasenbenaming blijft 1, 2, 3 en 4, wel keuze optie om te kiezen voor A, B, C |
| 11. Afwijkende rechtspositie | 12. lid 3 | | Ongewijzigd |
| 12. Opvolgend werkgeverschap | 17. Opvolgend werkgeverschap | Lid 3: Als een uitzendkracht bij een andere uitzendonderneming in dienst treedt om zijn werk bij | Lid 1, 2 en 5 |

| | | | |
|--------------------------------------|--|---|-----------------------|
| | | dezelfde opdrachtgever te behouden, dan behoudt hij zijn rechtspositie. Lid 4: 'zachtere' terugvalregeling bij opvolgend werkgeverschap na rechtsgeldig einde bij uitzendovereenkomsten OT | |
| 13. Proeftijd | 19. Proeftijd en aanzegtermijn | | Ongewijzigd |
| 14. Arbeidsduur en arbeidstijden | 8. Arbeidsduur en werktijden | Lid 1: Er worden met de uitzendkracht afspraken over aantal te werken uren gemaakt Lid 3: aanscherping en verduidelijking van de afwijking van de arbeidsduur en werktijden bij OG | Lid 2 |
| 15. Einde van de uitzendovereenkomst | 11. Het aangaan en einde van de uitzendovereenkomst , artikel 13. Lid 3, artikel 14. Lid 3 | Lid 2: De uitzendkracht moet opzegging een werkdag vantevoren melden Lid 3 en 4: Invoering kennisgevingstermijn Lid 5: opzegging in cao geregeld, dus verplicht opnemen in uitzendovereenkomst is komen te vervallen | Lid 1, lid 6 en lid 7 |
| Beloning | | | |
| 16. Inlenersbeloning | 22. Uurbeloning en vergoedingen | Lid 1: definitie inlenersbeloning Lid 1 sub c: verduidelijking en toeslagen voor werken onder fysiek belastende omstandigheden Lid 1 laatste zin: verduidelijking in en doorlenen Lid 2: Reizen binnen werk vallen ook onder inlenersbeloning Lid 3: Inlenersbeloning wordt gebaseerd op informatie zoals verstrekt of <u>bevestigd</u> door inlener. De bevestiging is nieuw toegevoegd. Lid 5 sub a en b recht op periodieken vervalt niet bij (nagenoeg) dezelfde functie bij verschillende opdrachtgevers en ook niet bij in dienst treden bij andere bv binnen concern. Lid 7: Sub c en d zijn nieuw ook worden toegevoegd toeslagen voor fysiek zware arbeid en reizen Lid 8: bij een meningsverschil moet de uitzendonderneming schriftelijk toelichten hoe hij aan vaststelling van de beloning is gekomen. Lid 9: extra criterium voor uitsluiting terugwerkende kracht is of de schriftelijke toelichting uit lid 8 is gegeven. | |

| | | | |
|--|---------------------------------|---|--|
| 17. Vaststelling van uurloon en/of ADV-compensatie in geld | Bijlage 6A | | Ongewijzigd |
| 18. Vakantiebijslag | 27. lid 2 | <ul style="list-style-type: none"> - Het percentage is verhoogd van 8% naar 8,33% - Aan de grondslag waarover vakantiebijslag wordt opgebouwd zijn compensatie-uren en leegloopuren toegevoegd | |
| 19. Compensatie-uren | 22. lid 6 | Compensatie-uren kunnen alleen worden toegekend in tijd | |
| 20. Uitrui van arbeidsvoorwaarden | 22. lid 7 | Over het uitgeruide deel van het loon vindt er ook pensioen | |
| 21. Vaststellen beloning niet-indeelbare uitzendkracht | 22. lid 8 | Er is een stappenplan aan dit artikel toegevoegd om te bepalen of een uitzendkracht niet-indeelbaar is. | |
| 22. Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid | 12. lid 4 | <p>Lid 1 en 2: nieuw is dat de uitzendonderneming bij aanvang van de uitzendovereenkomst de toepassing van de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht schriftelijk kenbaar maakt</p> <p>Lid 3 en 7: De doorbetaling 3 uur bij oproep uit de wet is vastgelegd</p> <p>Lid 6: verduidelijking dat je bij het eerder plaatsen van een uitzendkracht in fase 3, nog de mogelijkheid hebt om 26 weken gebruik te maken van het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting.</p> <p>Lid 9: verduidelijking wanneer de loondoorbetalingsplicht vervalt.</p> | Lid 4 en 5 en 8: doorbetaling van 100% van laatstverdiende feitelijk loon bij het wegvallen van arbeid |
| 23. Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid | 23. Wegvallen van werk Lid 2 | <p>Lid 2: Definitie van passende vervangende arbeid is gewijzigd/verbreed.</p> <p>Lid 3: Er zijn kaders gesteld waaronder de vervangende arbeid kan plaatsvinden</p> <p>Lid 4: de uitzendonderneming moet een herplaatsingsgesprek voeren met de uitzendkracht</p> | Lid 1 |

