

**Inlegvel**  
**CAO voor Uitzendkrachten**  
**2 januari 2023 tot 1 januari 2024 versie**  
**mei 2023**  
**Inclusief 1<sup>e</sup> TTW per 1 juli 2023**

Tot 1 juli 2023 luidt artikel 9 als volgt:

**Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst**

3. Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
  - a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;  
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A / 1-2\*.

**Artikel 15 Einde van de uitzendovereenkomst**

*Einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding*

1. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt:
  - b. doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, daaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten.  
In geval van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding direct na de ziekmelding geacht met onmiddellijke ingang van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de opdrachtgever.

**Artikel 15 Einde van de uitzendovereenkomst**

Noot bij lid 4:

*\* Zoals bedoeld in artikel 7:672 BW.*

Tot 1 of 3 juli 2023 luidt artikel 16 als volgt:

**Artikel 16 Inlenersbeloning**

7. r. de van toepassing zijnde vaste eindejaarsuitkeringen.

**Artikel 20 Uitrust van arbeidsvoorwaarden**

*Tot 1 of 3 juli 2023 luidt sub i. als volgt:*

- i. Over het uitgeruilde loon worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof, feestdagen en wachtdagen opgebouwd. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon voornoemde rechten worden opgebouwd.

**Aanpassing artikel 33 lid 4**

*Salaristabel per 1 juli 2023*

Funcatiegroep	(I) Beginsalaris	(II) Periodieke verhoging naar functiegroep
1	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
2	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
3	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
4	€ 13,59	2,25%
5	€ 14,22	2,25%
6	€ 14,91	2,25%

*\*Voor de minimum feitelijke uurlonen in deze tabel is uitgegaan van de voor deze cao geldende normale arbeidsduur van 40 uur per week. Bij een normale arbeidsduur bij de opdrachtgever die minder is dan 40 uur per week, dient het uurloon gebaseerd op het wettelijk minimum(jeugd)loon te worden herberekend, zodat wordt voldaan aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.*

## In het drukproces van het boekje zijn in Bijlage III, niet alle wijzigingen meegenomen

### Bijlage III Pensioenovereenkomst

De ondergetekenden, te weten:

1. a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Amsterdam,  
b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen, gevestigd te Amersfoort, ieder als partij ter ene zijde,
2. a. FNV, gevestigd te Utrecht,  
b. CNV Vakmensen.nl, gevestigd te Utrecht,  
c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg, ieder als partij ter andere zijde,

komen overeen:

de pensioenovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hierna volgende artikelen.

### Basisregeling

#### Wachttijd en deelname Basisregeling

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 korter 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:
  - a. De uitzendkracht die in week 1 van 2022 in meer dan acht weken heeft gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming, wordt per week 1 van 2022 deelnemer aan de Basisregeling.
  - b. Als de uitzendkracht in week 1 van 2022 nog geen acht 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 vier 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 bij weekverloning met ingang van 2-1-2023 en bij maandverloning met ingang van 1-1-2023 8% bedraagt van de pensioengrondslag. 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.

De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet minder zijn dan nul. 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; \*<sup>1</sup>
- 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. 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.
11. De volledige Basisregeling is neergelegd in het reglement Basisregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*<sup>2</sup>.

\*<sup>1</sup> Het werknemersaandeel in de premie voor de Basisregeling is € 0,-.

\*<sup>2</sup> 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**

12. Een uitzendkracht wordt deelnemer aan de Plusregeling als hij voldoet aan een van de volgende omschrijvingen:
  - a. de uitzendkracht die de wachttijd heeft doorlopen en daarna in meer dan 52 weken heeft gewerkt voor één of meerdere uitzendondernemingen. Voor het tellen van de 52 gewerkte weken is het niet nodig dat de weken op elkaar aansluiten. De gewerkte weken worden bij elkaar opgeteld, tenzij de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten 52 weken of langer 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 (voormalige) 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.

- De gewerkte weken worden ook meegeteld als er sprake is van een vrijgestelde werkgever of als er sprake is van opvolgend werkgeverschap.
13. 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;
    - b. de onderbreking tussen de twee uitzendovereenkomsten is 26 weken of langer, maar korter dan 52 weken, wordt hij deelnemer aan de Basisregeling;
    - c. 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;
    - d. in uitzondering op sub b. geldt dat een werknemer die op het moment van het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst korter dan 52 weken geleden deelnemer is geworden in de Plusregeling, direct weer deelnemer wordt in de Plusregeling
  14. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.
  15. 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.
  16. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris, verminderd met de franchise. De pensioengrondslag kan niet minder zijn dan nul. 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.

17. 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.
18. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling 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.

<b>Leeftijdsgroep</b>	<b>Pensioenpremie 2023</b>
21-24	4,20%
25-29	5,20%
30-34	6,30%
35-39	7,70%
40-44	9,30%
45-49	11,40%
50-54	14,00%
55-59	17,20%
60-64	21,40%
65-66	25,70%

19. 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.
20. In geval van overlijden van de uitzendkracht gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
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 18 bedoelde doorsneepremie.
22. De volledige Plusregeling is neergelegd in het reglement Plusregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*<sup>3</sup>.

\*<sup>3</sup> *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).*

#### **Overig**

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