

De meestgestelde vragen over

Uitzendwerk in de bouw

Inleiding

In deze brochure vindt u de meest gestelde vragen over uitzendwerk in de bouw.

Er is een tijd geweest dat uitzendwerk in de bouw verboden was. De overheid heeft dit uitzendverbod destijds opgeheven. FNV Bouw vindt echter dat vakkrachten in de bouw goed betaald moeten worden, ook als ze als uitzendkracht werken. Daarom zijn met de belangrijkste uitzendorganisaties en werkgevers afspraken gemaakt over uitzendwerk in de bouw. Hoofddoel van die afspraken is: gelijk loon voor gelijk werk. Zo wordt oneerlijke concurrentie tegengegaan.

De afspraken over uitzendwerk in de bouw zijn terug te vinden in de bouw-cao en in de cao's voor uitzendkrachten (de ABU cao en de NBBU cao). Welke regels gelden, hangt af van het soort uitzendbureau waar iemand werkt en van het arbeidsverleden van de uitzendkracht. Doordat er verschillende soorten uitzendbureaus zijn en verschillende soorten uitzendkrachten, zijn de regels voor veel mensen ondoorzichtig. Welke cao-bepalingen zijn op hen van toepassing? En wat betekent dat voor bijvoorbeeld de hoogte van hun loon?

Op deze en andere veel gestelde vragen geeft deze brochure antwoord. Elk hoofdstuk begint met een hoofdvraag. Daarna volgt soms een aantal specifieke vragen.

Deze brochure beschrijft de situatie op 1 juni 2008. Omdat regels veranderen of soms door rechters anders worden uitgelegd, kunnen aan deze brochure geen rechten worden ontleend. Kijk voor de meest actuele informatie op www.fnvbouweninfra.nl of bel de vakbondstelefoon: 0900-3682689.

Deze brochure is alleen bedoeld voor mensen die werk doen dat normaal gesproken zou vallen onder de Cao voor de Bouwnijverheid (bouw-cao). Dit zijn zowel bouwplaatsmedewerkers (opperman, timmerman, metselaar, stratenmaker, etc.) als uitvoerend, technisch en administratief personeel ('uta-personeel': uitvoerder, bouwtechnisch tekenaar, secretaresse, keetjuffrouw, boekhouder, etc.). Ook werkplaatsmedewerkers kunnen onder de bouw-cao vallen. Twijfelt u onder welke cao u valt, vraag dit dan na bij uw werkgever. Valt u onder een andere cao, neem dan contact op met de vakbondstelefoon: 0900-3682689 of 0900 FNV BOUW. De medewerker kan u precies vertellen hoe voor u de regels zijn.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| > Inleiding..... | 1 |
| > Welke cao is op mij van toepassing? | 2 |
| > Welke onderdelen van de bouw-cao gelden bij uitzendwerk?..... | 3 |
| > Welk loon krijg ik als uitzendkracht in de bouw? | 4 |
| > Wat gebeurt er als ik ziek ben? | 5 |
| > Hoe zit het met mijn pensioen? | 7 |
| > Nog vragen? | 14 |

Welke cao is op mij van toepassing?

Dat hangt af van het soort uitzendbureau waar u werkt. Er zijn wat dit betreft vier mogelijkheden:

| Uitzendbureau | Geldende cao-bepalingen |
|--|--|
| 1. Gespecialiseerd uitzendbureau (zendt meer dan 50% van de totale loonsom uit in de bouwsector). | De <i>hele</i> bouw-cao, <i>tenzij</i> het uitzendbureau is aangesloten bij ABU of NBBU (dan geldt wat staat bij punt 3). |
| 2. Uitzendbureau of detacheringsbedrijf is onderdeel van een bouwconcern. | De <i>hele</i> bouw-cao, <i>tenzij</i> het uitzendbureau is aangesloten bij ABU of NBBU (kijk dan bij punt 3). |
| 3. Uitzendbureau aangesloten bij ABU of NBBU. | De cao ABU of NBBU en <i>bepaalde delen</i> van de bouw-cao |
| 4. Uitzendbureau is niet gespecialiseerd in de bouw, geen onderdeel van een bouwconcern en niet aangesloten bij ABU of NBBU. | Als de ABU cao algemeen verbindend verklaard is, geldt voor deze uitzendbureaus de ABU cao. Als het inlenende bedrijf een bouwbedrijf is en de bouw-cao is algemeen verbindend verklaard, gelden bovendien <i>bepaalde delen</i> van de bouw-cao (zie punt 3). |

In de gevallen waarin de hele bouw-cao van toepassing is, is er eigenlijk niets bijzonders aan de hand. U heeft te maken met één cao en kunt daarin kijken wat uw rechten zijn. Daarom zal deze brochure vooral ingaan op de situatie waarin naast de cao voor uitzendkrachten (ABU of NBBU), een deel van de bouw-cao van toepassing is.

