



Wat betekent de AVV-loze periode voor mij als uitzendkracht?

Een onderbreking van de Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) van de Cao voor Uitzendkrachten kan grote gevolgen hebben voor uitzendkrachten die werken via een uitzendbureau dat niet is aangesloten bij brancheorganisaties ABU of NBBU. Met deze handleiding kunt u in enkele stappen kijken wat de gevolgen zijn en waar u op moet letten als u via een uitzendbureau werkzaam bent.

Is uw uitzendbureau lid van brancheorganisatie ABU of de NBBU?

In de uitzendbranche zijn er meerdere cao's. Welke op u van toepassing is, hangt ervan af of het uitzendbureau waar u voor werkt lid is van de ABU of de NBBU. Dit kunt u zien op de website van deze brancheorganisaties: www.abu.nl of www.nbbu.nl.

Als u dit weet, gelden de volgende hoofdregels:

- Bij ABU-leden is de ABU cao van toepassing
- Bij NBBU-leden is de NBBU cao van toepassing.

Is uw uitzendbureau geen lid van de ABU of NBBU?¹ Dan noemen wij dit een 'ongebonden' uitzendbureau. Werkt u via een 'ongebonden' uitzendbureau, dan is er geen cao van toepassing op u. Dan geldt in principe de algemene wet en regelgeving (Burgerlijk Wetboek)². Dit wordt anders als een bepaalde cao 'algemeen verbindend verklaard' (AVV) wordt en het uitzendbureau onder de werkingssfeer van die cao valt.

AVV?! Wat is dat?

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan op verzoek van cao-partijen een cao algemeen verbindend verklaren. Dan geldt de cao niet alleen voor leden van de werkgeversvereniging die hem aangaat, maar heeft iedere onderneming die onder de werkingssfeer van die cao valt de verplichting hem toe te passen. De 'werkingssfeer' is een bepaling in de cao, waarin is omschreven voor welk type onderneming de cao gemaakt is. De minister heeft de cao van de ABU al meerdere malen algemeen verbindend verklaard. Dat is altijd tijdelijk. Gedurende die periode zijn dan alle uitzendbureaus verplicht om de ABU cao toe te passen, met uitzondering van de uitzendbureaus die:

- lid zijn van de NBBU (NBBU cao);
- onder een andere bedrijfstak-cao vallen, tenzij deze voldoen aan alle vereisten zoals genoemd in art. 1 lid 4 van de ABU cao;
- vrijgesteld zijn ³.

¹ Naast de ABU en de NBBU zijn er meerdere verenigingen waar een uitzendbureau lid van kan zijn. Voor deze notitie zijn alleen de ABU en de NBBU relevant. Als het uitzendbureau geen lid is van de ABU of de NBBU spreken we in deze notitie over een 'ongebonden' uitzendbureau.

² Voor het verkrijgen van informatie over de algemene wet en regelgeving, kunt u zich het beste wenden tot een juridisch adviseur. De SNCU kan u op weg helpen.

³ Informatie over verleende dispensaties kunt u opvragen bij de Dispensatiecommissie van de cao-partijen, bereikbaar op het adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp.



Vanaf 11 juli 2020 is de ABU cao weer algemeen verbindend verklaard. Dit betekent dat vanaf die datum alle uitzendbureaus verplicht zijn om de ABU cao toe te passen.

Heeft het einde van de AVV gevolgen voor mij?

Bent u in dienst bij een uitzendbureau dat lid is van de ABU of de NBBU?

Dan heeft het aflopen van de AVV van de Cao voor Uitzendkrachten **GEEN GEVOLGEN** voor u. Via de NBBU blijft de NBBU-cao van toepassing. Via de ABU blijft de ABU cao van toepassing.

Bent u in dienst bij een uitzendbureau dat GEEN LID is van de ABU of de NBBU?

Dan kan het aflopen van de AVV van de Cao voor Uitzendkrachten **WEL GEVOLGEN** voor u hebben. Uw 'ongebonden' uitzendbureau is na afloop van de AVV namelijk niet altijd verplicht de Cao voor Uitzendkrachten te volgen.

