

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 14 JULI 2003 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR
UITZENDKRACHTEN
AI Nr. 9945**

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 18-07-2003, nr. 136

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Algemene Bond Uitzendondernemingen mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) ter ene zijde: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU);

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bondgenoten; Dienstenbond CNV en De Unie.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door:

Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU);

Groustra & van Gremberghen Advocaten namens Collective Freelance & Flex Payroll Services B.V. (C.F.& F Payroll Services) en Event Security & Transport Payroll Services B.V. (E.S.& T. Payroll Services).

Vervolgens zijn onderstaande bedenkingen die tegen een eerder AVV-verzoek van de onderhavige CAO, conform het bepaalde in het Toetsingskader AVV 6.2 meegenomen als zijnde bedenkingen tegen onderhavige CAO:

Please, de personeel lease company B.V.;

Van der Noordt, personeelsdiensten B.V.;

Van der Noordt, Payrolling Plus B.V.;

Van der Noordt Payrolling Basic B.V.;

Van der Noordt Project Payrolling B.V. en Werknemersvereniging Van der Noordt.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen van de NBBU richten zich tegen een mogelijke werkingssfeeroverlap tussen de onderhavige CAO, de NBBU-CAO en een inleen-CAO, omdat volgens bedenkinghebbende ten eerste de werkingssfeer onvoldoende duidelijk is omdat niet is opgenomen op welk moment en op welke wijze aan bepaalde criteria moet worden voldaan. Ten tweede merkt bedenkinghebbende op dat er in onderhavige CAO een oplossing wordt gezocht voor de problematiek van overlap van werkingssferen, die is gebaseerd op de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Bedenkinghebbende maakt bezwaar tegen het algemeen verbindend verklaren van deze werkingssfeer.

Ten derde merkt bedenkinghebbende op dat o.a. de doelstelling van de Wet AVV is het concurreren op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Als gevolg van het gehanteerde criterium, waarin is bepaald dat wanneer een uitzendonderneming voor meer dan 75% uitzendt naar een inleen-sector die dezelfde werkingssfeer heeft opgenomen, in het vervolg onder de inleen-CAO komt te vallen. Daardoor zou volgens bedenkinghebbende de rechtstoestand van alle uitzendbedrijfsgenoten niet hetzelfde zijn.

En ten vierde dat als de uitzendonderneming de integrale inleen-CAO moet gaan toepassen op de werknemer er geen mogelijkheid is om flexibel uit te zenden. Daarmee zou volgens hen de allocatieve functie van de uitzendonderneming komen te vervallen.

Ten vijfde hanteert het UWV een eigen indeling welke volgens bedenkinghebbende strijdt met de werkingssfeer van de onderhavige CAO, waardoor er verschil in premiebetaling zou ontstaan. Dit levert volgens hen concurrentieongelijkheid op tussen uitzendondernemingen. Tot slot merken bedenkinghebbende als principieel standpunt op dat de uitzendonderneming de werkgever van de uitzendkracht is en dat het daarom in de rede ligt dat de uitzendsector de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten bepaalt.

Voor het overige richten de bedenkingen van de NBBU zich tegen de representativiteit van de onderliggende CAO. De representativiteitsgegevens hebben volgens bedenkinghebbende betrekking op de periode 2001 en er zou volgens hen inmiddels gekozen zijn voor een verkleining van de werkingssfeer, waardoor de omvang van het aantal werknemers in de zin van de onderhavige CAO geringer is dan in 2001.

Het voorgaande leidt er volgens de NBBU toe, dat de verzochte algemeen verbindend verklaring van de bepalingen van onderhavige CAO niet kan worden ingewilligd.

Groustra & Van Gremberghen geven aan dat cliënten met hun werknemersverenigingen een CAO zijn aangegaan voor uitzendkrachten, welke CAO's op belangrijke punten afwijken van onderhavige CAO. Hierdoor zou volgens hen een zo flexibel mogelijke arbeidsrelatie bestaan, omdat secundaire arbeidsvoorwaarden zijn geminimaliseerd t.b.v. een zo hoog mogelijke loonsom en door de uitzendkrachten wor-

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

den geen dan wel zeer beperkte rechten opgebouwd op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. Cliënten van Groustra & Van Gremberghen menen er dan ook belang bij te hebben dat het verzoek tot algemeen verbindend verklaring van de onderhavige CAO niet wordt gehonoreerd c.q dat aan hen dispensatie wordt verleend van de algemeen verbindend verklaring van de onderhavige CAO.

Please, de personeel lease company B.V. geeft aan een eigen rechtsgeldige ondernemings-CAO te hebben afgesloten en aangemeld en daarmee te kennen op grond van het Toetsingskader AVV automatisch te zijn gedispenseerd van onderhavige algemeen verbindend verklaarde CAO.

WVN Werknemersvereniging Van der Noordt geeft aan met de onderstaande Van der Noordt ondernemingen een ondernemings-CAO te hebben afgesloten en menen daarmee automatisch gedispenseerd te zijn van de onderhavige algemeen verbindend verklaarde CAO.

Van der Noordt Personeelsdiensten BV, Van der Noordt Payrolling Plus BV, Van der Noordt Payrolling Basic BV en Van der Noordt Project Payrolling BV geven onderscheidenlijk aan een ondernemings-CAO te hebben afgesloten en aangemeld en menen daarmee automatisch te zijn gedispenseerd van onderhavige algemeen verbindend verklaarde CAO.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Gelet op de feiten dat een mogelijke overlap van werkingssferen volgens het Toetsingskader AVV een zaak is van betrokken partijen, dat vervolgens partijen bij de onderhavige CAO de NBBU-CAO op voorhand buiten de werkingssfeer van het AVV-verzoek hebben gehouden, partijen vrij zijn hun werkingssfeer conform het advies van de Stichting van de Arbeid in te richten en tot slot de NBBU een rechtsgeldige CAO heeft, zal voor de duur van het AVV-besluit dispensatie worden verleend aan de leden die thans onder de NBBU-CAO vallen.

Voorts kan uit de door CAO-partijen vastgestelde representativiteitsgegevens en de daarop betrekking hebbende accountantsverklaring, in redelijkheid worden geconcludeerd dat door CAO-partijen voldoende aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de CAO voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen gelden.

Over het verzoek van dispensatie van de WVN-werknemersvereniging kan worden opgemerkt dat het al dan niet onder de werking vallen van een algemeen verbindend verklaarde CAO afhankelijk is van het feit of

de werkgever – waarbij de werknemers in dienst zijn – onder de werkingssfeer valt. Er kan slechts tot dispensatie van een AVV-besluit worden overgegaan indien deze is verbonden aan een andere rechtsgeldige CAO.

Voor wat betreft de bedenkingen m.b.t. het hebben van een eigen rechtsgeldige CAO van respectievelijk Van der Noordt Personeelsdiensten BV, Van der Noordt Payrolling Plus BV, Van der Noordt Payrolling Basic BV, Van der Noordt Project Payrolling, Please, de personeel lease company B.V., E.S.&T. en C.F.& F. Payroll Services, zal voor de duur van een nader onderzoek omtrent de onafhankelijkheid van betrokken werknemersverenigingen ten opzichte van betrokken werkgevers, voorwaardelijk dispensatie worden verleend van de onderhavige algemeen verbindend verklaarde CAO.

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V, VI, VII, VIII en IX is bepaald:

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. uitzendovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- b. uitzendonderneming: de natuurlijke of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers, zijnde de werkgever als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- c. uitzendkracht: de natuurlijke persoon die bij een uitzendonderneming is ingeschreven voor het verkrijgen van uitzendarbeid en met die uitzendonderneming een arbeidsovereenkomst aangaat, zijnde de

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. uitzendarbeid: de arbeid, bedoeld onder a.;
 - e. opdrachtgever: de derde, bedoeld onder a.;
 - f. aspirant-uitzendkracht: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
 - h. CAO voor Uitzendkrachten: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 1a

Werkingssfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voorzover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt.
2. Deze CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingssfeeromschrijving van een andere CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 3 genoemde cumulatieve vereisten.
3. Deze CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 2, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
 - a. De bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 Burgerlijk Wetboek, én
 - b. De arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere CAO omschreven, én
 - c. De werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 Burgerlijk Wetboek, zoals nader gedefinieerd in artikel 1, lid 1 en 2, en artikel 2 van het Besluit Indeling Uitzendbedrijven van het Lisv d.d. 6 oktober 1999, gepubliceerd in de Staatscourant nummer 49 van 9 maart 2000. Zodra dit besluit in werking

- treedt, geldt alsdan dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voorzover dit door de uitvoeringsinstelling dan wel het Lisv is vastgesteld, én
- d. De uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
 - e. De uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Artikel 2

Gelijkberechtiging

1. Uitzendondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, af.
2. Bij de werving en selectie van, alsmede bij het aangaan van een uitzendovereenkomst met de uitzendkracht, laten uitzendondernemingen zich enerzijds alleen leiden door redelijkerwijze te stellen functionele eisen, anderzijds houden zij rekening met de belangen van de betrokken arbeidskrachten.
3. Het is, met inachtneming van hetgeen in of bij de Wet Persoonsregistraties (per 1 september 2001 Wet bescherming persoonsgegevens) is bepaald en voorzover andere wettelijke regelingen zulks toelaten c.q. daartoe verplichten, de uitzendonderneming toegestaan om bij inschrijving van de uitzendkracht de in het eerste lid van dit artikel genoemde gegevens te registreren.

Artikel 3

Inschrijving

1. Inschrijving van een natuurlijke persoon als aspirant-uitzendkracht geschiedt door de uitzendonderneming.
2. Door inschrijving geeft de aspirant-uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeit, en geeft de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor uitzendopdrachten in de toekomst.
3. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet uitzendarbeit aan te bieden. De inschrijving verplicht de aspirant-uitzendkracht niet een aanbod tot uitzendarbeit te aanvaarden.

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Bij inschrijving verstrekt de werkzoekende inlichtingen omtrent zijn of haar arbeidsverleden.

Artikel 4

Voorwaarden van uitzending

2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariering, met inachtneming van de CAO voor Uitzendkrachten en de bijlagen.
3. Afwijking van de CAO voor Uitzendkrachten en de bijlagen is slechts toegestaan voorzover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking bij de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 5

Melding arbeidsverleden bij aanbod

1. Ieder aanbod van de uitzendonderneming aan de uitzendkracht tot het verrichten van uitzendarbeid geschiedt onder het voorbehoud als in lid 3 omschreven.
2. Wanneer de uitzendonderneming daarom verzoekt, is de aspirant-uitzendkracht, alvorens de aangeboden uitzendarbeid te aanvaarden, verplicht om aan de uitzendonderneming inlichtingen omtrent het arbeidsverleden te verstrekken.
3. Indien blijkt de inlichtingen als bedoeld onder lid 2 van dit artikel, de uitzendonderneming als opvolgend werkgever zou kunnen worden beschouwd, is de uitzendonderneming gerechtigd vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod daartoe in te trekken.

Artikel 6

Beperking opvolgend werkgeverschap

Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 en 7:691 lid 5 BW vindt geen toepassing op de uitzendonderneming die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins

verwijtbaar door de uitzendkracht verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn of haar arbeidsverleden.

Artikel 7

Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst

A. Aanvang van de uitzendovereenkomst

1. Tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen, wordt de uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip, waarop de uitzendkracht de overeengekomen uitzendarbeid daadwerkelijk aanvangt.

B. Duur van de uitzendovereenkomst

2. a. Een uitzendovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.
b. Een uitzendovereenkomst kan te allen tijde voor onbepaalde tijd worden aangegaan.
c. Een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode en/of een bepaald project, en/of voor de duur van de terbeschikkingstelling zoals bedoeld in artikel 7:691 BW, op de verschillende wijzen en voorwaarden zoals in de CAO voorzien.

