

# ONDERZOEK NAAR EEN NIEUWE NBBU-CAO LEVERDE EEN GROOT AANTAL LEDENVRAGEN OP. **EEN SELECTIE.**



Lucy Dieduksman  
Adviseur Juridische en Cao-zaken

**Q:** Wij zenden regelmatig werknemers uit die enige afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bestaan hiervoor aparte bepalingen?

**A:** Ja, in de NBBU-cao is een aparte regeling opgenomen voor zogenaamde 'doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt'. Doel hiervan is de inzetbaarheid van deze groep te vergroten. In artikel 35 van de cao is bepaald dat een afgeleid loon geldt voor onder andere Wajongers, mensen in de bijstand, langdurig werklozen en gedeeltelijk zieke werknemers. Zij mogen het eerste halfjaar instromen op een afgeleid loon van 85% van het loonverhoudingsvoorschrift. Ondergrens daarbij is het wettelijk minimumloon. Hier staat tegenover dat uitzendbureaus een vergrote inspanningsplicht hebben om de arbeidsmarktpositie van deze werknemers te verbeteren.

**Q:** Ik heb veel 65-plussers in mijn bestand. Zij hebben weinig behoefte aan scholing. Kan ik dispensatie van de scholingsinspanning krijgen?

**A:** Dat kan. Volgens artikel 44 van de NBBU-cao kan gedeeltelijke dispensatie verleend worden van de scholingsinspanning. Dit is mogelijk als meer dan 75 procent van de werkzame uitzendkrachten uit 65-plussers bestaat. Dit geldt overigens ook als meer dan 75 procent uit studenten bestaat.<sup>1</sup>

**Q:** Voor AOW-gerechtigden is er het fasensysteem 65-plus. Kunnen er ook aparte bepalingen komen voor 55-plussers? Hierdoor zou een grote groep ouderen aantrekkelijker worden voor werkgevers.

**A:** Nee, dat is juridisch niet mogelijk. Bepalingen gerelateerd aan de leeftijd van 65 jaar zijn direct gekoppeld aan het ontvangen van een AOW-uitkering. Dit is geaccepteerd in de Nederlandse en Europese jurisprudentie. Bijzondere bepalingen voor andere leeftijdsgerelateerde doelgroepen (bijvoorbeeld 55-plussers) zijn strijdig met de Algemene Wet Gelijke Behandeling en worden beschouwd als discriminerend.

**Q:** Hoe kan ik het best achterhalen welke inlenersbeloning van toepassing is?

**A:** Wij adviseren om in elk geval samen met de inlener vast te stellen welke cao van toepassing is en welke relevante bepalingen er zijn. Een probleem hierbij is dat cao's voortdurend worden aangepast, vaak met terugwerkende kracht. De NBBU heeft daarom een mantelovereenkomst gesloten met Sdu Uitgevers, ontwikkelaar van 'Cao-web'. Dit is de grootste en meest actuele database van cao's in Nederland. Als NBBU-lid profiteert u van een ledenkorting bij een abonnement. Kijk voor meer informatie op [www.nbbu.nl/voordeel](http://www.nbbu.nl/voordeel).

**Q:** Ik lever nu alle loonstroken schriftelijk aan, kan dat ook elektronisch?

**A:** Ja. Volgens Bijlage 5 van de NBBU-cao, is dat mogelijk. Maar als de uitzendkracht liever een papieren exemplaar ontvangt, moet u daarvoor zorgen. \*

<sup>1</sup> Letterlijk: "Als op jaarbasis meer dan 75% van het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in de eerste 78 weken binnen het fasensysteem, toebehoort aan voltijd HBO- en universitaire studenten of aan 65-plussers."