Welke gevolgen heeft dit?

Werkt u voor een 'ongebonden' uitzendbureau, dan heeft het aflopen van de AVV van de Cao voor Uitzendkrachten voor u gevolgen. Deze zijn afhankelijk van uw situatie per datum dat de AVV afloopt. Om dit duidelijk te maken, onderstaand een aantal situaties als voorbeeld op een rij:

Arbeidsovereenkomst van vóór afloop AVV:

Situatie 1: Verwijzing naar ABU cao

U heeft vóór afloop van de AVV een arbeidsovereenkomst gesloten met het uitzendbureau. Hierin wordt de inhoud van de ABU cao van toepassing verklaard.

Gevolg: Het einde van de AVV heeft géén gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden die met u zijn afgesproken. De ABU cao blijft van toepassing, zolang de arbeidsovereenkomst duurt. Deze cao is namelijk onderdeel gaan uitmaken van uw individuele arbeidsovereenkomst.

Situatie 2a: Geen verwijzing naar ABU cao

U heeft vóór afloop van de AVV een arbeidsovereenkomst gesloten met het uitzendbureau. In deze arbeidsovereenkomst wordt niet verwezen naar de ABU cao.

Situatie 2b: Verwijzing naar AVV

U heeft vóór afloop van de AVV een arbeidsovereenkomst gesloten met het uitzendbureau. Hierin wordt duidelijk gemaakt dat de ABU-cao uitsluitend van toepassing is, zolang hij algemeen verbindend is verklaard.



Gevolg beide situaties: Het einde van de AVV betekent dat de Cao voor Uitzendkrachten niet meer op u van toepassing is! Deze cao is immers niet meer AVV, dus de cao-bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde cao kunnen ook niet meer van toepassing zijn. In deze situatie valt u terug op het Burgerlijk Wetboek. Wél blijven de arbeidsvoorwaarden gelden die in de arbeidsovereenkomst staan opgenomen, zolang de arbeidsovereenkomst duurt en er niet bij staat dat ze alleen worden toegepast als de cao algemeen verbindend is verklaard.

Arbeidsovereenkomst vanaf datum einde AVV:

Situatie 3a:

U treedt als uitzendkracht in dienst bij een uitzendbureau óp of ná afloop van de AVV en vóórdát er een nieuwe AVV is.

Situatie 3b

Uw arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau eindigt óp of ná afloop van de AVV. Het uitzendbureau biedt u vervolgens een nieuwe arbeidsovereenkomst aan.

Gevolg beide situaties: Het einde van de AVV betekent dat de Cao voor Uitzendkrachten niet op u van toepassing is! U valt dan onder de algemene wet-en regelgeving van het Burgerlijk Wetboek.

LET OP!

Werkt u ná afloop van de AVV voor een “ongebonden” uitzendbureau, en komt uw situatie met betrekking tot uw arbeidsovereenkomst overeen met situatie 2 en 3, dan heeft uw uitzendbureau de mogelijkheid om op uw overeenkomst alsnog de ABU cao van toepassing te verklaren. Hiervoor moet een zogenaamd ‘incorporatiebeding’ in uw arbeidsovereenkomst worden opgenomen. In uw arbeidsovereenkomst moet dan uitdrukkelijk zijn bepaald dat de ABU-cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Het is nog niet helemaal zeker of ook het fasensysteem gebruikt kan worden door het ongebonden uitzendbureau, als de cao niet algemeen verbindend verklaard is. Daarover verschilt men van mening.

Waar moet u op letten?

Komt uw situatie als uitzendkracht na afloop van de AVV overeen met situatie 2 of 3, dan moet u een aantal zaken goed in de gaten houden. Dit betreft uw:

- loon;
- fasensysteem;
- opzegtermijn;
- duur van het uitzendbeding.

Over deze onderdelen kunt u hieronder verder lezen, waarbij een vergelijking wordt gemaakt tussen de situatie tijdens de AVV en de situatie zonder de AVV. In deze uitleg gaan we er vanuit dat in uw arbeidsovereenkomst **niet** is opgenomen dat de ABU-cao van toepassing is.