C. Rechtskeuze

3. a. Indien en zolang nog niet in meer dan 26 weken uitzendarbeid is verricht in de zin van artikel 7:691 BW wordt een uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op basis van artikel 7:691 BW en fase 1 van deze CAO, tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen. Artikel 7:691 BW houdt onder andere in dat artikel 7:668a BW pas van toepassing wordt zodra in meer dan 26 weken uitzendarbeid is verricht. Partijen bij de uitzendovereenkomst zijn echter bevoegd om overeen te komen – in afwijking van artikel 7:691 BW – dat artikel 7:668a BW reeds op een eerder moment van toepassing wordt, onverminderd het bepaalde sub c. van dit artikellid. De telling van perioden en ketens als bedoeld in artikel 7:668a BW vangt aan met de perioden en ketens vallende vanaf het tijdstip dat artikel 7:668a BW van toepassing wordt.
b. Indien – nadat in 26 weken uitzendarbeid is verricht in de zin van en met toepassing van artikel 7:691 lid 1 BW en fase 1 de uitzendarbeid wordt voortgezet, wordt deze geacht te zijn voortgezet op basis van het in deze CAO geregelde fasensysteem, tenzij met inachtneming van dit lid 3 onder c. of onder d. uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. Indien partijen bij de uitzendovereenkomst tijdens de periode tot aan het tijdstip waarop in 26 weken uitzendarbeid is verricht of bij de eerste voortzetting van de uitzendarbeid binnen een jaar nadien zijn overeengekomen dat op de uitzendovereenkomst het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht, waaronder artikel 7:668a BW, van toepassing is, kan – zolang sprake is van een keten van uitzendovereenkomsten in de zin van artikel 7:668a BW – niet alsnog door die partijen worden gekozen voor toepassing van het fasensysteem van deze CAO.
 - d. Indien bij de eerste voortzetting van de uitzendarbeid binnen een jaar na het tijdstip waarop in 26 weken uitzendarbeid is verricht de uitzendovereenkomst is aangegaan of is voortgezet met toepassing van het fasensysteem van deze CAO, blijven partijen bij de uitzendovereenkomst te allen tijde bevoegd in een eerder stadium dan is voorzien in het fasensysteem arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd aan te gaan, maar niet in een later stadium.
- 4. a. In afwijking van artikel 7:691 lid 2 BW kan ook in fase 2, zoals nader uitgewerkt in artikel 9 van deze CAO, bedongen worden, dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde ten einde komt (op verzoek van de opdrachtgever).
 - b. In afwijking van artikel 7:668a BW kan in fase 3, zoals nader uitgewerkt in artikel 10 van deze CAO, bedongen worden dat geen conversie plaatsvindt in een dienstverband voor onbepaalde tijd totdat aan de in artikel 11 nader benoemde voorwaarden is voldaan.

D. Beëindigingsmogelijkheden

- 5. De uitzendovereenkomst die tijdens fase 1 of 2 is aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW kan te allen tijde door de uitzendkracht tussentijds onverwijld worden opgezegd met inachtneming van het bepaalde in artikel 9 lid 3 sub a. van deze CAO.
- 6. De uitzendovereenkomst die is aangegaan voor een bepaalde of objectief bepaalde tijd zonder dat gebruik is gemaakt van het uitzendbeding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW kan te allen tijde door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de hierna in lid 7 vermelde opzegtermijnen, tenzij dit uitdrukkelijk schriftelijk in de uitzend-

overeenkomst is uitgesloten. Tussentijdse opzegging kan echter alleen worden uitgesloten indien de uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor een periode van langer dan drie maanden, onverminderd het bepaalde in lid 8 van dit artikel.

7. De in lid 6 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen:
 - a. voor de uitzendkracht:
 - bij een contract van drie maanden of korter: een week;
 - bij een contract van langer dan drie maanden maar niet langer dan zes maanden: twee weken;
 - bij een contract van langer dan zes maanden: een maand;
 - b. voor de uitzendonderneming: een maand (= wettelijke termijn).
8. In afwijking van het bepaalde in de laatste volzin van lid 6 en in lid 7 van dit artikel kan elke uitzendovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde of bepaalde tijd onder het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting door partijen bij de uitzendovereenkomst tussentijds worden opgezegd, indien door de uitzendonderneming een beroep wordt gedaan op bovenvermeld beding. In dit geval kan de uitzendkracht onverwijld opzeggen en geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van drie maanden.

E. Fasensysteem of periode- en ketensysteem

9. Het bepaalde in de artikelen 8 tot en met 11 van deze CAO is uitsluitend van toepassing indien op de uitzendovereenkomst het fasensysteem toepasselijk is.

Artikel 8

Uitzendfasen

1. Fase 1
De uitzendkracht is werkzaam in fase 1 zolang de uitzendkracht in het tijdvak van de uitzendovereenkomst, danwel een reeks van opeenvolgende uitzendovereenkomsten, nog niet conform artikel 7:691 BW in 26 weken arbeid voor de uitzendonderneming heeft verricht.
2. Fase 2
De uitzendkracht is werkzaam in fase 2:
 - a. indien en zodra na voltooiing van fase 1 de uitzendovereenkomst voortduurt of binnen één jaar na voltooiing van fase 1 een nieuwe uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming wordt aangegaan; en
 - b. zolang als vervolgens nog geen half jaar is verstreken.
Voor de berekening van deze periode van een half jaar worden onderbrekingen tussen twee uitzendovereenkomsten van ten hoogste drie maanden meegeteld. De telling van fase 2 herbegint in geval van

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

een onderbreking die aanvangt tijdens fase 2 van langer dan drie maanden maar korter dan een jaar tussen twee uitzendovereenkomsten.

3. Fase 3

De uitzendkracht is werkzaam in fase 3:

- a. indien en zodra na voltooiing van fase 1 en 2 de uitzendovereenkomst voortduurt of binnen een jaar na voltooiing van fase 1 en 2 een nieuwe uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming wordt aangegaan; en
- b. indien en zolang de uitzendkracht niet voldoet aan de voorwaarden van fase 4, zoals hierna in lid 4 omschreven.
Het opbouwen van de perioden die als voorwaarde gelden voor fase 4 (zie hierna het bepaalde in lid 4 onder a. en b.), verder te noemen de telling van fase 3, herbegint in geval van een onderbreking die aanvangt tijdens fase 3 van langer dan drie maanden maar korter dan een jaar tussen twee uitzendovereenkomsten (zie voorts het bepaalde in lid 5 sub b. van dit artikel).

4. Fase 4

De uitzendkracht is werkzaam in fase 4 indien en zodra de uitzendovereenkomst voortduurt of binnen drie maanden een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, en:

- a. hetzij de uitzendkracht gedurende een periode van achttien maanden ten behoeve van een en dezelfde opdrachtgever uitzendarbeid heeft verricht voor de uitzendonderneming, waarbij:
 - (i) uitzendarbeid verricht in fase 1 meegerekend wordt indien en voorzover deze voor diezelfde opdrachtgever is verricht; daarbij wordt de periode van fase 1 voor zes maanden gerekend en een gedeelte van die periode voor het equivalent daarvan, met dien verstande dat in fase 1 alleen de voor diezelfde opdrachtgever gewerkte weken worden meegerekend;
 - (ii) na fase 1 voor de (verdere) berekening van deze periode van achttien maanden onderbrekingen in de uitzendarbeid ten behoeve van diezelfde opdrachtgever van niet langer dan drie maanden worden meegerekend;
- b. hetzij de uitzendkracht in fase 3 gedurende een periode van 24 maanden voor de uitzendonderneming uitzendarbeid heeft verricht, waarbij voor de berekening van deze 24 maanden onderbrekingen van niet langer dan drie maanden worden meegerekend.

5. Bijzondere telregel fase 3 en 4
 - a. De telling van de hiervoor in lid 4 onder a. genoemde periode van achttien maanden herbegint in geval van een onderbreking van langer dan drie maanden, maar korter dan een jaar van de uitzendarbeid ten behoeve van dezelfde opdrachtgever. De telling van de hiervoor in lid 4 onder a. genoemde periode van achttien maanden herbegint bovendien in geval van een onderbreking van langer dan drie maanden, maar korter dan een jaar tussen twee uitzendovereenkomsten. In beide gevallen blijft/blijven de periode(n) in de eerste 26 weken waarin ten behoeve van dezelfde opdrachtgever uitzendarbeid is verricht, meetellen. Deze periode(n) vervalt/vervallen in geval van een onderbreking van een jaar of langer van de uitzendarbeid ten behoeve van dezelfde opdrachtgever of indien lid 6 toepassing vindt.
 - b. De telling van de hiervoor in lid 4 onder b. genoemde periode van 24 maanden herbegint in geval van een onderbreking tijdens fase 3 of 4 van langer dan drie maanden, maar korter dan een jaar tussen twee uitzendovereenkomsten.
 - c. In geval van een onderbreking die aanvangt tijdens fase 4 van langer dan drie maanden maar korter dan een jaar tussen twee uitzendovereenkomsten, begint de telling in het fasensysteem bij de aanvang van fase 3.
6. Algemene telregel in alle fasen

De telling volgens het fasensysteem van deze CAO herbegint telkens bij de aanvang van fase 1 in geval van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van een jaar of langer, ongeacht in welke fase deze onderbreking zich voordoet. Onder een onderbreking van een jaar of langer wordt verstaan een onderbreking van 365 dagen of langer.

Uitzendfasen 1 en 2

Artikel 9

Einde uitzendovereenkomst

1. In afwijking van artikel 7:691 lid 1 BW wordt artikel 7:668a BW pas van toepassing na afloop van de in artikel 8 van deze CAO benoemde fasen 1 en 2. In afwijking van artikel 7:691 lid 2 BW kan ook in fase 2 worden bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer de terbeschikkingstelling eindigt op verzoek van de opdrachtgever. De telling van perioden en ketens als bedoeld in artikel 7:668a BW vangt aan met de perioden en ketens die vallen vanaf het tijdstip dat artikel 7:668a BW ingevolge voormelde bepaling van toepassing wordt.
2. Elke uitzendovereenkomst in fase 1 en 2 wordt voor bepaalde tijd

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

aangegaan, ofwel voor een tevoren vastgestelde periode, en/of voor de duur van de terbeschikkingstelling in de zin van artikel 7:691 lid 2 BW. Dit houdt in dat iedere overeenkomst van rechtswege – dat wil zeggen zonder dat opzegging nodig is – eindigt op het moment van verstrijken van de overeengekomen tijd of op het moment dat de terbeschikkingstelling op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt.

3. a. Het is de uitzendkracht in fase 1 en 2 indien en voorzover de uitzendovereenkomst het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW bevat, te allen tijde toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds onverwijld op te zeggen. De uitzendkracht is verplicht om zijn of haar voornemen tot tussentijdse beëindiging uiterlijk een werkdag voorafgaand aan de beëindiging aan de uitzendonderneming te melden, opdat deze voor vervanging bij de opdrachtgever kan zorgdragen.
b. Indien de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan zonder het beding van artikel 7:691 lid 2 BW, is artikel 7 lid 6 en 7 van deze CAO van toepassing.
4. Is de uitzendovereenkomst niet voor een tevoren vastgestelde periode aangegaan, maar voor de duur van de terbeschikkingstelling, zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, dan zal de uitzendonderneming de uitzendkracht tijdig mededeling doen van het op handen zijnde einde van de uitzendovereenkomst, zodat de uitzendkracht zich daarop kan instellen, met inachtneming van de volgende aanzegtermijn: indien de terbeschikkingstelling twee maanden of langer heeft geduurd: zeven kalenderdagen voor het einde van de terbeschikkingstelling.
5. Indien de uitzendonderneming de in lid 4 vermelde aanzegtermijn niet of niet geheel in acht neemt, is zij verplicht tot het betalen van een vergoeding aan de uitzendkracht die gelijk is aan de beloning die de uitzendkracht gedurende de niet in acht genomen aanzegtermijn zou hebben verdiend. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming ontslagen als zij aansluitend aan de beëindigde terbeschikkingstelling en ten minste voor de duur van de niet in acht genomen aanzegtermijn aan de uitzendkracht gelijkwaardig werk voor een gelijk aantal uren aanbiedt tegen een gelijke uurbeloning als die welke gold in de voorafgaande terbeschikkingstelling.
6. In afwijking van het gestelde in lid 4 is inachtneming van een aanzegtermijn niet vereist bij ziekte of ongeval van de werknemer. In geval van ziekte of ongeval wordt de uitzendovereenkomst die het

beding bevat, bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, direct na de melding als bedoeld in artikel 29 lid 1 van deze CAO geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.

7. Tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt, herleeft door de beëindiging van de uitzendovereenkomst op een van de in de voorafgaande leden van dit artikel genoemde wijzen de situatie zoals bedoeld in artikel 3 lid 2 en 3 van deze CAO.