| | | | |
|--|--|---|---|
| | Lid 6 Lid 7 | Lid 5: verduidelijking wanneer de loondoorbetalingsplicht vervalt. Lid 6: Bepaling wanneer je je tot het UWV kan wenden voor opzegging, met verduidelijking hoe de telling van de redelijke termijn werkt binnen het fasensysteem. | |
| 24. Loondoorbetaling bij passende arbeid | 23. Wegvallen van werk Lid 3 | Lid 1 en lid 3: In fase 1 - 2 en 3 krijgt de uitzendkracht direct het nieuwe loon bij vervangende arbeid. Lid 2 en 4 en 6: verduidelijking als de vervangende arbeid voor minder dan het aantal overeengekomen uren in de uitzendovereenkomst is, krijgt de uitzendkracht over de resterende uren het laatstverdiende feitelijk loon. Lid 5: Als in fase 4 vervangende arbeid wordt aangeboden is dit begrenst tot minimaal 90% van het laatstverdiende loon dan wel 85% van het hoogst verdiende loon in fase 4. | |
| 25. Loon bij arbeidsongeschiktheid | 25. Uitkering bij ziekte Lid 2 Lid 1 sub a Lid 1 sub b Lid 3 sub b, c en d | Lid 1: Melding ziekte voor 10 uur 's morgens Lid 2: Aanvullende uitkering bij ziekte bij uitzendbeding eerste jaar 90% tweede jaar 80% Lid 6: Loondoorbetaling bij ziekte bij uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding, eerste jaar 90% en tweede jaar 80% Lid 7: er geldt maar 1 wachtdag, dus ook geen wachtdagcompensatie meer Lid 8: Definitie van naar tijdruimte vastgesteld loon en verduidelijking van hoogte doorbetaling bij onduidelijke arbeidsomvang. | Lid 3a en c, 4, 5 wachtdagenregeling bij uitzendbeding |
| Verlofrechten | | | |
| 26. Vakantiedagen | 27. Vakantierechten 28. lid 4 vakantieloon | Lid 1: Een uitzendkracht heeft recht op 25 vakantiedagen per jaar Lid 2: de uitzendkracht heeft recht op opnemen van drie weken vakantie (los of achter elkaar) Lid 3: In fase 4 vervallen ook de wettelijke vakantiedagen na vijf jaar. Alle bovenwettelijke dagen vervallen na 5 jaar. | Lid 7 en 8: Hoogte reservering en uitbetaling. Lid 10 Lid 11 Vakantieloon |