LOON

Situatie met AVV: In de situatie dat er AVV is, heeft u als uitzendkracht recht op loon en vergoedingen volgens de ABU cao. Vanaf 30 maart 2015 trad de toepassing van de 'inlenersbeloning' vanaf dag 1 in werking (vanaf dag 1 van de terbeschikkingstelling recht op hetzelfde loon en vergoedingen als werknemers in directe dienst bij de inlener en met (nagenoeg) dezelfde functie als u, op zes arbeidsvoorwaarden).

Situatie zonder AVV: Bent u als uitzendkracht werkzaam voor een 'ongebonden' uitzendbureau, dan heeft u na afloop van de AVV recht op hetzelfde loon en vergoedingen als die van werknemers in directe dienst bij de inlener met (nagenoeg) dezelfde functie als u. **Hoe komt dat?**

In Nederland geldt het minimumloon. Dit is het laagste bedrag dat een werkgever wettelijk verplicht is om als loon te betalen. Voor uitzendbureaus geldt echter nog een aanvullende bepaling uit Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI). Het gevolg is dat als een werkgever arbeidskrachten ter beschikking stelt (zoals een uitzendbureau) hij hen gelijk moet belonen aan werknemers in gelijkwaardige functies in dienst bij de inlener. Niet iedere arbeidsvoorwaarde valt onder deze regeling. In artikel 8 van de WAADI vindt u een lijst met welke arbeidsvoorwaarden het betreft. Als op deze organisatie een (bedrijfstak-)cao van toepassing is, dan moeten loon en vergoedingen conform die cao aan u worden uitbetaald.

FASENSYSTEEM

Situatie met AVV: Als uitzendkracht heeft u tijdens de AVV te maken met het zogenaamde 'fasensysteem': de eerste 78 gewerkte weken zit u in fase A, waar een onbepaald aantal contracten kan worden afgegeven. Daarna stroomt u door naar fase B, waar maximaal 6 overeenkomsten voor bepaalde tijd (samen voor maximaal 4 jaar) kunnen worden gesloten. Tot slot, kunt u in fase C komen: de overeenkomst voor onbepaalde tijd. Of doortelling van de weken van de ene naar de volgende fase plaatsvindt, wordt door meerdere factoren bepaald. Van belang is bijvoorbeeld of er sprake is van een onderbreking tussen twee gewerkte perioden. Iedere fase kent zijn eigen telregels. Voor meer informatie verwijzen we u naar artikel 10 van de ABU-cao (*uitzendingfasen*).

Situatie zonder AVV: Als de AVV eindigt, gelden de wettelijke bepalingen van het periode- en ketensysteem (art. 7:668a BW). Dit betekent dat een uitzendkracht eerst in 26 weken ter beschikking gesteld kan worden aan een of meerdere opdrachtgevers. Daarna is het periode- en ketensysteem van toepassing. Vanaf dat moment kunnen met de uitzendkracht nog drie overeenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan, voor de maximale gezamenlijke duur van 24 maanden. Als de arbeid daarna wordt voortgezet, geldt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hierbij geldt overigens wel dat als tussen twee contracten een onderbreking zit van méér dan 6 maanden, de telling van het periode- en ketensysteem opnieuw begint. Pas nadat een heel jaar niet is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming, mag opnieuw gebruik gemaakt worden van de voorliggende flexibiliteit van 26 gewerkte weken.



OPZEGTERMIJN

Situatie met AVV

Bepaalde tijd contract

Volgens de Cao voor Uitzendkrachten mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in alle gevallen door de werknemer en de werkgever tussentijds worden opgezegd, tenzij uitdrukkelijk is afgesproken dat dit niet is toegestaan.