Uitzendfase 3

Artikel 10

Totstandkoming uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd

1. Tijdens fase 3 worden uitzendovereenkomsten steeds aangegaan voor de bepaalde tijd van drie maanden, tenzij het bepaalde in onderstaand lid 2 toepassing vindt.
2. Een uitzendovereenkomst kan echter uitdrukkelijk schriftelijk worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd langer dan drie maanden of lopend tot een objectief bepaalbare gebeurtenis met een minimum looptijd van drie maanden. Elke voortzetting van een dergelijke uitzendovereenkomst geschiedt voor de vaste tijd van drie maanden, tenzij partijen schriftelijk uitdrukkelijk een voortzetting van meer dan drie maanden zijn overeengekomen.
3. Door het enkele verstrijken van de looptijd of het intreden van de objectieve gebeurtenis eindigt elk van deze uitzendovereenkomsten als bedoeld in de leden 1 en 2 – zonder dat enige opzegging nodig is – van rechtswege.
Tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving beëindigt, herleeft door de beëindiging van rechtswege van de uitzendovereenkomst de situatie, zoals omschreven in artikel 3 lid 2 en 3.
4. In dit artikel wordt bepaald dat opeenvolgende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase 3, in afwijking van artikel 7:668a BW, niet van rechtswege worden omgezet in uitzendovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Dit laat onverlet de bevoegdheid van partijen om in deze fase uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd overeen te komen.

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Uitzendfase 4

Artikel 11

Totstandkoming uitzendovereenkomsten voor onbepaalde tijd van rechtswege

1. Indien en zodra de uitzendkracht:
 - a. hetzij een aaneengesloten periode van achttien maanden ten behoeve van een en dezelfde opdrachtgever uitzendarbeid heeft verricht voor de uitzendonderneming in de zin van artikel 8 lid 4 onder a. (in samenhang met het bepaalde in artikel 8 lid 5 en 6),
 - b. hetzij tijdens fase 3 gedurende een aaneengesloten periode van 24 maanden uitzendarbeid heeft verricht voor de uitzendonderneming in de zin van artikel 8 lid 4 onder b. (in samenhang met het bepaalde in artikel 8 lid 5 en 6), wordt de uitzendovereenkomst die op dat moment voortduurt van rechtswege geacht te zijn overeengekomen voor onbepaalde tijd.
2. Indien echter daags voor of op de datum van de overschrijding van de in lid 1 van dit artikel onder a. en b. genoemde perioden de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het verstrijken van de overeengekomen tijd, wordt de eerstvolgende uitzendovereenkomst die wordt aangegaan binnen drie maanden van rechtswege geacht te zijn overeengekomen voor onbepaalde tijd.
3. Indien de overschrijding van de in lid 1 onder a. en b. genoemde perioden plaatsvindt tijdens een onderbreking van ten hoogste drie maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, wordt de na die onderbreking aangegane overeenkomst van rechtswege geacht te zijn overeengekomen voor onbepaalde tijd.

Bijkomende voorwaarden

Artikel 12

Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW is de uitzendonderneming indien en zolang nog niet in 26 weken uitzendarbeid is verricht aan de uitzendkracht alleen beloning verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht metterdaad uitzendarbeid heeft ver-

richt, tenzij bij uitzendovereenkomst uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.

2. Indien aansluitend aan de in lid 1 bedoelde periode uitzendarbeid wordt verricht onder toepassing van het fasensysteem, is de uitzendonderneming in afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW tijdens fase 2 aan de uitzendkracht alleen beloning verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht metterdaad uitzendarbeid heeft verricht, tenzij bij uitzendovereenkomst uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.
3. Indien echter aansluitend aan de in lid 1 van dit artikel genoemde periode uitzendarbeid wordt verricht onder toepassing van het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW, vindt eerst vanaf dan alsnog toepassing het bepaalde in artikel 7:628 lid 5 en 6 BW.
4. Indien echter niet aansluitend zoals hiervoor bedoeld, maar later in fase 2 wordt overgestapt van het fasensysteem naar het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW, is de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting nog slechts mogelijk voor de resterende duur van fase 2.
5. De in de voorgaande leden 1 tot en met 4 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van ziekte, indien de uitzendovereenkomst dan voortduurt.
6. Indien de (aspirant-)uitzendkracht de aangeboden uitzendarbeid heeft aanvaard, blijkend uit een melding op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats, maar door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht uitbetalen ten minste een vergoeding ter hoogte van driemaal het uurloon dat de uitzendkracht met de uitzendarbeid zou hebben verdiend. Deze bepaling vindt toepassing, ook al is sprake van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting krachtens de voorgaande leden 1 tot en met 4 van dit artikel. Deze bepaling vindt echter geen toepassing indien en voorzover de uitzendkracht in het in de eerste volzin van dit lid 6 bedoelde geval anderszins recht heeft op betaling van loon.
7. Ten aanzien van uitzendkrachten die als vakkrachten en daarmee gelijkgestelden als bedoeld in artikel 4 van de CAO Bouwbedrijf werkzaam zijn, geldt geen loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 32 CAO Bouwbedrijf (vorst en dergelijke) niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

tot 100% van het vast overeengekomen loon, conform artikel 32 lid 2a en artikel 31c, 38 en 38a van de CAO Bouwbedrijf.

Artikel 13

Proeftijden

1. Een uitzendovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voorzover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van ten minste drie maanden; alsdan geldt de in de wet voorziene maximumproeftijd.
2. Indien tussen partijen meer dan één uitzendovereenkomst is of wordt gesloten met onderbrekingen van niet langer dan een jaar, en de voorafgaande uitzendovereenkomst niet tijdens de proeftijd is beëindigd, kan in een volgende uitzendovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen, tenzij voor de werkzaamheden die binnen het kader van die uitzendovereenkomst door de werknemer zullen worden verricht duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waar de ervaringen tijdens de voorafgaande overeenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht in te hebben gegeven.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel kan echter elke uitzendovereenkomst die wordt aangegaan voor de bepaalde of bepaalde tijd van drie maanden of langer, indien en voorzover sprake is van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan een nieuwe opdrachtgever die nog geen bekendheid heeft met de uitzendkracht, worden aangegaan onder het bijzondere proeftijdbeding inhoudende een proeftijd van zeven kalenderdagen, waarin enerzijds de uitzendkracht en anderzijds de uitzendonderneming – mits op verzoek van de opdrachtgever – de uitzendovereenkomst met onmiddellijke ingang kan doen eindigen. Partijen bij de CAO achten deze bijzondere proeftijd geboden met het oog op de specifieke aard van de uitzendrelatie, waarbij voor de uitzendkracht en de opdrachtgever die nog geen ervaring met elkaar hebben opgedaan de mogelijkheid moet bestaan om vast te stellen of samenwerking mogelijk is, en, indien samenwerking niet mogelijk blijkt, voor de uitzendonderneming bij de aanvang van een dienstverband voor bepaalde tijd zij het binnen zekere en zeer beperkte grenzen – de beperkte mogelijkheid moet bestaan om in dat geval het dienstverband onverwijld te doen eindigen.

4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4 en 5 kan slechts ten nadele van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 14

Wegvallen uitzendarbeid

1. Indien gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd de uitzendarbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de uitzendonderneming verplicht, met inachtneming van het in lid 4 gestelde, voor de duur van de uitzendovereenkomst, passende vervangende uitzendarbeid te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid te aanvaarden.
Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan: arbeid die voldoet aan de volgende twee voorwaarden:
 - a. arbeid die zich bevindt op hetzelfde niveau of ten hoogste twee niveaus lager dan de functie die laatstelijk door de uitzendkracht is verricht (volgens de functie-indeling van deze CAO);
 - b. arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/periode/maand, die gelijk is aan de arbeidsduur die in de uitzendovereenkomst is overeengekomen.Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard danwel geweigerd, is de uitzendonderneming gehouden tot volledige doorbetaling van het overeengekomen loon voor de duur van de uitzendovereenkomst.
2. Terzake van de in lid 1 van dit artikel bedoelde loondoorbetalingsplicht geldt dat aan de uitzendkracht per week/periode/maand verschuldigd is:
 - a. Gedurende de looptijd van uitzendovereenkomsten voor bepaalde of objectief bepaalde tijd:
Indien en voorzover sprake is van uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie maanden: een salaris, gebaseerd op het in de uitzendovereenkomst overeengekomen uurloon, berekend over het aantal uren waarvoor de uitzendkracht in dienst is. Indien en voorzover sprake is van uitzendovereenkomsten voor bepaalde

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tijd van langer dan drie maanden, waarvan op het moment van het wegvallen van de uitzendarbeid reeds drie maanden zijn verstreken, wordt het verschuldigde loon op dezelfde wijze berekend als in fase 4.
- b. Gedurende de looptijd van uitzendovereenkomsten voor onbepaalde tijd:
Een salaris, gebaseerd op het in de dertien weken voorafgaand aan het wegvallen van de uitzendarbeid verdiende uurloon, berekend over het aantal uren waarvoor de uitzendkracht in dienst is, tenzij in de dertien weken voorafgaand aan het wegvallen van de uitzendarbeid door de uitzendkracht gemiddeld meer uren per week/periode/maand is gewerkt, in welk geval het verschuldigde salaris berekend dient te worden naar het gemiddeld aantal uren, zijnde geen overuren in de zin van deze CAO, dat door de uitzendkracht per week/periode/maand in de dertien weken voorafgaand aan het wegvallen van de uitzendarbeid is gewerkt.
3. Indien arbeid wordt aangeboden en aanvaard die qua functieniveau passend is, maar een geringere arbeidsduur heeft dan de in de uitzendovereenkomst overeengekomen arbeidsduur is de uitzendonderneming gehouden het loon gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst aan te vullen tot het ingevolge het bepaalde in lid 2 van dit artikel verschuldigde loon.
De in lid 1, 2 en 3 van dit artikel omschreven loondoorbetalingsplicht is niet van toepassing indien en voor zolang op de uitzendovereenkomst rechtsgeldig van toepassing is het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht.
4. De in lid 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende uitzendarbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de uitzendkracht zijn of haar inschrijving bij de uitzendonderneming als bedoeld in artikel 3 lid 1 van deze CAO heeft beëindigd, danwel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.
5. Indien en zodra tijdens een lopende uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd de uitzendarbeid wegvalt zal de uitzendonderneming een redelijke inspanning leveren om de betrokken uitzendkracht passend werk aan te bieden. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens

een lopende uitzendovereenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de uitzendarbeid wegvalt:

- a. vindt een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;
 - b. in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;
 - c. tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;
 - d. indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is;
 - e. daarbij wordt ook vastgesteld of de uitzendkracht bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij-)scholing, danwel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;
 - f. de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
6. Indien de uitzendonderneming ten aanzien van een uitzendkracht die zich in een herplaatsingstraject bevindt vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn geen herplaatsing mogelijk is gebleken en daarmee door de uitzendonderneming is vastgesteld dat om bedrijfseconomische redenen de arbeidsplaats dient te vervallen, kan de uitzendonderneming zich wenden tot de Centrale organisatie Werk en Inkomen (CWI) afdeling Juridische Zaken met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging van het dienstverband. De aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning zal ten aanzien van een uitzendkracht die korter dan vijf jaar voor de uitzendonderneming heeft gewerkt, niet eerder worden gedaan dan een maand nadat de laatste inleenopdracht is beëindigd. Indien de uitzendkracht vijf jaar doch korter dan tien jaar heeft gewerkt ten behoeve van de uitzendonderneming, belooft bedoelde termijn drie maanden, en als er sprake is van een arbeidsverleden bij de uitzendonderneming van tien jaar of langer vier maanden. Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde perioden van vijf of meer jaar, geldt dat deze worden geacht de fasen 1, 2 en 3 te omvatten, waarbij fase 1 en 2 tezamen gelden als één gewerkt jaar, en in fase 3 onderbrekingen van korter dan drie maanden worden meegeteld.
7. Geschillen over de uitleg van dit artikel, met name betreffende de uitleg en toepassing van het begrip passende arbeid, en de invulling en toepassing van het herplaatsingstraject, kunnen door beide partijen worden voorgelegd aan de geschillencommissie op grond van deze CAO.

Artikel 15

Inpassing opvolgend werkgeverschap in het periode- en ketensysteem en in het fasensysteem

Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens artikel 7:668a BW en/of krachtens artikel 7:691 lid 5 BW en deze CAO, geldt de volgende regeling.

De opvolgend werkgever kan bij de eerste uitzendovereenkomst met de uitzendkracht kiezen voor de toepasselijkheid van hetzij het periode- en ketensysteem als omschreven in artikel 7:668a BW, hetzij het fasensysteem als omschreven in deze CAO.

Indien de opvolgend werkgever de keuze, zoals hiervoor bedoeld, verzuimt te maken, wordt de opvolgend werkgever geacht gekozen te hebben voor de toepasselijkheid van het fasensysteem als omschreven in artikel 7:691 BW en deze CAO.

De uitzendkracht zet in geval van opvolgend werkgeverschap zowel bij de keuze voor het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW als bij de keuze voor het fasensysteem zijn of haar opbouw van rechten voort met inachtneming van de op grond van artikel 7:668a BW en/of 7:691 BW en/of deze CAO voor dat systeem geldende voorwaarden.