Hoe weet ik of een uitzendbureau is aangesloten bij ABU of NBBU?

Zowel de ABU (www.abu.nl) als de NBBU (www.nbbu.nl) publiceren een lijst van aangesloten uitzendbureaus (hun ledenlijst) op internet. Vindt u het uitzendbureau waar u voor werkt niet op een van beide ledenlijsten terug, dan gaat het om een ongeorganiseerd uitzendbureau.

Wat als ik bij een niet-aangesloten uitzendbureau werk?

In feite zijn er dan drie mogelijkheden:

| Situatie uitzendbureau | Geldende cao | Doen als cao niet wordt toegepast |
|---|-----------------------------------|--|
| Gespecialiseerd uitzendbureau (meer dan 50% loonsom uitgezonden in de bouw). | Bouw-cao | <i>Als er geen twijfel is:</i> naleving cao eisen via FNV Bouw (alleen voor leden). <i>Bij twijfel:</i> onderzoek welke cao van toepassing is door Technisch Bureau Bouwnijverheid en Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten. Onderzoek duurt minimaal 5 maanden en is aan te vragen via FNV Bouw. |
| Geen gespecialiseerd uitzendbureau maar ABU cao is algemeen verbindend verklaard. | ABU cao en delen van de bouw-cao. | Naleving cao eisen via FNV Bouw (alleen voor leden) |
| Geen gespecialiseerd uitzendbureau en ABU cao niet algemeen verbindend verklaard. | Geen cao van toepassing | Duidelijke afspraken maken in de individuele uitzendovereenkomst. Mogelijkheden naleving cao navragen bij FNV Bouw (alleen voor leden). |

Hoe weet ik of de ABU cao algemeen verbindend is verklaard?

Dit is in principe terug te vinden op internet. Het is echter niet makkelijk te vinden, omdat soms gedeeltes van de cao algemeen verbindend verklaard zijn en andere delen niet. Neem daarom contact op met de vakbondstelefoon: 0900 368 2689. Zij kunnen het u vertellen.

Wat is het verschil tussen een uitzendbureau en een detachingsbedrijf?

Juridisch is er geen verschil. Bij detachering is er voor de wet gewoon sprake van een uitzendovereenkomst. De regels in deze brochure gelden dus ook voor detachering.

In de praktijk zijn er kleine verschillen. Bij detachering hebben mensen vaak een contract voor bepaalde tijd met het detachingsbedrijf. Als het werk bij de ene opdrachtgever stopt, worden ze door het detachingsbedrijf bij een andere opdrachtgever geplaatst. Bij een uitzendbureau is dat meestal niet zo. Als het werk bij de opdrachtgever stopt, eindigt ook de uitzendovereenkomst.

ABU en NBBU

Het vorderen van naleving van de cao-bepalingen is juridisch eenvoudiger als een uitzendbureau is aangesloten bij ABU of NBBU.

Door bij een aangesloten uitzendbureau te gaan werken, heeft u als vakkracht of nieuwkomer dus een betere garantie op een volwaardig loon.

De uitzendbureaus die zijn aangesloten bij ABU of NBBU zijn bovendien gecertificeerd. Jaarlijks wordt bijvoorbeeld gecontroleerd of de financiële administratie op orde is. Werken bij een aangesloten uitzendbureau betekent voor u als uitzendkracht dus minder risico.

Welke onderdelen van de bouw-cao gelden bij uitzendwerk?

Let op: het gaat hier om die situaties waarin de hele ABU of NBBU cao van toepassing is en daarnaast bepaalde delen van de bouw-cao (zie het schema op pagina 2).

Welke onderdelen uit de bouw-cao van toepassing zijn, hangt af van uw recente werkervaring in de bouw. Voor 'vakkrachten' gelden namelijk meer voordelen uit de bouw-cao dan voor 'nieuwkomers'.

Wanneer ben ik als uitzendkracht een 'vakkracht' voor de bouw-cao?

Een vakkracht is een uitzendkracht die:

- ❑ een erkende beroepsopleiding volgt in de bouw of een vakdiploma heeft behaald van zo'n beroepsopleiding (minimaal niveau BBL 2 voor bouwplaatsmedewerkers en niveau BOL 2 in een bouw-technische richting voor uta-personeel), of:
- ❑ in de twee jaar direct voorafgaand aan het uitzendwerk in het totaal minimaal 12 maanden als werknemer of uitzendkracht in de bouw heeft gewerkt (in bouwplaats- of uta-functie).