| | | | |
|--|---|---|---|
| | | <p>Lid 4: verplichting uitzendonderneming om de uitzendkracht in de gelegenheid te stellen om zijn vakantiedagen op te nemen, wel i.c. lid 5</p> <p>Lid 5: Een uitzendonderneming kan een vakantie-reglement opstellen, wel met inachtneming lid 4</p> <p>Lid 6: overgangsregeling met oude regeling vervaltermijnen NBBU</p> <p>Lid 9: Bepaling bij overgang uitzendovereenkomst met uitzendbeding naar zonder uitzendbeding</p> | |
| 27. Feestdagen | 26. lid 3 28. lid 1 sub f | <p>Lid 2: In situatie van niet eenduidige arbeidsomvang</p> <p>Lid 5: Hoogte doorbetaling feestdag als er geen eenduidige arbeidsomvang is.</p> <p>Lid 6: Verduidelijking situaties waarvoor het toekennen van feestdagen geldt</p> <p>Lid 7: Er kan alleen ten gunste worden afgeweken van het artikel</p> <p>Lid 8: Bij geschil ligt bewijslast bij uitzendonderneming</p> | <p>Lid 1: Van toepassing zijnde feestdagen</p> <p>Lid 3: Keuze voor reserveren of doorbetalen bij feestdagen bij uitzendbeding</p> <p>Lid 4: doorbetaling bij overeenkomsten zonder uitzendbeding</p> |
| 28. Kort verzuim, geboorteverlof, bijzonder verlof | 26. Bijzonder verlof, kort verzuim en algemeen erkende feestdagen | <p>Lid 1: Verduidelijking kort verzuim</p> <p>Lid 3: bijzonder verlof, geen verhuisdag meer en verduidelijking van begrippen</p> <p>Lid 4: uitzendkracht informeert spoedig over bijzonder verlof</p> | <p>Lid 2: Geboorteverlof</p> <p>Lid 5, 6 en 7: reservering en betalingen bij overeenkomsten met uitzendbeding</p> <p>Lid 8 en 9: doorbetaling bij overeenkomsten zonder uitzendbeding</p> |
| 29. Uitbetaling van verlofrechten/reserveringen, compensatie-uren en vakantiebijslag | 28. Opname en uitbetaling van opgebouwde rechten | <p>Lid 2: Uitbetaling binnen zes weken na einde overeenkomst of als er zes weken lang geen loondoorbetaling heeft plaatsgevonden.</p> <p>Lid 3: Uitzondering om eindafrekening binnen 18 weken te doen, alleen in geval van justitiële of bestuurlijke boete</p> <p>Lid 4 en lid 7: Uitbetaling vakantie-geld in mei of uiterlijk eerste week juni</p> <p>Lid 5 en lid 8: Op verzoek eerder uitkeren van vakantiebijslag</p> | <p>Lid 1: beginsel van reserveren</p> <p>Lid 6 en lid 9: optie van periodiek uitkeren van reserveringen</p> |
| 30. Activiteiten en kosten van het bevorderen van duurzame | 30. Scholing, verbreden inzetbaarheid lid 1 t/m 5 | <p>Lid 1: Definitie van duurzame inzetbaarheid</p> <p>Lid 2: Activiteiten m.b.t. bevordering duurzame inzetbaarheid</p> | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| inzetbaarheid | | Lid 3: Kosten voor DI gedefinieerd' Lid 4: Gesprek met uitzendkracht, in fase 1-2 op verzoek in fase 3 en 4 eens per jaar. | |
| 31. Bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht | 30. Scholing, verbreden inzetbaarheid lid 6 en 7 | Lid 2: resterende deel reservering moet volledig afgedragen worden aan Doorzaam Lid 4: Besteding/verantwoording kan ook op niveau van concern plaatsvinden | Lid 1: besteding blijft 1,02% Lid 3: verantwoording in accountantsverklaring of passage op jaarrekening |
| Pensioen | | | |
| 32. Pensioen | 31. Pensioen | In dit artikel is principe van pensioenregeling en pensioenovereenkomst tussen cao-partijen vastgelegd. In bijlage 3 is de pensioenregeling zelf opgenomen. | |
| Bijzondere groepen | | | |
| 33. Cao-beloning en allocatiegroep | 35. Uitzendkrachten en verhoging van de arbeidsparticipatie | Lid 2: Definitie van de personen die vallen onder de allocatiegroep verduidelijkt. Lid 3: een vakbekwame uitzendkracht valt niet onder deze allocatiegroep Lid 4: Op de allocatiegroep zijn eigen cao-loonschalen van toepassing Lid 5: Minimumjeugdloonschalen kunnen ook worden toegepast Lid 6: Na 26 gewerkte weken gesprek met uitzendkracht Lid 7: voor andere beloningselementen dan loon, initiële verhogingen en periodieken geldt inlenersbeloning. Lid 9: toepassing van cao-beloning voor groep zonder startkwalificatie kan worden verlengd met 52 weken Lid 10: Onderbrekingstermijnen Lid 11: Volgorde toepassing van verhogingen | Lid 1: verduidelijking doel van het artikel Lid 8: duur van de toepassing eigen beloning is 52 weken |
| 34. Vakantiewerkers | 38. Vakantiewerkers | | Het artikel is geheel conform oude regeling NBBU |
| 35. AOW-gerechtigde uitzendkrachten | 32. AOW-gerechtigde uitzendkrachten | Lid 2 sub c: Na rechtsgeldig einde fase 4 kom je bij terugkeer bij dezelfde uitzendonderneming in fase 3 en niet aan begin fase 1. | Het artikel is wat betreft rechtspositie, opvolgend werkgeverschap en arbeidsongeschiktheid verder gelijk gebleven aan artikel 32 (oud) NBBU-cao |

| | | | |
|--|---|--|---|
| 36. Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland Huisvesting, vervoer en ziektekosten | 36. Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland en 36A Aanvullende regels behorend bij artikel 36: huisvesting, vervoer en ziektekosten | Artikelen zijn geherformuleerd en herschikt. | Het artikel is conform oude artikelen 36 en 36A NBBU-cao. |
| 37. Verrekenen van boetes | 36B. Aanvullende regels behorend bij artikel 36: verrekeningen op het uit te betalen loon | | |
| 38. Inhoudingen op het loon | 36C. aanvullende regels behorend bij artikel 36: inhoudingen op het uit te betalen loon | | |
| 39. Faciliteiten voor werknemersorganisaties | 40. Fiscale regeling vakbondscontributie | Lid 1: meer dwingend dat uitzendonderneming moet meewerken aan verzoek van uitzendkracht Lid 2: Geen belemmering bij vakbondsfaciliteiten Lid 3: Verlof van kaderleden Lid 4: Toegang tot de werkplek informatieplicht naar opdrachtgever Lid 5: Informeren van uitzendkrachten over activiteiten vakbonden door ABU/NBBU en uitzendondernemingen zelf | |
| 40. Behandeling klachten en/of geschillen | 45. Indiening klacht bij geschillencommissie | Gezamenlijke commissie met ABU en bonden | |
| 41. Fusiegedragsregels | 42. Fusies en reorganisaties | | Gelijke bepaling |
| 42. Naleving | | Artikel over naleving door SNCU | Nieuw artikel |
| 43. Dispensatie | 43. Dispensatie | | Gelijke bepaling |