Krachtens de wet en deze CAO kan een uitzendovereenkomst worden aangegaan ofwel met toepassing van het reguliere arbeidsrecht (onder meer artikel 7:668a BW) of met toepassing van het uitzendrecht (artikel 7:690 BW, en artikel 7:691 BW dat afwijking mogelijk maakt van het driekwart-dwingende reguliere arbeidsrecht). Artikel 7 van deze CAO beschrijft en regelt de rechtskeuzes die partijen bij de uitzendovereenkomst bij de aanvang en bij het voortzetten van hun uitzendrelatie hebben. Het gaat daarbij steeds om dezelfde partijen bij de uitzendovereenkomst: dezelfde uitzendkracht en dezelfde uitzendonderneming.

Artikel 15 ziet op een andere situatie. Namelijk op de situatie dat dezelfde werknemer dezelfde arbeid op dezelfde werkplek voortzet, maar krachtens een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever die krachtens de wet en deze CAO redelijkerwijs als opvolgend werkgever te beschouwen valt. Enkele voorbeelden:

- Een werknemer verricht eerst arbeid krachtens twee, elkaar direct opvolgende reguliere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor eenzelfde werkgever en gaat vervolgens binnen drie maanden dezelfde arbeid verrichten krachtens een uitzendovereenkomst met een

uitzendonderneming terwijl de vorige werkgever nu de werknemer inleent.

- De werknemer verricht eerst krachtens een aantal opvolgende uitzendovereenkomsten volgens het fasensysteem een jaar lang uitzendarbeid bij eenzelfde inlener voor dezelfde uitzendonderneming en zet die uitzendarbeid aansluitend voort bij diezelfde inlener maar krachtens een uitzendovereenkomst met een andere uitzendonderneming.

Tenzij artikel 6 van deze CAO toepassing vindt, zal onder dergelijke omstandigheden de uitzendonderneming waarschijnlijk als opvolgend werkgever in de zin van de wet worden beschouwd. Dit heeft tot gevolg dat de werknemer/uitzendkracht de telling van het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW, of de telling van het fasensysteem krachtens artikel 7:691 BW en deze CAO, meeneemt naar en voortzet bij de opvolgend uitzendwerkgever.

De uitzendonderneming kan bij diens eerste uitzendovereenkomst met de uitzendkracht opnieuw een rechtskeuze maken. Daarbij zijn de volgende situaties mogelijk:

1. de uitzendkracht had met de vorige werkgever een overeenkomst naar regulier arbeidsrecht, en sluit met de uitzendonderneming eveneens een overeenkomst af naar regulier arbeidsrecht;
2. de uitzendkracht had met de vorige werkgever een overeenkomst op basis van uitzendrecht, en sluit met de uitzendonderneming eveneens een overeenkomst af op basis van uitzendrecht;
3. de uitzendkracht had met de vorige werkgever een overeenkomst naar regulier arbeidsrecht, en sluit met de uitzendonderneming een overeenkomst af op basis van uitzendrecht;
4. de uitzendkracht had met de vorige werkgever een overeenkomst op basis van uitzendrecht, en sluit met de uitzendonderneming een overeenkomst af naar regulier arbeidsrecht.

De overstappen onder 1 en 2 zijn probleemloos; de telling wordt voortgezet bij de opvolgend werkgever binnen dezelfde systematiek als voorheen.

Bij de overstappen onder 3 en 4 moet echter een vertaalslag worden gemaakt. De rechtspositie van de werknemer/uitzendkracht bij de opvolgend werkgever wordt berekend aan de hand van de regels van het door de opvolgend uitzendwerkgever gekozen toepasselijke recht met verdiscontering van de bij de voorafgaand werkgever verrichte arbeid (periodes, ketens, fasen).

Artikel 16

Opgave van opgebouwde rechten

Op verzoek van de uitzendkracht die de uitzendarbeid beëindigt en zijn of haar inschrijving als aspirant-uitzendkracht laat doorhalen, verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de door de uitzendkracht in het

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kader van artikel 7:668a BW en/of in het kader van artikel 7:691 BW en van deze CAO bij de uitzendonderneming opgebouwde rechten.

Artikel 17

Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming

1. Uitzendkracht en uitzendonderneming zijn gehouden zich ten opzichte van elkaar te gedragen als goed werknemer en goed werkgever.
2. De uitzendkracht is jegens de uitzendonderneming verplicht de overeengekomen arbeid onder toezicht en leiding van de opdrachtgever te verrichten en zich te houden aan redelijke voorschriften van uitzendonderneming en opdrachtgever omtrent het verrichten van de arbeid.
3. De uitzendonderneming is jegens de uitzendkracht verplicht ten opzichte van de opdrachtgever te bedingen, dat deze zich bij de uitoefening van het toezicht en de leiding over de uitzendkracht alsmede met betrekking tot de uitvoering van het werk zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe hij ten opzichte van zijn eigen werknemers gehouden is.
4. De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden, en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 18

Tijdverantwoording

1. Bij de aanvang van iedere opdracht, en/of van iedere afzonderlijke uitzendovereenkomst en vervolgens zolang deze voortduurt, wordt aan de uitzendkracht wekelijks een tijdverantwoordingsformulier (werkbriefje) verstrekt.
2. Op dit formulier zal aan het einde van iedere week door de uitzendkracht worden ingevuld het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem/haar in die week is gewerkt en ter akkoordbevinding en ondertekening aan de opdrachtgever worden overlegd.

Na die ondertekening wordt dit formulier onverwijld bij de uitzendonderneming ingeleverd.

3. Indien de opdrachtgever aan de uitzendonderneming de tijdverantwoording (automatisch) verstrekt, draagt de uitzendonderneming er zorg voor dat de uitzendkracht deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de uitzendonderneming de bewijslast omtrent het aantal door de uitzendkracht gewerkte uren.

Artikel 19

Arbeids- en rusttijden en werktijden

1. In beginsel zullen de arbeids- en rusttijden en werktijden van de uitzendkracht gelijk zijn aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden en werktijden.
2. De arbeidsduur per dag en per week en de werktijden van de uitzendkracht zullen de voor de inlenende onderneming op grond van de wet en/of CAO geldende uiterste grenzen niet overschrijden. Evenmin zullen de rusttijden voor de uitzendkracht korter zijn dan de bij de opdrachtgever op grond van de wet en/of CAO geldende rusttijden.
3. Met de uitzendkracht worden bij de aanvang van de werkzaamheden bij een opdrachtgever de gedurende die werkzaamheden geldende werktijden schriftelijk overeengekomen, waarna deze een integraal deel uitmaken van de uitzendovereenkomst.

Artikel 20

Functie-indeling en Beloning

1. De brutobeloning wordt vastgesteld met inachtneming van hetgeen in dit artikel wordt bepaald en nader wordt uitgewerkt in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten.
2. Teneinde de juiste functiegroep en salarisschaal van de door de uitzendkracht te verrichten werkzaamheden te bepalen, dient er een functie-indeling plaats te vinden op één van de functieniveaus 1 tot en met 9 aan de hand van de beschreven procedure, beslisregels en functieprofielen, zoals opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten.
3. De uitzendkracht geniet, met inachtneming van het vorige lid, minimaal een per uur/week/maand/periode vastgestelde brutobeloning,

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

conform Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten. De beloning wordt per opdracht vastgesteld en vindt plaats bij aanvang van de werkzaamheden.

4. In Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten is opgenomen een instroomen een normtabel. De verwerking van wijzigingen in deze tabellen vindt als volgt plaats. Over de bedragen vermeld in de normtabel zullen partijen betrokken bij de CAO voor Uitzendkrachten elk jaar, telkens voor 1 juli, overleggen omtrent aanpassing met ingang van 1 juli van dat jaar. Over de bedragen vermeld in de instroomtabel zullen de wettelijke verhogingen van het minimumloon worden toegepast. De bepaling van de tabelwijziging voor de looptijd van deze CAO-afpraak is vermeld in Bijlage V Loonsverhoging van deze CAO. De tabel per 30 juni 2003 is opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten.
5. De bepaling over de verhoging van de feitelijke brutobeloning voor de looptijd van deze CAO-afpraak treft u aan in Bijlage V Loonsverhoging van deze CAO.
6. De toeslagen en vermenigvuldigingsfactoren, toegekend op grond van de artikelen 6a., 6b., 7a. en 7b. van de Beloningsregeling uitzendkrachten opgenomen in Bijlage I, worden betaald over het feitelijk betaalde brutouurloon.

Artikel 20a

Spaarloonregeling

De uitzendonderneming zal aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase 3 en 4, alsook die werkzaam zijn krachtens het periodeen ketensysteem als bedoeld in artikel 7:668a BW, de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling op ondernemingsniveau, waarbij optimaal gebruik gemaakt wordt van de terzake bestaande fiscale faciliteiten.

Artikel 21

Loonafrekening

De uitzendonderneming is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de uitzendkracht een schriftelijke opgave te verstrekken van het loonbedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld,

van de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden, alsmede van het bedrag van het brutouurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren.

De opgave bevat daarnaast een overzicht van de, in de periode waarover de opgave wordt verstrekt, opgebouwde reserveringen alsmede het totaal van de opgebouwde reserveringen en het tijdstip waarop deze bedragen automatisch aan de uitzendkracht worden voldaan.

De opgave vermeldt voorts de naam van de werkgever en de werknemer, alsmede de naam van de inlener(s) en zijn vestigingsplaats. Tevens vermeldt de opgave de inschaling(en) in de CAO en het betaalde loon en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag.

Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, dan zal dit alleen geschieden in overleg met de uitzendkracht en vermeld worden op de loonstrook. Op de loonstrook staat tevens een overzicht van de gebruikte afkortingen.

Artikel 23

Reserveringen

1. Indien en voorzover het fasensysteem van toepassing is, geldt ten aanzien van de uitzendkrachten die in fase 1 of in fase 2 werkzaam zijn de bijzondere systematiek vervat in de artikelen 24, 25, 26, 27 en 28 betreffende reserveringen ten behoeve van vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen.
2. Indien en voorzover het fasensysteem niet van toepassing is, gelden ten aanzien van de betrokken uitzendkrachten de regelingen die in de artikelen 24, 25, 26 en 27 zijn neergelegd voor fase 3 en 4.

Artikel 24

Vakantiedagen

1. De uitzendkracht verwerft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op zestien uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. De vakantie wordt opgenomen in de vorm van vakantiedagen.
2. De uitzendonderneming kan een vakantiereglement opstellen.
3. De uitzendonderneming is ter uitvoering van het in lid 1 van dit artikel bepaalde, verplicht de uitzendkracht wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, desgevraagd jaarlijks op zodanige wijze vakantie te verlenen, dat de uitzendkracht gedurende drie opeenvolgende weken of gedurende driemaal een week geen arbeid hoeft te verrichten.