Let op: Niet elk uitzendbureau heeft in de gaten wanneer u de 12 maanden ervaring in de bouw heeft bereikt. Hou dit dus zelf bij en geef het door aan het uitzendbureau.

Wanneer ben ik als uitzendkracht 'nieuwkomer' voor de bouw-cao?

U bent 'nieuwkomer' als u:

- ❑ geen diploma heeft van een erkende vakopleiding in de bouw;
- ❑ geen vakopleiding in de bouw volgt, en
- ❑ de afgelopen twee jaar in het totaal minder dan 12 maanden in de bouw heeft gewerkt.

Welke onderdelen van de bouw-cao gelden voor 'nieuwkomers'?

Als de ABU cao en de bouw-cao algemeen verbindend zijn verklaard, gelden voor alle uitzendkrachten in de bouw de regels uit de bouw-cao over:

- ❑ functie-indeling, garantieloon en inloopschalen;
- ❑ structurele loonsverhogingen (dus niet eventuele eenmalige uitkeringen);
- ❑ toeslagen voor overwerk, ploegendienst, kust- en oeverwerken en tijwerk en infra;
- ❑ onkostenvergoeding voor verafgelegen werken, kilometervergoeding en andere cao-vergoedingen als kleding- en gereedschapsgeld;

Voorbeeld

Jan de Jong heeft geen vakdiploma in de bouw. Wel werkt hij al 8 maanden naar volle tevredenheid als timmerman bij de firma Jammerdan. Daarvoor heeft hij nooit in de bouw gewerkt. Na 8 maanden gaat Jammerdan failliet. Gelukkig kan Jan na een maand WW via een uitzendbureau weer aan de slag in de bouw. Maar is hij nu vakkracht? Op het moment dat hij bij het uitzendbureau begint, heeft hij in de laatste twee jaar 8 maanden in de bouw gewerkt. Hij is dus geen vakkracht. Maar nadat hij 4 maanden voor het uitzendbureau gewerkt heeft, is hij dat wel. Dan heeft hij immers $8 + 4 = 12$ maanden in de bouw gewerkt. Dat er een maand tussen zit, maakt niet uit. Zo lang de werkervaring maar niet meer dan twee jaar geleden is.

- ❑ introductie als nieuwe werknemer;
- ❑ arbeidsduur, werktijden en deeltijdwerk;
- ❑ veiligheid en arbo;
- ❑ buitenlandse werknemers.

Voor nieuwkomers blijft het bij deze basisregels (ook wel het 'bouwpakket' genoemd). Voor vakkrachten geldt nog een aantal aanvullende onderdelen.

Welke onderdelen van de bouw-cao gelden voor 'vakkrachten'?

Naast de regels die voor alle uitzendkrachten in de bouw gelden, gelden voor vakkrachten ook de regels omtrent:

- ❑ senioredagen en de regeling vierdaagse werkweek voor 55+;
- ❑ bereikbaarheidsdiensten;
- ❑ roostervrije dagen (atv);
- ❑ prestatiebeloning;
- ❑ vergoeding van reizen;

Onder voorwaarden geldt voor hen bovendien de pensioenregeling Bpf Bouw.

Dit aanvullende pakket voor vakkrachten wordt ook wel het 'bouwvakpakket' genoemd. Het geldt alleen als het uitzendbureau is aangesloten bij de ABU of NBBU, óf als de bouw-cao en de ABU cao algemeen verbindend zijn verklaard.

Welk loon krijg ik als uitzendkracht in de bouw?

Als de bouw-cao en de ABU cao algemeen verbindend zijn verklaard, ontvangt u minimaal het garantieloon uit de bouw-cao. Ook gelden de toeslagen voor overwerk, ploegendienst, kust- en oeverwerk en tijwerk en infra.

Als u als vakkracht wordt uitgezonden naar een bouwbedrijf of project waar een prestatietoeslag geldt, heeft u bovendien recht op prestatietoeslag.

Heb ik recht op betaling van reizen?

Alleen als u een vakopleiding volgt, een vakdiploma heeft of in de afgelopen twee jaar minimaal 12 maanden in de bouw heeft gewerkt. Oftewel: als u vakkracht bent. Overige uitzendkrachten hebben geen recht op betaling van reizen. Tenzij u bij een gespecialiseerd uitzendbureau werkt (dat meer dan 50% van de loonsom uitzendt in de bouw) dat niet is aangesloten bij NBBU of ABU. In dat laatste geval geldt immers de hele bouw-cao.

Moet het uitzendbureau ook afdrachten doen in het Tijdsparfonds?

Nee. Bij uitzendwerk is het Tijdsparfonds niet van toepassing. Voor vakantiegeld en vakantiedagen gelden de afspraken uit de ABU cao of NBBU cao.