Onbepaalde tijd contract

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt volgens de Cao voor Uitzendkrachten, voor zowel werkgever als werknemer, altijd een opzegtermijn van één maand, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

Voor beide overeenkomst geldt dat deze ook tijdens een maand kan eindigen (en dus niet per se het einde van de maand)

Situatie zonder AVV

Bepaalde tijd contract

In het Burgerlijk Wetboek is met betrekking tot beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd juist het tegenovergestelde bepaald! Een bepaalde tijd arbeidsovereenkomst mag niet tussentijds worden beëindigd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Een uitzendbureau mag na afloop van de AVV een bepaalde tijd overeenkomst tussentijds dus niet zomaar opzeggen (tenzij schriftelijk anders is overeengekomen). Als de onderneming wel mag opzeggen, dan heeft ze bovendien toestemming nodig van het UWV WERKbedrijf. Als u als werknemer wilt opzeggen, dan is toestemming niet nodig.

Onbepaalde tijd contract

Voor een onbepaalde tijd arbeidsovereenkomst is in de wet bepaald (artikel 7:672 BW) dat de opzegtermijn voor de werkgever afhankelijk is van de duur van de arbeidsovereenkomst met de werknemer. Indien de arbeidsovereenkomst 5 jaar of langer heeft geduurd, is de opzegtermijn van de werkgever langer dan één maand, terwijl die van de werknemer altijd één maand blijft.

Voor beide contracten geldt dat de overeenkomst alleen aan het einde van de maand kan eindigen, tenzij in de overeenkomst anders is bepaald.



UITZENDBEDING4

Situatie met AVV: In de ABU cao is opgenomen dat het uitzendbeding tijdens de hele fase A (78 gewerkte weken) geldt, tenzij anders schriftelijk is overeengekomen. Dit betekent dat gedurende fase A uw arbeidsovereenkomst eindigt, zodra het werk ophoudt. Voor u geldt ook dat u gedurende de hele fase A het recht hebt om elk moment de overeenkomst op te zeggen, zonder opzegtermijn.

Situatie zonder AVV: Einde van de AVV betekent dat het uitzendbeding zijn kracht verliest op het moment dat de uitzendkracht in meer dan 26 weken arbeid heeft verricht (conform art. 7:691 lid 3 BW). Dit betekent dat na 26 weken het uitzendbeding niet langer geldt. Uw arbeidsovereenkomst kan dan doorlopen als het werk eindigt. Let op: als de periode van 26 weken voorbij is, mag u niet in alle gevallen de overeenkomst tussentijds opzeggen. Als u dat wel doet, is het mogelijk dat u geld aan de werkgever verschuldigd bent. Win dus altijd juridisch advies in, als u van plan bent naar een andere werkgever te gaan als uw arbeidsovereenkomst nog loopt.

Kan de SNCU mij helpen, ook na afloop van de AVV?

Jazeker! Als uitzendkracht kunt u nog steeds bij ons terecht met vragen. Ook kunt u gebruikmaken van ons meldpunt voor het indienen van een klacht over een uitzendbureau.

Afloop van de AVV heeft geen gevolgen voor de bevoegdheden van de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU). De SNCU ontleent haar bevoegdheden aan een andere cao (cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche) die ook algemeen verbindend is verklaard.

De SNCU controleert perioden in het verleden. Wij kunnen met vijf jaar terugwerkende kracht controleren. Perioden waarin de cao niet algemeen verbindend is verklaard, worden in de controle niet meegenomen.

Heeft u een klacht over een uitzendbureau? Dan kunt u nog steeds bij ons terecht voor het doen van een melding ervan.

Heeft u twijfels over of een Cao voor Uitzendkrachten op u van toepassing is? Laat het weten, wij geven antwoord.

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de Helpdesk van de SNCU op het gratis telefoonnummer 0800-7008. Of kijk op: www.sncu.nl

Dit document dient uitsluitend om u vrijblijvend te informeren over de mogelijke rechtsgevolgen van het aflopen van de algemeen verbindend verklaring, vanuit het perspectief van SNCU. Het document heeft niet het karakter van een advies. In uw situatie kunnen relevante zaken spelen die de uitkomst van hetgeen hiervoor is geschetst verandert. Indien u daar inzicht in wenst, dient u juridisch advies in te winnen. Aan dit document kunnen dan ook geen rechten worden ontleend, noch is SNCU aansprakelijk voor eventuele schade die voortvloeit uit het gebruik van de verstrekte informatie.

4 Uitzendbeding is de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij bepaald wordt dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (artikel 7:691 lid 2 BW).