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. De uitzendonderneming is verplicht de overige vakantiedagen met aanspraak op de beloning, als genoemd in het eerste lid van dit artikel, te verlenen, naar gelang de aanspraak van de uitzendkracht op een zodanige dag toereikend is, zulks behoudens voorzover het onder lid 2 van dit artikel bedoelde vakantiereglement anders bepaalt.
5. Ter opbouw van het in lid 1 van dit artikel bedoelde recht ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1 of 2 een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van het aan hem of haar over de normale uren feitelijk betaalde bruto uurloon verhoogd met de eventueel op grond van artikel 29 lid 6 van deze CAO toegekende vergoeding.
6. De in lid 5 bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht met inachtneming van het bepaalde in dit artikel vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, komt de aanvulling alsdan in de plaats van de overeengekomen beloning, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, voorzover de opgebouwde aanvulling toereikend is.
7. De uitzendkracht die werkzaam is in fase 3 of 4 heeft recht op doorbetaling van het overeengekomen loon gedurende zijn of haar vakantie voorzover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven.
8. Indien de uitzendkracht een dergelijk verzoek doet, zal de uitzendonderneming overgaan tot het verkopen c.q. uitbetalen van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 25

Vakantiebijslag

1. De uitzendkracht heeft recht op vakantiebijslag die 8% bedraagt van het aan hem of haar in ieder maand over de normale uren feitelijk betaalde bruto uurloon. Voor de berekening van de vakantiebijslag wordt uitgegaan van het aantal te werken dagen per jaar inclusief vakantiedagen en feestdagen.
2. Indien de uitzendkracht een aaneengesloten vakantie geniet van ten minste vijf werkdagen, wordt hem/haar, indien daarvoor door de uitzendkracht bij de uitzendonderneming een verzoek wordt ingediend,

voor de aanvang daarvan een zodanig bedrag aan vakantiebijslag uitbetaald, als waarop hij/zij op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 26

Kort verzuim en buitengewoon verlof

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer de uitzendkracht, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn of haar vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn of haar arbeid te verrichten.
2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen, bedoeld in artikel 7:629b lid 2 en in de gevallen, bedoeld in lid 6 van dit artikel 26, de uitzendkracht zo mogelijk ten minste één dag tevoren aan de uitzendonderneming van het verzuim of verlof kennis geven. Overig kort verzuim of bijzonder verlof zal in overleg worden opgenomen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel.
3. Voor kort verzuim en bijzonder verlof ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1 en 2 een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het aan hem of haar over de normale uren feitelijk betaalde bruto uurloon verhoogd met de eventueel op grond van artikel 29 lid 6 van deze CAO toegekende vergoeding. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO.
4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1 of 2 met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, komt de aanvulling alsdan in de plaats van de overeengekomen beloning, als ware in die tijd het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, voorzover de opgebouwde aanvulling toereikend is.
5. De uitzendkracht die werkzaam is in fase 3 of 4 heeft recht op doorbetaling van het overeengekomen loon voor kort verzuim of buitengewoon verlof, mits de voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.
6. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7:629b lid 2 BW, wordt aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase 3 of 4 extra buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- | | |
|--|---|
| a. Bij ondertrouw van de werknemer | 1 dag |
| b. Bij huwelijk van de werknemer | 2 dagen |
| c. Bij huwelijk van: | |
| – een kind, stief- of pleegkind, kleinkind | |
| – broer of zuster (daaronder begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster) | |
| – een der ouders of schoonouders | 1 dag |
| d. Bij gezinsuitbreiding | 2 dagen |
| e. Bij overlijden van: | |
| – de echtgenoot of echtgenote, partner | van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie |
| – een inwonend kind | |
| f. Bij overlijden van: | |
| – een der ouders (daaronder begrepen schoon-, stief- en pleegouders) | 1 dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e. |
| – een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot | |
| – een niet inwonend kind of aangehuwd kind | |
| – een broer of zuster | |
| g. Bij 25-jarig dienstverband of huwelijk | 1 dag |
| h. Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk | 2 dagen |
| i. Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders | 1 dag |
7. Buiten de in lid 5 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht die werkzaam is in fase 3 of 4 op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn of haar gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.

Artikel 27

Algemeen erkende feestdagen

1. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van deze CAO wordt voorzover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag of daarvoor in de plaats tredende dag, en Bevrijdingsdag voorzover daarover in enig jaar algemeen vrij wordt gegeven.
2. Ten aanzien van de loondoorbetaling aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase 1 of 2 voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
 - a. De uitzendkracht die werkzaam is in fase 1 of 2 ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van het aan hem of haar over de normale uren feitelijk betaalde bruto uurloon verhoogd met de eventueel op grond van artikel 29 lid 6 toegekende vergoeding. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO. De aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer zich een algemeen erkende feestdag voordoet, en de uitzendkracht werkt wegens die feestdag op die dag niet, en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, dan komt de aanvulling in de plaats van de overeengekomen beloning, als ware op die dag het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits en voorzover de opgebouwde aanvulling toereikend is, of
 - b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het overeengekomen loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.
3. De uitzendonderneming zal bij de uitzendovereenkomst in fase 1 of 2 schriftelijk aan de uitzendkracht aangeven of zij reserveert overeenkomstig het bepaalde in lid 2 onder a. van dit artikel dan wel doorbetaalt overeenkomstig het bepaalde in lid 2 onder b. van dit artikel. Een keuze voor doorbetaling overeenkomstig het bepaalde in lid 2 onder b. van dit artikel verplicht de uitzendonderneming tot toepassing daarvan voor de duur van ten minste een kalenderjaar; bij verandering van systeem dienen door de uitzendkracht verkregen rechten normaal te worden afgewikkeld overeenkomstig de regeling waaraan die rechten zijn ontleend.
4. De uitzendkracht die werkzaam is in fase 3 of 4 heeft recht op doorbetaling van het overeengekomen loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

Artikel 28

Betaalbaarstelling reserveringen

A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen

1. De nog niet uitgekeerde aanvullingen als genoemd in de artikelen 26 en 27, worden in week 26 en in week 52 van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
2. De vakantiebijslag als bedoeld in artikel 25 waarop uitzendkrachten krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, wordt in de week van 1 juni van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald, onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Indien en zodra in fase 1 of 2 de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst volgt, worden de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 26 en 27 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 25 waarop de uitzendkracht krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
4. Indien en zodra de uitzendkracht in fase 1 of 2 gedurende zes weken geen recht op loon heeft verworven, worden in ieder geval de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 26 en 27 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 25 waarop de uitzendkracht krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
5. Indien en zodra
 - a. de uitzendkracht bij de uitzendonderneming fase 1 en fase 2 heeft voltooid en in fase 3 is ingestroomd, en/of zodra
 - b. krachtens artikel 7 lid 3 sub a. en c. op een uitzendovereenkomst het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht, waaronder artikel 7:668a BW, van toepassing is, volgt automatische uitbetaling van de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 26 en 27, overeenkomstig lid 3 van dit artikel, doch niet de vakantiebijslag als genoemd in artikel 25.
6. Bij de uitbetaling van aanvullingen en vakantiebijslag in de gevallen, bedoeld in de leden 1 tot en met 5 van dit artikel, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht een schriftelijke verklaring verstrek-

ken, waarin duidelijk wordt aangegeven het terzake uitbetaalde bedrag alsmede de wettelijke inhoudingen daarop.

B. Vakantiedagen

7. Tijdens de duur van de uitzendovereenkomst kan de uitzendkracht geen afstand doen van zijn of haar aanspraak (aanvulling als bedoeld in artikel 24 lid 5 en doorbetaalde vakantiedagen als bedoeld in artikel 24 lid 7) op vakantie tegen schadevergoeding.
8. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op ingevolge lid 5 van artikel 24 gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen, of die ingevolge lid 7 van artikel 24 nog aanspraak heeft op doorbetaling van het overeengekomen loon gedurende zijn of haar vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van deze aanspraak.
9. De in de daaraan voorafgaande twaalf maanden niet uitgekeerde aanspraken als bedoeld in lid 8 van dit artikel worden in elk geval in week 52 van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald, onverminderd het bepaalde in lid 7.
10. In de gevallen, bedoeld in lid 5 onder a. en b. van dit artikel, zullen de ingevolge lid 5 van artikel 24 gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen worden omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het overeengekomen loon als bedoeld in lid 7 van artikel 24.
11. Op het moment van omzetting van de gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen in een aanspraak op vakantiedagen, zoals bedoeld in lid 10 van dit artikel, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht een schriftelijke verklaring verstrekken, waarin duidelijk wordt aangegeven het terzake omgezette bedrag.
12. In geval uitbetaling plaatsvindt zoals bedoeld in de leden 8 en 9 van dit artikel is de uitzendonderneming verplicht om aan de uitzendkracht een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
13. Indien de uitzendkracht met dezelfde of een andere uitzendonderneming een nieuwe uitzendovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover die uitzendonderneming aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 12 van dit artikel bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Op grond van artikel 7:640 BW is het niet mogelijk om een openstaande reservering voor vakantiedagen uit te betalen zolang de uitzendovereenkomst voortduurt. Van een vakantiedagenreservering kan wel gebruik worden gemaakt om loon tijdens vakantie door te betalen. Voorts zal de vakantiedagenreservering worden uitbetaald wanneer de uitzendovereenkomst eindigt, tenzij de uitzendkracht de reservering laat staan om in een volgende uitzendovereenkomst zijn of haar doorbetaalde vakantie op te nemen. De nog niet uitbetaalde vakantiedagen over eerdere uitzendovereenkomsten worden echter altijd automatisch uitbetaald in week 52 van elk jaar. Wanneer wordt overgestapt van het fasensysteem naar het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW en wanneer de uitzendovereenkomst overgaat van fase 2 naar fase 3, wordt de vakantiedagenreservering omgezet in een evenredig recht op doorbetaling van vakantiedagen.

Artikel 29

Ziekte en ongeval

1. De uitzendkracht is verplicht op de eerste verzuimdag van de ziekte of het ongeval daarvan melding te doen onder opgave van het juiste verpleegadres aan de uitzendonderneming alsook aan de opdrachtgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens.
2. Indien en voorzover er sprake is van een uitzendovereenkomst die niet het beding bevat zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, is op de uitzendkracht in geval van ziekte en ongeval het bepaalde in artikel 7:629 BW van toepassing, hetgeen inhoudt dat – met inachtneming van het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel – aanspraak op doorbetaling van loon bestaat tijdens de arbeidsongeschiktheid zolang het dienstverband voortduurt.
3. De in lid 2 van dit artikel genoemde aanspraak bestaat met ingang van 1 januari 2002 uit 91% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het wettelijk minimumloon, en met als maximaanspraak het maximumdagloon.
4. Ten aanzien van de uitzendkracht die jegens de uitzendonderneming aanspraak heeft op doorbetaling van loon bij ziekte of ongeval, geldt de eerste ziektedag als wachtday waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.

5. Ten aanzien van de uitzendkracht op wie artikel 9 lid 6 van deze CAO van toepassing is en die aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de Ziektewet, vult de uitzendonderneming de wettelijke uitkering op grond van de Ziektewet met ingang van 1 januari 2002 aan tot 91% van het uitkeringsdagloon vanaf de derde dag van arbeidsongeschiktheid. Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op enigerlei andere wijze een voorziening treffen. Er geldt een in Bijlage II opgenomen percentage van het loon dat voor deze verzekering c.q. voorziening maximaal op het loon van de uitzendkracht mag worden ingehouden.
6. Indien en voorzover er sprake is van een uitzendovereenkomst die het beding bevat van artikel 7:691 lid 2 BW, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht terzake van één wachtdag waarop wegens ziekte de beloning zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op de beloning, uitgedrukt in een percentage van het basisuursalaris. Dit percentage is opgenomen in Bijlage II van deze CAO.

Artikel 30

Kostenvergoeding

Kosten, in de vorm van onbelaste vergoedingen worden vergoed voorzover deze fiscaal zijn toegestaan, gebruikelijk zijn bij de opdrachtgever in vergelijkbare functies en/of omstandigheden en door de uitzendonderneming bij de opdrachtgever in rekening zijn te brengen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensiekosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

Artikel 31

Vakantiewerkers

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze CAO worden verstaan scholieren, studenten en andere studerende, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming. De in lid 2 van dit artikel genoemde regeling kan slechts toepassing vinden in de periode van 1 juni tot 1 september.
2. De bepalingen van deze CAO gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 23 lid 1 voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13½ uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. Voor de opbouw van dit recht ontvangt de uitzendkracht die werkzaam is in fase 1 of 2 een aanvulling voor

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

vakantiedagen die afwijkt van de aanvulling die is voorgeschreven in artikel 24 lid 5. Deze afwijkende opbouw, uitgedrukt in een percentage van het door hem of haar over normale uren genoten basis-uursalaris verhoogd met de eventueel op grond van artikel 29 lid 6 van deze CAO toegekende vergoeding, staat vermeld in Bijlage II van deze CAO. Vakantiewerkers kunnen voorts in afwijking van het terzake in het Burgerlijk Wetboek bepaalde geen recht doen gelden op de aanvullingen terzake van bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen als bedoeld in de artikelen 26 en 27 van deze CAO.

Artikel 32

CAO inlenende onderneming

De artikelen 32a en 32b treden niet eerder in werking dan nadat de Stichting van de Arbeid (StAr) aanbevelingen heeft gedaan. Tot die tijd geldt onderstaande tekst:

Indien in de inlenende onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is die bepalingen bevat inzake lonen van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, dan wel de vergoeding van door de ter beschikking gestelde arbeidskrachten gemaakte kosten, worden in afwijking van hetgeen in artikel 20 en 30 is gesteld, deze bepalingen toegepast voorzover deze door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming schriftelijk zijn aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU). Deze aanmelding en kennisgeving kunnen alleen geschieden door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming en dienen te worden gericht aan het secretariaat van de stichting gevestigd te Badhoevedorp (Postbus 302, 1170 AH Badhoevedorp).

Artikel 32a

Definities

Voor de toepassing van artikel 32b lid 2 gelden de volgende definities:

1. Onder loon en overige vergoedingen worden verstaan:
 - a. Het naar tijdruimte vastgestelde loon, met inbegrip van ATV/ADV en andere arbeidsduurbepalingen voorzover deze van rechtstreekse invloed zijn op de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien partijen bij de inleen-CAO afspraken over de arbeidsduur zijn overeengekomen die van invloed zijn op het naar tijdruimte vastgestelde loon, en waarvan partijen wensen dat

deze afspraken doorwerken in het uurloon, dienen partijen bij de SMU-melding aan te geven met welke factor het uurloon dient te worden vermenigvuldigd, dan wel door welke deelfactor het periodeloan dient te worden gedeeld. Het staat partijen overigens vrij het aldus berekende uurloon zelf aan te melden.

