

Bijlage bij update cao voor uitzendkrachten

Reserveringen en premieverdeling bovenwettelijke ziekte-uitkering

In de cao wordt op diverse plaatsen verwezen naar de opbouw van reserveringen. Ook is de premieverdeling voor de bovenwettelijke ziekte-uitkering in de cao geregeld. De percentages voor 2024 staan al in Bijlage 1 van de cao en zijn als volgt:

Artikel	2024	2023
Reservering vakantiedagen	10,82%	10,92%
Reservering wettelijke vakantiedagen	8,66%	8,73%
Uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	2,16%	2,18%
Kort verzuim, geboorteverlof en buitengewoon verlof	0,60%	0,60%
Algemeen erkende feestdagen	2,60%	2,62%
Vakantie vakantiewerkers	8,26%	8,33%
Maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven I	0,30%	0,30%
Maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven II	0,70%	0,70%

Cao-beloning allocatiegroep (artikel 33)

In artikel 33 van de cao is de beloning voor de allocatiegroep geregeld. Het uurloon wordt tweemaal per jaar geïndexeerd op basis van de verhoging van het wettelijk minimumloon. De verhoging per 1 januari 2024 van 3,75% leidt tot de volgende salaristabel in artikel 33 lid 4:

Salaristabel per 1 januari 2024

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	€ 14,10	2,25%
5	€ 14,75	2,25%
6	€ 15,47	2,25%

Private aanvulling WW en WGA (artikel 46)

Voor de aanvullende verzekering voor de WW en WGA moet een premie worden afgedragen. De hoogte van deze premie bedraagt in 2024 0,08% (in 2023: 0,15%).

Pensioen

Met ingang van 1 juli 2023 is de wachttijd vervallen: uitzendkrachten bouwen vanaf de eerste werkdag pensioen op. Per 1 januari 2024 gaat de leeftijd waarop uitzendkrachten starten met pensioenopbouw omlaag van 21 jaar naar 18 jaar. De staffelpremie in de plusregeling is in de leeftijdscategorie 18-19 ook gewijzigd. Deze veranderingen leiden tot een wijziging van Bijlage III van de cao: de pensioenovereenkomst.

Bijlage III Pensioenovereenkomst

De ondergetekenden, te weten:

1.

- a. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Amsterdam,
 - b. Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU), gevestigd te Amersfoort,
- ieder als partij ter ene zijde,

2.

- a. FNV, gevestigd te Utrecht,
- b. CNV Vakmensen, 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

Deelname Basisregeling

1. De uitzendkracht wordt deelnemer aan de Basisregeling als de uitzendovereenkomst ingaat
2. De uitzendkracht kan ook deelnemer aan de Basisregeling worden als hij niet meer in dienst is van een uitzendonderneming, maar zijn deelneming na beëindiging van het dienstverband vrijwillig heeft voortgezet. Deze mogelijkheid en de regel hiervoor staat 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.

Tot 1 januari 2024 luidt 3 als volgt:

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

Met ingang van 1 januari 2024 wordt 3 vervangen door:

3. De uitzendkracht kan niet eerder deelnemen aan de Basisregeling dan op de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt.
4. Als de uitzendkracht deelnemer was aan de Basisregeling en er wordt na een onderbreking opnieuw een uitzendovereenkomst aangegaan, blijft de wekentelling doorlopen tenzij er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer.
5. Overgangsbepaling wachttijd
Tot 1 juli 2023 was een wachttijd van 8 weken voor de Basisregeling van toepassing. Voor de uitzendkracht die op 30 juni 2023 nog in de wachttijd van 8 weken zat, geldt dat hij per 1 juli deelnemer wordt aan de Basisregeling. Het tellen van de weken in 11a begint voor deze uitzendkracht vanaf 1 juli 2023.
6. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
7. 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.
8. 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; *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.

9. Overgangsbepaling reserveringen

Als de uitzendkracht vóór 1 januari 2022 al deelnemer was aan de pensioenregeling van StiPP en de reserveringen vóór 1 januari 2022 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 bij uitkeren vanaf 2022 op het pensioengevend salaris in mindering gebracht zodat een dubbele pensioenopbouw over hetzelfde deel van het loon wordt voorkomen.

10. 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.

Plusregeling

11. Een uitzendkracht wordt deelnemer aan de Plusregeling als hij voldoet aan één van de volgende omschrijvingen:
- a. de uitzendkracht die 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 (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.

Tot 1 januari 2024 luidt 11 sub d als volgt:

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

Met ingang van 1 januari 2024 wordt 11 sub d vervangen door:

- d. De uitzendkracht kan niet eerder deelnemen aan de Plusregeling dan op de eerste dag van de maand waarin hij 18 jaar wordt.

De gewerkte weken worden ook meegeteld als er sprake is van een vrijgestelde werkgever of als er sprake is van opvolgend werkgeverschap.

12. Voor het tellen van de weken zoals bedoeld in 11 sub a gelden de volgende regels:

Tot 1 januari 2024 luidt 12 sub a als volgt:

- a. de wekentelling begint zodra de uitzendkracht 21 jaar wordt.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt 12 sub a vervangen door:

- a. de wekentelling begint zodra de uitzendkracht 18 jaar wordt.

- b. Alleen weken waarin daadwerkelijk is gewerkt worden meegeteld. De reden waarom niet wordt gewerkt is niet van belang.

- c. Als er sprake is van opvolgend werkgeverschap, wordt het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever meegeteld voor de gewerkte weken.

- d. weken waarbij de uitzendkracht werkzaam was bij een vrijgestelde werkgever tellen mee.

13. Als de uitzendkracht deelnemer was aan de Plusregeling blijft hij deelnemer aan de Plusregeling tenzij er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.

In uitzondering op sub a 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, ook deelnemer in de Plusregeling blijft.

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 vóór 1 januari 2022 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 bij uitkeren 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. (Zie volgende pagina)

Staffel na 1 januari 2024:

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie '24	Pensioenpremie '23
18-19	4,20%	-
20-24	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%

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 15 bedoelde doorsneepremie.
22. De volledige Plusregeling is neergelegd in het reglement Plusregeling van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten *3.

*3 Het reglement en nadere informatie over de Plusregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: www.stippensioen.nl.

Overig

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