Een gespecialiseerd uitzendbureau dat niet is aangesloten bij ABU of NBBU moet wel afdragen aan het Tijdsparfonds. Voor hen geldt immers de hele bouw-cao.

Wat gebeurt er als ik ziek ben?

Als u ziek bent, moet u dit zo snel mogelijk melden aan zowel het uitzendbureau, als aan uw opdrachtgever. Wat er verder gebeurt, hangt af van het soort uitzendcontract dat u heeft. De drie meest voorkomende mogelijkheden zijn:

1. Gewoon uitzendcontract.
2. Contract voor bepaalde tijd.
3. Werk voor een gespecialiseerd uitzendbureau.

1. Gewoon uitzendcontract

Als u niet uitdrukkelijk een contract voor bepaalde tijd heeft afgesproken en minder dan anderhalf jaar voor hetzelfde uitzendbureau werkt, heeft u een gewoon uitzendcontract (contract met uitzendbeding). Bij ziekte eindigt zo'n uitzendcontract automatisch op de dag van de ziekmelding. Wel krijgt u over die dag nog een 'wachtdagtoeslag' uitbetaald. Omdat u ziek bent en geen werkgever meer heeft, moet u een Ziektewetuitkering aanvragen. Het uitzendbureau vult de Ziektewetuitkering aan vanaf de derde ziektedag. Het eerste jaar geldt een aanvulling tot 91% van het dagloon, het tweede ziektejaar tot 80% van het dagloon. Als de Ziektewetuitkering stopt, eindigt ook de aanvulling.

2. Contract voor bepaalde tijd

Als u met het uitzendbureau uitdrukkelijk een contract voor bepaalde tijd heeft afgesproken (bijvoorbeeld voor een half jaar of voor de duur van een project), dan loopt dit contract bij ziekte gewoon door. Bij ziekmelding krijgt u de eerste dag niet betaald (dit is een wachtdag). Daarna heeft u maximaal 52 weken (of tot einde contract) recht op 91% van het loon. Het tweede jaar heeft u recht op 80% loondoorbetaling. De loonbetaling stopt aan het einde van het contract.

3. Werk voor een gespecialiseerd uitzendbureau

Werkt u bij een niet bij ABU of NBBU aangesloten uitzendbureau dat voor meer dan 50% van de loonsom in de bouw uitzendt, dan is de bouw-cao van toepassing. Dit betekent dat bij de tweede en derde ziekmeldingen in een kalenderjaar een wachtdag geldt. Over de eerste ziektedag wordt dan geen loon betaald. Er zijn maximaal twee wachtdagen per kalenderjaar. Afgezien van de wachtdagen heeft u het eerste jaar recht op uw volledige loon. Het tweede jaar heeft u recht op 70% van het loon.

Hoe zit het met mijn pensioen?

Dit hangt af van het soort uitzendbureau waarvoor u werkt en van de tijd dat u al in de bouw werkzaam bent.

Als u werkzaam bent bij een gespecialiseerd uitzendbureau dat niet is aangesloten bij ABU of NBBU, bent u verplicht deelnemer in het bouwpensioenfonds (Bpf Bouw).

Voor het overige gelden de volgende regels:

| Soort uitzendkracht | Pensioen |
|---|---|
| Vakkracht en direct voorafgaand aan uitzendwerk deelnemer aan Bpf Bouw | Verplichte deelname Bpf Bouw (direct vanaf aanvang uitzendwerk) |
| Vakkracht en direct voorafgaand aan uitzendwerk geen deelnemer Bpf Bouw | Na 12 maanden uitzendwerk in de bouw verplichte deelname Bpf bouw. |
| Nieuwkomer (niet in vakopleiding, geen vakdiploma en in de afgelopen 2 jaar minder dan 12 maanden in de bouw gewerkt) | Geen deelname Bpf Bouw Na 26 weken uitzendwerk voor hetzelfde uitzendbureau mogelijk deelname aan basispensioenregeling uitzendkrachten (Stipp). |

Zodra een nieuwkomer vakkracht wordt doordat hij in 2 jaar tijd 12 maanden in de bouw heeft gewerkt, gelden voor hem de regels van de vakkracht. Dit betekent dat hij dan na nog eens 12 maanden uitzendwerk in de bouw, verplicht deelnemer wordt in Bpf Bouw.

Verplichte deelname aan Bpf bouw voor vakkrachten geldt niet alleen voor bouwplaatspersoneel maar ook voor uta-functies.

Nog vragen?

In deze brochure staan alleen de meest gestelde vragen over uitzendwerk in de bouw. Het kan zijn dat u een andere vraag heeft. Neem in dat geval contact op met de vakbondstelefoon: 0900 368 2689.