- b. Toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid, ploegenarbeid en dergelijke.
 - c. Onder loon en overige vergoedingen wordt tevens begrepen reiskosten, pensionkosten, koffiegeld en andere noodzakelijk geachte kostenvergoedingen die aan de uitzendkracht worden toegekend voorzover de werknemer in dienst van de inlenende onderneming in soortgelijke omstandigheden eveneens aanspraak daarop kan doen gelden.
2. De wachttermijn van drie maanden wordt als volgt gedefinieerd: Een termijn van dertien gewerkte weken, waarbij iedere week waarin arbeid voor de uitzendonderneming is verricht telt als een gewerkte week, op de wijze zoals geregeld in 7:691 BW. Aan de 3-maandetermijn is voldaan indien de uitzendkracht:
- a. hetzij steeds voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van één en dezelfde inlener onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden;
 - b. hetzij steeds voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht maar voor meer dan één inlener binnen hetzelfde CAO-gebied, voorzover de uitzendkracht daarbij steeds dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht;
 - c. hetzij steeds arbeid heeft verricht bij dezelfde inlener, maar arbeid heeft verricht voor meer dan één uitzendonderneming, indien en voorzover sprake is van dezelfde of nagenoeg dezelfde werkzaamheden.

De telling van de hiervoor genoemde 3-maandetermijn herbegint in geval van een onderbreking van meer dan drie maanden waarin de desbetreffende uitzendkracht geen arbeid heeft verricht overeenkomstig het hierboven bepaalde onder de subleden a., b. en c.

Beoogd is om bij het systeem van opvolgend werkgeverschap, zoals gedefinieerd in artikel 15 van de CAO voor Uitzendkrachten, aan te sluiten.

Artikel 32b

Doorwerking CAO-bepalingen inlenende onderneming

1. Indien in de inlenende onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is die bepalingen en/of regelingen bevat:
- inzake lonen van ter beschikking gestelde arbeidskrachten;
 - dan wel de vergoeding van door de ter beschikking gestelde arbeidskrachten gemaakte kosten;

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- dan wel bedrijfstakfondsen en/of -regelingen waaraan ten behoeve van ter beschikking gestelde arbeidskrachten moet worden bijgedragen;
 - dan wel ordenende regelingen die op ter beschikking gestelde arbeidskrachten moeten worden toegepast, dan worden – in afwijking van hetgeen met betrekking tot deze onderwerpen in de onderhavige CAO is gesteld – deze bepalingen van die CAO toegepast, indien en voorzover deze bepalingen voldoen aan de in lid 2 vermelde vereisten, en op de in lid 4 vermelde wijze zijn gemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU).
2. Ten aanzien van de in lid 1 van dit artikel bedoelde bepalingen en regelingen gelden de navolgende voorwaarden:
- a. Bepalingen inzake loon en overige vergoedingen zullen na melding worden toegepast met inachtneming van een wachttermijn van drie maanden, tenzij de desbetreffende inleen-CAO bepaalt dat een langere wachttermijn geldt. In dat geval geldt die langere wachttermijn.
Bepalingen met betrekking tot vakkrachten zullen worden toegepast, waarbij de inleen-CAO kan bepalen dat geen wachttermijn dan wel een kortere wachttermijn dan drie maanden geldt. In dat geval geldt die wachttermijn. Met betrekking tot de definities van de begrippen loon, vergoedingen en wachttermijn geldt het daarover in artikel 32a bepaalde.
 - b.
 - 1. Bepalingen inzake bedrijfstakregelingen en -fondsen die bepalen dat over de uitzendloonsom moet worden bijgedragen door de uitzendonderneming, zullen na melding worden toegepast met inachtneming van de eventueel in de desbetreffende regeling bepaalde wachttermijn.
 - 2. Deze regelingen kunnen betrekking hebben op scholing, ontwikkeling, arbeidsmarkt en goede doelen in de sector, alsmede op voorziening in het geheel of gedeeltelijk opvangen van inkomensderving tengevolge van bedrijfstakspecifieke risico's, dat wil zeggen risico's die onlosmakelijk verbonden zijn aan het werkzaam zijn in de sector, niet zijnde leeglooprisico's.
 - 3. In de gevallen waarin sprake is van bedrijfstakfondsen en/of regelingen die leiden tot trekkingsrechten, moet degene door wie en of ten behoeve van wie wordt bijgedragen aan deze fondsen of regelingen ook gebruik kunnen maken c.q. voordeel kunnen hebben van de trekkingsrechten.
 - 4. Indien en voorzover afdrachten/bijdragen samenlopen met verplichtingen op grond van de CAO voor Uitzendkrachten

1999-2003 vindt verrekening plaats van deze bijdragen met de verplichtingen op grond van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003.

5. Partijen betrokken bij beide betrokken CAO's zullen, na melding van bepalingen inzake bedrijfstakregelingen en -fondsen bij de SMU, vervolgens in overleg dienen te treden teneinde na te gaan of nadere afspraken gemaakt moeten worden over de concrete toepassing en uitvoering van de betrokken regeling.
- c. Ordenende regelingen kunnen betrekking hebben op regelingen met betrekking tot:
 - (minimale en/of maximale) arbeidsduur per periode;
 - (maximaal) aantal diensten per periode;
 - medezeggenschap en medezeggenschapsfaciliteiten;
 - vakbondsfaciliteiten;
 - arbeidsomstandigheden;
 - veiligheidsmaatregelen;
 - klachtenprocedures;
 - gedragscodes;
 - kwaliteitseisen met betrekking tot de ter beschikking te stellen arbeidskrachten.
3. Wanneer toepassing van de SMU-gemelde bepaling(en) tot gevolg heeft dat het overeengekomen loon stijgt, dan zal dat, gedurende de periode dat die SMU-bepaling geldt, in de vorm van een tijdelijke verhoging van het overeengekomen loon worden toegekend; leidt toepassing van de SMU-gemelde bepaling(en) tot een daling van het overeengekomen loon, dan geschiedt dit, gedurende de periode dat die SMU-bepaling geldt, in de vorm van een tijdelijke verlaging van het overeengekomen loon.

n.b. Bij SMU-gemelde bepaling(en) inzake lonen en vergoedingen die in de inleen-CAO het karakter hebben van minimumbepalingen, kunnen niet vanzelfsprekend leiden tot een dergelijke loondaling, aangezien dergelijke bepalingen de werkgever slechts verplichten niet minder te betalen, maar de bevoegdheid bieden tot meer betalen.
4. De in lid 1, 2 en 3 bedoelde CAO-bepalingen worden slechts toegepast indien en voorzover zij door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming schriftelijk zijn aangemeld bij de SMU. Deze aanmelding en kennisgeving kunnen alleen geschieden door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming en dienen te worden gericht aan het secretariaat van de stichting gevestigd te Badhoevedorp. Meldingen van CAO-bepalingen zijn voor uitzendondernemingen en uitzendkrachten pas verbindend voorzover en vanaf het moment dat de na te leven bepalingen integraal kenbaar zijn gemaakt aan de SMU, en redelijkerwijs kenbaar

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

kunnen zijn voor uitzendondernemingen. Hiertoe geldt een termijn van een kalendermaand na melding als het bepalingen van een niet eerder aan de SMU-gemelde CAO betreft, en een termijn van veertien kalenderdagen na melding indien het bepalingen van een reeds eerder gemelde CAO betreft en de gemelde bepalingen niet substantieel zijn gewijzigd. Partijen bij de inleen-CAO vergoeden aan de SMU de administratiekosten voor elke melding, aan de hand van een staffel naar aantal werknemers in de CAO (conform opgave aan het Centraal Kantoor Afdeling Collectieve Arbeidsvoorwaarden in het kader van de wet op de loonvorming), met dien verstande dat: voor CAO's met een werknemersbereik tot 10.000 werknemers geldt een bijdrage van € 908,- voor CAO's met een werknemersbereik tot 100.000 werknemers geldt een bijdrage van € 1.815,- en voor CAO's met een werknemersbereik van 100.000 of meer werknemers geldt een bijdrage van € 2.723,-.

Artikel 36

Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen

Indien de uitzendkracht een klacht heeft jegens de uitzendonderneming, die rechtstreeks of indirect verband houdt met de uitzendovereenkomst, dan wel terzake van die uitzendovereenkomst een geschil aanhangig wenst te maken als hierna in artikel 37 nader omschreven, dient hij allereerst in overleg te treden met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming is alsdan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de uitzendkracht tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer zulks niet mogelijk is, de uitzendkracht een definitieve stellingname te verstrekken omtrent diens klacht respectievelijk geschilpunt.

Artikel 37

Geschillencommissie

1. Er is een geschillencommissie voor het uitzendwezen, bestaande uit zeven leden en zes plaatsvervangende leden, waarvan één lid het voorzitterschap zal vervullen en zal worden aangewezen door partijen bij deze overeenkomst. Drie leden en drie plaatsvervangende leden zullen worden aangewezen door partij ter ene zijde en drie leden en drie plaatsvervangende leden, zullen worden aangewezen door de gezamenlijke partijen ter andere zijde. In de benoeming van de desbetreffende leden en plaatsvervangende leden zal onverwijld

worden voorzien. Doet zich een vacature voor, tijdelijk of definitief, dan zal door de partij of door partijen, die dit aangaat, onverwijld daarin worden voorzien.

2. De geschillencommissie geeft op verzoek van uitzendondernemingen of uitzendkrachten, betrokken bij een geschil, over de uitvoering of de toepassing van deze overeenkomst, een uitspraak.
3. Indien het een klacht c.q. geschil betreft dat betrekking heeft op de uitvoering en/of de toepassing van het fasensysteem, zoals artikel 7c. tot en met artikel 11 van deze CAO en de daarbij behorende (wettelijke) overgangsregeling, wint de geschillencommissie advies in bij de interpretatiecommissie CAO uitzendkrachten, die in 1999 door partijen betrokken bij deze CAO is ingesteld. Dit advies wordt bij de uitspraak c.q. oordeel omtrent de klacht c.q. geschil gevoegd. Een eventuele afwijking van dit advies wordt gemotiveerd in de uitspraak c.q. klachtbeoordeling.
4. Van een beslissing van de geschillencommissie zal in alle gevallen arbitraal hoger beroep kunnen worden ingesteld met uitzondering van die zaken, waarin de rechter, voor wie het geschil anders had moeten zijn gebracht, zonder beroep zou hebben moeten vonnissen. De benoeming van de arbiters voor het arbitraal hoger beroep en de vaststelling van het aantal arbiters geschiedt door de President van de Rechtbank te Amsterdam; de benoeming geschiedt bij voorkeur uit leden of oud-leden van de rechterlijke macht. Het bepaalde in de leden 5 t/m 14 is met betrekking tot het arbitraal hoger beroep van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat in lid 9 in plaats van „kantonrechter” moet worden gelezen: „(arrondissements-)rechtbank”.
5. Indien de geschillencommissie tot het oordeel komt dat zij onbevoegd is om over een geschil dat te harer kennis is gebracht te oordelen, dient zij partijen bij deze overeenkomst hiervan onverwijld in kennis te stellen.
6. De werkwijze van de geschillencommissie wordt bij reglement door de commissie vastgesteld. Bij reglement wordt tevens vastgesteld in welke samenstelling de geschillencommissie een geschil kan behandelen, met inachtneming van het bepaalde in lid 7 van dit artikel. Een en ander zal onverlet laten de wettelijke bepalingen omtrent arbitrage.
7. Het ingevolge lid 6 van dit artikel bij reglement bepaalde omtrent de samenstelling waarin de geschillencommissie een geschil kan behandelen, zal in elk geval het volgende inhouden.
 - a. De voorzitter van de geschillencommissie maakt in elk geval deel

