

De CAO voor Uitzendkrachten

De CAO voor uitzendkrachten kent 3 *fasen*, te weten fase A, B en C. De nieuwe CAO biedt daarnaast een keuzemogelijkheid in het beloningssysteem die u kunt toepassen zolang een uitzendkracht nog geen 26 weken voor u gewerkt heeft. Vanaf 29 maart 2004 heeft een bepaalde groep uitzendkrachten recht op scholing. Het opvolgend werkgeverschap blijft gewoon bestaan. Hieronder volgt een toelichting op deze punten.

Fase A

Fase A duurt **78 weken**, alleen de gewerkte weken tellen mee. In fase A geldt het zogenaamde uitzendbeding, inhoudende dat op het moment dat u de opdracht ten aanzien van een uitzendkracht eindigt ook de uitzendovereenkomst tussen MF Horeca en de uitzendkracht van rechtswege eindigt. Ook bij ziekte van de uitzendkracht eindigt de uitzendovereenkomst van rechtswege. Fase A betekent dus maximale flexibiliteit.

Wel moet rekening gehouden worden met zogenaamde aanzegtermijnen. Des te langer een uitzendkracht werkzaam is voor één opdrachtgever, des te langer de aanzegtermijn. Over de aanzegtermijn dient MF Horeca loon door te betalen. De termijnen bedragen:

- 0 dagen bij 0 tot 12 weken
- 5 dagen bij 12 tot 26 weken
- 10 dagen bij 27 tot 52 weken
- 14 dagen bij 52 t/m 78 weken

De verwachting is dat deze aanzegtermijnen opgenomen worden in de nieuwe Algemene Voorwaarden.

Soms is flexibiliteit niet belangrijk bij het inhuren van een uitzendkracht. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien u persé een uitzendkracht nodig heeft om een project af te ronden of indien u de uitzendformule gebruikt als een verlenging van de proeftijd. Met andere woorden, via MF Horeca leent u een uitzendkracht in die u op termijn zelf in dienst wilt nemen. De CAO biedt mogelijkheden maatcontracten overeen te komen voor deze situaties, bijvoorbeeld door het uitzendbeding niet op te nemen. Voor vragen hieromtrent kunt u terecht bij de vestiging.

Fase B

Fase B start nadat een uitzendkracht fase A heeft afgerond. In fase B worden **uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd** afgesloten. De duur van fase B is **twee jaar** en gedurende deze periode kunnen er **acht** uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd afgesloten worden. In fase B is er geen minimale duur van de overeenkomsten. Er kunnen bijvoorbeeld uitzendovereenkomsten van twee weken afgesloten worden. Dit betekent dat MF Uitzendbureau maatwerk kan leveren, dus ook in fase B is er toch sprake van een vorm van flexibiliteit voor u als opdrachtgever. Fase B begint weer opnieuw als deze fase met 13 weken of meer wordt onderbroken. Bij een onderbreking van meer dan 26 weken begint fase A opnieuw.

Fase C

Fase C is een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dergelijk uitzendovereenkomsten kunnen slechts eindigen in wederzijds goedvinden, indien de uitzendkracht opzegt dan wel indien MF Horeca een ontslagvergunning aanvraagt dan wel ontbinding van de uitzendovereenkomst verzoekt bij de kantonrechter. Een fase C uitzendovereenkomst zal alleen bij hoge uitzondering aangeboden worden.

Beloningsregeling

De CAO voor Uitzendkrachten heeft als uitgangspunt dat gedurende het eerste half jaar de uitzendkracht beloond wordt volgens de regelingen voor de CAO voor Uitzendkrachten. Indien een uitzendkracht langer dan 26 weken voor u gewerkt heeft zijn wij verplicht uw beloningsregeling (hetzij een CAO die u toepast, hetzij een eigen beloningsregeling, hetzij een beloningsregeling op afspraak) te hanteren.

Het gaat om de volgende 6 punten uit uw beloningsregeling:

1. het naar tijdruimte vastgestelde loon;
2. de van toepassing zijnde arbeidsverkortung. Bij MF Horeca kan deze alleen gecompenseerd worden met geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid en ploegentoeslag;
4. algemene loonsverhogingen, waarvan de hoogte en het tijdstip bepaald worden door uw organisatie;
5. kostenvergoeding;
6. periodieken, hoogte en tijdstip zoals door uw organisatie bepaald.

Alle bovengenoemde punten van deze beloningsregeling zullen gelden. Er kan niet gekozen worden om elementen uit de CAO voor Uitzendkrachten en elementen uit uw eigen beloningsregeling te combineren. Wel kan er het eerste half jaar de keuze worden gemaakt om de CAO voor Uitzendkrachten, dan wel uw eigen beloningssysteem toe te passen. Deze keuze wordt eenmalig gemaakt en geldt dan voor alle uitzendkrachten die in dezelfde of vergelijkbare functie gaan werken. Waarschijnlijk is er al een medewerker van de vestiging bij u geweest om dit te bespreken. De beloning van uitzendkrachten is de basis voor het tarief dat MF Horeca u in rekening brengt.

Opvolgend werkgeverschap

Het begrip opvolgend werkgeverschap is een belangrijk begrip. Ten eerste kunt u opvolgend werkgever worden indien u een uitzendkracht in dienst neemt. Als u de uitzendkracht in dienst wilt nemen is de flexwet weer van toepassing. Daarom moet het aantal contracten en de weken die de uitzendkracht heeft gewerkt meegenomen worden. Ten tweede kan MF Horeca opvolgend werkgever worden indien u een medewerker in dienst heeft die u via MF Horeca wilt inhuren. Ook dan moeten de contracten en het aantal weken dat de werknemer gewerkt heeft geteld worden. Aan de hand van deze weken komt de werknemer in een bepaalde fase terecht. Voor beide vormen van opvolgend werkgeverschap geldt dat deze regels niet van toepassing zijn bij een onderbreking van meer dan 13 weken.

Scholing

Vanaf 29 maart 2004 bouwt iedere uitzendkracht na 26 gewerkte weken een Persoonlijk Opleidingsbudget (POB) op. Dit is 1% van het feitelijk loon en wordt door MF Horeca betaald. Alles wordt door MF Horeca geregeld en u hoeft daar zelf niets voor te doen. Deze scholing heeft als doel de arbeidsmarktpositie te versterken en is functie- en/of arbeidsgerelateerd. Ons doel hiervan is dat wij u als opdrachtgever nog betere uitzendkrachten kunnen leveren zodat de juiste mensen klaarstaan op het moment dat u ze nodig heeft.