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- uit van de samenstelling waarin de geschillencommissie een geschil kan behandelen.
- b. Het aantal (plaatsvervangende) leden van de geschillencommissie dat een geschil behandelt, kan worden vastgesteld op 3, 5 of 7.
 - c. Elke zijde der CAO-partijen zal hierin in aantal gelijkelijk vertegenwoordigd zijn.
8. De leden en plaatsvervangende leden van de geschillencommissie alsmede de eventueel door de commissie aan te wijzen secretaris zullen geheimhouding betrachten omtrent feiten en omstandigheden, waarvan zij als lid of plaatsvervangend lid van de geschillencommissie kennis konden nemen, alsmede over de door de leden of plaatsvervangende leden van de commissie uitgebrachte stemmen; zij mogen voorts in woord en geschrift geen mededeling doen over hun besluitvorming na afloop van de zitting van de commissie, leidende tot de uitspraak der commissie.
9. Voor de behandeling van een geschil, gelden vanaf 1 juli 2003 voor de eisende partij griffierechten ter hoogte van het minimumbedrag van de rechtbank, sectie kanton (in 2003: € 49,-). Daarnaast kan de geschillencommissie een door haar vast te stellen bedrag van de kosten bij haar uitspraak geheel of ten dele ten laste brengen van ieder der partijen betrokken bij het geschil of bij de partij, die in het ongelijk is gesteld. Dat bedrag zal echter niet het bedrag overschrijden van een kostenveroordeling door de rechter sectie kanton in een vergelijkbare zaak.
10. De geschillencommissie kan, alvorens een zaak in behandeling te nemen, van partijen een waarborgsom verlangen onder omstandigheden en voor een bedrag, door haar zelf te bepalen, zulks met inachtneming van het in het vorige lid bepaalde en onder respectering van de regels van kosteloze rechtsbijstand ingevolge de wet.
11. De geschillencommissie zal partijen bij deze overeenkomst jaarlijks een overzicht doen toekomen van haar uitspraken, waarbij overigens de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen blijft gewaarborgd.
12. Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd op het bureau van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
13. Ten aanzien van alle bij de geschillencommissie aanhangig gemaakte

geschillen bepaalt de voorzitter vooraf of deze als klacht danwel als geschil worden behandeld. Indien de voorzitter voornemens is het aanhangig gemaakte geschil als klacht af te handelen, meldt hij/zij zulks schriftelijk bij de partij die zulks aanhangig heeft gemaakt binnen een termijn van veertien dagen, te rekenen vanaf het tijdstip van binnenkomst van de klacht of het geschil. Indien de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt vervolgens bezwaar maakt tegen de afhandeling van de door haar aanhangig gemaakte kwestie als een klacht, en staat op in behandelingneming door de commissie, dient deze partij zulks binnen acht dagen schriftelijk aan de voorzitter mede te delen. Bij gebreke van een zodanige mededeling zal de voorzitter de klacht of het geschil binnen redelijke termijn zelf afdoen, zulks met inachtneming van hetgeen in het volgende artikel-lid is bepaald.

14. De afhandeling van een klacht geschiedt door de voorzitter in de schriftelijke vorm. Daarbij dient de voorzitter zijn of haar oordeel omtrent de klacht alsook de motivering daarvan aan te geven onder toepassing van het beginsel van hoor en wederhoor. De voorzitter is evenwel niet verplicht om de klager nadere gelegenheid tot uiteenzetting van de klacht te geven.

Artikel 38

Dispensatie

Ondernemingen die vóór de invoering van de wet Flexibiliteit en zekerheid arbeidskrachten ter beschikking stelden conform de definitie van 7:690 BW, met gebruikmaking van het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht en daarbij hanteren een van de CAO afwijkend pakket aan secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden, per saldo ten minste gelijkwaardig aan de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden vervat in deze CAO, kunnen geheel of gedeeltelijk dispensatie vragen van de in deze CAO vervatte voornoemde voorwaarden. Deze dispensatie wordt verleend door de in de aanhef van deze CAO genoemde CAO-partijen, maximaal voor de duur van de looptijd van de bepaling(en) waarvoor dispensatie wordt verleend.

Artikel 43

Nadere bepalingen

Een wijziging in de bij de opdrachtgever geldende regelingen verbindt de uitzendonderneming pas vanaf het tijdstip dat de uitzendonderneming hiervan op de hoogte is gesteld door de opdrachtgever, dan wel dat de uitzendonderneming hiervan redelijkerwijze kennis had kunnen nemen.

BIJLAGE I

Beloningsregeling uitzendkrachten

Deel A. Functie-indeling

Vanaf 1 januari 2001 gelden formele beslisregels ten aanzien van de functie-indeling van de door de uitzendkracht te verrichten werkzaamheden. Deze formele beslisregels bevatten vier indelingsinstrumenten waarmee de functie dient te worden bepaald.

Het betreft de volgende instrumenten:

1. Functieraster (inclusief functieniveaunkenmerken).
Dit bevat een overzicht van alle ABU-referentiefuncties gesorteerd naar functiegroep en disciplines I t/m IV (administratie, productie/techniek/logistiek, medisch/para-medisch en overigen).
Het raster bevat bovendien een omschrijving van de niveaubepalende kenmerken (aard van het werk, indicaties van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid) van elke functiegroep, aangevuld met opleidingskenmerken.
2. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen.
De vaststelling van de uiteindelijke functie van de uitzendkracht heeft gevolgen voor diens salaris. Daarom dient iedere vaststelling van de functie volgens een vast stramien te verlopen en afzonderlijk gedocumenteerd te worden.
3. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen.
4. Beschrijving van de functieprofielen van de referentiefuncties.

1. Functieraster

2. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen

1. Stel de functietitel vast en neem het profiel van de functie, zoals door aanvrager ingediend, door.
2. Beantwoord de volgende vragen aan de hand van de functieniveau-kenmerken in het functieraster:

Kolom A. Wat is de kern van de aard van het werk?

- 0 A1
- 0 A2
- 0 A3
- 0 A4
- 0 A5
- 0 A6
- 0 A7
- 0 A8
- 0 A9

Kolom B. Bepaal het niveau van de vereiste kennis.

- 0 B1
- 0 B2
- 0 B3
- 0 B4
- 0 B5
- 0 B6
- 0 B7
- 0 B8
- 0 B9

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Kolom C. Bepaal de mate van zelfstandigheid.

0 C1
0 C2
0 C3
0 C4
0 C5
0 C6
0 C7
0 C8
0 C9

3. Indien het verschil tussen A en B, B en C, of A en C meer bedraagt dan 1 niveau, begin dan opnieuw bij kolom A.
4. Het niveau dat 2 of 3 keer wordt aangegeven, wordt vastgesteld als het functieniveau waarop een functie in principe wordt ingedeeld.
5.
 - a. Selecteer een referentiefunctie uit het functieraster op het vastgestelde niveau en in de relevante discipline (functiecategorie), met dezelfde of verwante functietitel.
 - b. Komt een referentiefunctie met dezelfde of een verwante functienaam niet in het raster voor, gebruik dan het aanvullende hulpmiddel.
6. Vergelijk het functieprofiel van de gekozen referentiefunctie met het profiel van de functie zoals aangeleverd door de aanvrager. Dit ter finale controle.
7. Bij een significante mismatch start u weer bij 1 en verifieert u het door de aanvrager ingediende profiel van de uitzendfunctie.

3. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functie-groepen
(behorend bij stap 5b. van de beslisboom)

Centraal staat het functieraster. Hierin staan onder meer de circa 50 meest uitgezonden functies in de uitzendbranche. In de kolommen staan de functies gegroepeerd per discipline. In de rijen staan de functies gegroepeerd naar functiegroepen.

De functies in het functieraster zijn zogenaamde referentiefuncties. Ze dienen als norm of kapstok om de functies waar uitzendkrachten naar worden uitgezonden mee te vergelijken.

Hierna volgen de circa 160 functienamen in alfabetische volgorde welke tijdens de inventarisatie van de top 50 van de meest uitgezonden functies door negen uitzendorganisaties zijn opgegeven.

- De functienamen die door de uitzendorganisaties zijn opgegeven staan in kolom 1 en worden aangeduid met roepnaam.
- Achter de roepnaam verwijzen kolom 2 en 3 naar de omschreven referentiefunctie(s) die mogelijk passend is/zijn om de „roepnaamfunctie” mee te vergelijken. Een oordeel of deze passend is kan tot stand komen na het lezen van de functieprofielen van de referentiefunctie.
- Komt de „roepnaamfunctie” globaal overeen met de referentiefunctie dan ligt een indeling in dezelfde functiegroep voor de hand.
- Aanbevolen wordt een beperkt aantal functieniveaumenken, die bij een mogelijke passende functiegroep behoren, aanvullend te lezen om het gevoel voor niveau verder aan te scherpen.

Op basis van het in de vorige stap opgedaan niveaugevoel kan de „roepnaamfunctie” vergelijkenderwijs en denkend in verhoudingen worden ingedeeld in de passende functiegroep.

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Administratief assistent/ medewerker licht	I	Administratief medewerker A + B
Administratief hbo-niveau	I	Boekhouder Chef financiële administratie Bedrijfseconomisch analist
Administratief medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Afdelingssecretaresse	I	Administratief medewerker B Secretaresse A + B
Afwashulp medisch	IV	Afwasser
Afwasser/afwashulp	IV	Afwasser
Agrarisch medewerker	IV	Agrarisch medewerker
Archiefassistent	I	Archiefmedewerker
Archiefmedewerker	I	Archiefmedewerker
Assemblagemedewerker	II	Productiemedewerker
Baliemedewerker	I	Receptioniste/telefoniste A + B
Barkeeper	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Bedieningmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Bedrijfsrestaurant- medewerker	IV	Keukenhulp Catering medewerker

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Bejaardenhulp	III	Thuishulp (basis)
Bejaardenverzorgende	III	Thuishulp (basis)
		Verpleegassistent
Belader	II	Bijrijder
		Loodsmedewerker
Besteller/koerier	II	Chauffeur bestelauto/koerier
Bijrijder (vrachthouder)	II	Bijrijder
Binnendienstmedewerker	IV	Administratief medewerker
		verkoopbinnendienst
		Verkoopbinnendienst medewerker
		A + B
Bloembinder	IV	Agrarisch medewerker
Bloemensnijder	IV	Agrarisch medewerker
Bode/postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Boekhouder assistent	I	Administratief medewerker
		A t/m D
Boekhoudingmedewerker	I	Administratief medewerker
		A t/m D
Boekhoudkundige	I	Boekhouder
MBA/SPD-niveau		
Buffetmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
		Cateringmedewerker
Caissière	IV	Caissière
Callcenter medewerker	IV	Callcenter medewerker A t/m C
		Verkoopbinnendienst medewerker
		A + B
Cateringmedewerker	IV	Keukenhulp
		Afwasser
		Cateringmedewerker
Chauffeur	II	Chauffeur bestelauto/koerier
Chauffeur groot	II	Chauffeur bestelauto/koerier
Chauffeur klein/ bestelauto/BE	II	Chauffeur bestelauto/koerier
CO ₂ -lasser	II	Onderhoudsmonteur A
Commercieel medewerker	IV	Callcenter medewerker A t/m C
		Verkoopbinnendienst medewerker
		A + B
		Vertegenwoordiger
Constructiebankwerker	II	Onderhoudsmonteur A

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A Montage-medewerker
Datatypist/data entry medewerker	I	Medewerker tekstverwerking
Directiesecretaresse	I	Secretaresse C, D Managementassistent
Docent	IV	Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs
Elektrotechnisch medewerker lbo	II	Onderhoudsmonteur A Onderhoudsmonteur B
Enquêteur	IV	Call centre medewerker A
Expeditiemedewerker	II	Orderverzamelaar Magazijn medewerker A t/m C Expeditie medewerker/ vrachtplanner
Financieel (administratief) medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D Boekhouder
Gezinsverzorgende	III	Verzorgende thuishulp
Heftruckchauffeur/ heftruckmachinist	II	Heftruckchauffeur
Horeca/huishouding algemeen medewerker	IV	Afwasser Keukenhulp
Horecamedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Hostess	IV	Hostess
Huishoudelijk medewerker	IV	Algemene dienst medewerker Keukenhulp
Hulpmonteur	II	Hulpmonteur/montage-medewerker
Industrieel medewerker	II	Productiemedewerker
Inpakker/in- en uitpakker	I	Inpakker
Intensive care assistant	III	IC-verpleegkundige
Interieurverzorger	IV	Schoonmaker A
Kasmedewerker/kas/balie	IV	Caissière
Kassier winkel	IV	Caissière
Kelner/serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster Kelner
Keukenhulp/ keukenassistent/keukenmedewerker	IV	Keukenhulp
Klusjesman/klusser	II	Algemene-dienstmedewerker

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Kok	IV	Kok productie Zelfstandig werkend kok Chef-kok klein restaurant
Kwekerijhulp	IV	Agrarisch medewerker
Lader/losser	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Logistiek medewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker
Loodsmedewerker	II	Loodsmedewerker
Machinebediener CNC	II	Monteur A
Magazijnmedewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C
Managementassistent	I	Secretaresse C, D Managementassistent
Montagemedewerker	II	Hulpmonteur/ montagemedewerker
Monteur	II	Monteur A en B
Monteur elektro	II	Monteur A en B
Onderhoudsmonteur	II	Monteur A en B
Orderverzamelaar/ orderpicker	II	Orderverzamelaar
Postbesteller	II	Postbesteller
Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Postsorteerder	II	Postsorteerder
Productiemedewerker/ productieassistent	II	Productiemedewerker
Receptionist	I	Receptioniste/telefoniste A + B
	IV	Receptioniste (hotel)
Receptionist medisch	I	Receptioniste/telefoniste A + B
Schoonmaker	IV	Schoonmaker A + B
Schoonmaker industrieel	IV	Schoonmaker A + B
Secretarieel medewerker	I	Secretaresse A
Secretariaatsmedewerker		
Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Sjouwer (algemeen)	II	Algemene-dienstmedewerker
Sorteerder productie	II	Productiemedewerker
Systeembeheerder	IV	Systeembeheerder A Systeembeheerder

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Telefonisch helpdesk-medewerker	IV	Callcenter medewerker A t/m C
Telefonisch klachten-behandelaar	IV	Callcenter medewerker A t/m C
Telefonisch verkoper/telemarketeer	IV	Callcenter medewerker A t/m C Medewerker verkoopbinnendienst A + B
Telefonist	II	Telefoniste
Telefonist/receptionist	II	Receptioniste/telefoniste A + B
Thuiszorg/thuishulp A	III	Thuishulp (basis)
Typist	I	Medewerker tekstverwerking
Vakkenvuller	IV	Winkelmedewerker
Verhuizer	I	Bijrijder
Verkoper/winkelmedewerker	IV	Winkelmedewerker
Verkoopmedewerker		Winkelverkoper
Verkoper binnendienst	IV	Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Klantenservicemedewerker		
Verkoper detailhandel	IV	Winkelverkoper
Verkoper voedingsmiddelen	IV	Winkelmedewerker Winkelverkoper
Verpleeghulp	III	Verpleeghulp
Verpleegkundige	III	Verpleegkundige orthopedie IC-verpleegkundige
Vorkheftruckrijder	II	Heftruckchauffeur
Vuilnisophaler/belader huisvuil	II	Productiemedewerker Bijrijder
Wasserijmedewerker/ wasserijhulp	IV	Afwasser
Winkelbediende	IV	Winkelmedewerker
Ziekenverzorgende	III	Ziekenverzorgende

4. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines:¹⁾

- I. Discipline Administratie
- II. Discipline Productie/techniek/logistiek
- III. Discipline Medisch en para-medisch
- IV. Discipline Overigen

Deel B. Beloningsregeling

De normale beloningsregeling
Inleidende bepalingen en definities

¹⁾ De omschrijving van de functieprofielen is verkrijgbaar als aparte publicatie.

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Salaristabel

De regeling geeft een tabel met garantiebasisuursalarissen, in het vervolg de salaristabel genoemd, alsmede de daarbijbehorende toepassingsregels die door uitzendondernemingen zullen worden aangehouden bij het indelen van functies in de salaristabel en bij het toepassen van de salaristabel. De salaristabel bestaat uit twee onderdelen: de normtabel en de instroomtabel.

2. Functiegroep

De functies waarin uitzending kan plaatsvinden zijn naar het niveau van de te verrichten werkzaamheden onderscheiden. Er worden negen functiegroepen onderscheiden. De salaristabel telt negen salarisschalen die corresponderen met de negen functiegroepen. In deel A. Functie-indeling van deze Bijlage I worden de formele beslisregels gegeven met behulp waarvan functies worden ingedeeld in een functiegroep en waarmee dan tevens de voor die functie geldende salarisschaal in de salaristabel is vastgesteld. In deel A. van deze Bijlage I is opgenomen het indelingsinstrument, bestaande uit:

- het functieraster (inclusief de functieniveaumenken);
- de beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen;
- het aanvullend hulpmiddel voor de indeling van functies in functiegroepen;
- de functieprofielen.

3. Periodieken

Een salarisschaal is opgebouwd uit een reeks van salarisbedragen, periodieken genoemd. De volgende periodiek in een schaal wordt toegekend op grond van de periode uitgedrukt in weken die men voor een uitzendonderneming heeft gewerkt. Hierbij wordt de volgende telmethodiek gehanteerd:

- In de normtabel wordt, na in 52 weken gewerkt te hebben als uitzendkracht bij dezelfde uitzendonderneming en zonder dat sprake is van een onderbreking van meer dan een jaar, de volgende periodiek in de geldende schaal toegekend.
- In de instroomtabel wordt, na in 26 weken gewerkt te hebben als uitzendkracht bij dezelfde uitzendonderneming en zonder dat sprake is van een onderbreking van meer dan een jaar, de volgende periodiek in de geldende schaal toegekend.
- Na in maximaal 52 weken als uitzendkracht in de instroomtabel werkzaam te zijn geweest bij dezelfde uitzendonderneming en zonder dat sprake is van een onderbreking van meer dan een jaar, wordt de eerste periodiek van de normtabel in de geldende schaal toegekend.

Bij wisseling van uitzendonderneming door de uitzendkracht zal zoveel mogelijk met eventuele, bij de voorgaande uitzendonderneming verworven, rechten rekening worden gehouden, zoals aangegeven in artikel 8 van deze regeling, onverkort het gestelde in de artikelen 5a., b. en c.

4. Uurbeloning

De uurbeloning is het garantiebasisuursalaris vermenigvuldigd met de eventueel van toepassing zijnde factoren (zie toepassing: artikel 6 en 7 van de Beloningsregeling uitzendkrachten).

De opgenomen garantiebasisuursalarissen zijn brutobedragen.

Garantiebasisuursalarissen

5. a. Normtabel garantiebasisuursalarissen

Voor uitzendkrachten die niet behoren tot de in artikel 5b. genoemde categorieën is de normtabel van toepassing. De regels voor toepassing van deze tabel zijn gegeven in artikel 3, 8, 9 en 10 van de normale beloningsregeling.

Normtabel in euro's

periodiek	functiegroep								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	7,79	8,03	8,33	8,71	9,11	9,56	10,12	10,75	11,49
2	8,14	8,35	8,67	9,04	9,47	9,93	10,50	11,22	12,08
3	8,52	8,72	9,03	9,40	9,82	10,30	10,89	11,72	12,67
4	8,94	9,11	9,40	9,78	10,21	10,71	11,31	12,24	13,30
5	9,38	9,53	9,80	10,18	10,62	11,12	11,73	12,78	13,96
6	9,86	9,98	10,23	10,61	11,05	11,57	12,18	13,34	14,64
7		10,46	10,68	11,05	11,49	12,02	12,64	13,93	15,36
8			11,16	11,52	11,95	12,50	13,13	14,55	16,11
9				12,02	12,45	12,98	13,64	15,19	16,88
10					12,96	13,50	14,16	15,87	17,71
11						14,06	14,71	16,56	18,57
12							15,27	17,30	19,47

b. Instroomtabel garantiebasisuursalarissen

Uitzendkrachten worden ingedeeld in de instroomtabel indien zij geen werkervaring hebben; hiervoor komen in aanmerking langdurig werklozen (overeenkomstig de gebruikelijke definities; op dit moment meestal langer dan één jaar), reïntegratiedoelgroepen (overeenkomstig de gebruikelijke definities en regelingen), schoolverlaters, herintreders en vakantiekrachten (conform artikel 31 van de CAO). Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen die nader zijn omschreven in artikel 5c.

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

van de Beloningsregeling uitzendkrachten. De regels voor toepassing van deze tabel zijn gegeven in de artikelen 3, 8, 9 en 10 van de normale beloningsregeling.

c. **Bijzondere toepasselijkheid instroomtabel**

De instroomtabel is naast de in artikel 5b. genoemde gevallen van toepassing op uitzendkrachten, indien een inlenende CAO dan wel een met de ondernemingsraad overeengekomen salarisregeling een bepaling bevat ten aanzien van de honorering op of nabij het wettelijk minimumloon die afwijkt van het in 5b. genoemde. Toepassing van de instroomtabel is in dit geval eerst mogelijk op verzoek van één van de bij deze CAO voor Uitzendkrachten betrokken CAO-partijen en indien CAO-partijen met het verzoek instemmen. Daarbij moet sprake zijn van aantoonbaar belang bij de toepassing van de instroomtabel. De genoemde CAO-partijen nemen binnen veertien kalenderdagen een besluit over het ingediende verzoek. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zullen partijen deze regeling naar redelijkheid en billijkheid toepassen.

Instroomtabel in euro's vanaf 1 januari 2003

periodiek	functiegroep		
	1	2	3
1	7,21	7,21	7,21
2	7,37	7,50	7,63
3		7,79	8,07

Instroomtabel in euro's vanaf 1 juli 2003

periodiek	functiegroep		
	1	2	3
1			
2			
3			

d. Basisuursalarissen jeugdigen

Voor uitzendkrachten die jonger dan 23 jaar zijn, gelden garantiebasisuursalarissen die van de voor hen geldende in de instroomtabel of in de normtabel opgenomen garantiebasisuursalarissen met de volgende, per leeftijd vastgestelde, percentages zijn afgeleid:

15-jarige	30%
16-jarige	34½%
17-jarige	39½%
18-jarige	45½%
19-jarige	52½%
20-jarige	61½%
21-jarige	72½% en
22-jarige	85%

Voor de vaststelling van het garantiebasisuursalaris wordt voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden.

e. Kortere werkweek

Indien de geldende normale arbeidsduur gemiddeld minder dan 40 uur per week bedraagt, zal het garantiebasisuursalaris gecorrigeerd worden voorzover er strijd ontstaat met de Wet Minimumloon en de Wet Minimumvakantiebijslag, met dien verstande dat in dat geval het garantiebasisuursalaris zal moeten worden verhoogd dan wel een extra reservering zal moeten plaatsvinden ten behoeve van de betrokken medewerker.

6. a. Tabel toeslagen onregelmatige werktijden

Het feitelijk betaalde brutouurloon wordt – afhankelijk van de dag en de periode van de dag waarin het gewerkte uur valt – met een toeslagfactor vermenigvuldigd conform onderstaande tabel. Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Tabel minimumtoeslagfactoren

tijdzone periode	vroeg 00.00-07.00	normaal 07.00-18.00	laat 18.00-00.00 uur
maandag	1.50	1.00	1.25
dinsdag	1.50	1.00	1.25
woensdag	1.50	1.00	1.25
donderdag	1.50	1.00	1.25
vrijdag	1.50	1.00	1.25
zaterdag	1.50	1.50	1.50
zondag	1.50	1.50	1.50
feestdag op maandag-vrijdag	1.50	1.50	1.50
zaterdag-zondag	2.00	2.00	2.00

Ten hoogste zullen de volgende factoren worden toegepast:
Tabel maximumtoeslagfactoren

tijdzone periode	vroeg 00.00-07.00	normaal 07.00-18.00	laat 18.00-00.00 uur
maandag	2.00	1.00	1.50
dinsdag	1.50	1.00	1.50
woensdag	1.50	1.00	1.50
donderdag	1.50	1.00	1.50
vrijdag	1.50	1.00	1.70
zaterdag	1.70	1.70	2.00
zondag	2.00	2.00	2.00
feestdag op maandag-vrijdag	2.50	2.50	2.50
zaterdag-zondag	3.00	3.00	3.00

- b. Afwijkende toeslagen onregelmatige werktijden
Indien de uitzendonderneming conform Bijlage V lid 1b sub 3 en lid 2b sub 3 juncto lid 3 de initiële loonsverhoging toepast voortvloeiend uit de arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever, past de uitzendonderneming vanaf 30 december 2002 de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende fac-

tor. Indien de toeslagfactor hiermee niet overeenkomt, is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

7. a. Overwerktoeslag
Het feitelijk betaalde brutouurloon wordt – afhankelijk van het feit of sprake is van overwerk – met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durende dan een half uur wordt niet als zodanig aangemerkt.
De toeslagfactor zal minimaal 1.25 bedragen.
De toeslagfactor zal maximaal 1.50 bedragen.
- b. Afwijkende overwerktoeslagen
Indien de uitzendonderneming Bijlage V lid 1b sub 3 en lid 2b sub 3 juncto lid 3 de initiële loonsverhoging toepast voortvloeiend uit de arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever, past de uitzendonderneming vanaf 30 december 2002 de overwerktoeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de toeslagfactor hiermee niet overeenkomt, is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

Toepassing instroomtabel en normtabel

8. Overgang naar andere uitzendonderneming
Een uitzendonderneming die een uitzendkracht te werk stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen, functiegroep en periodiek, zoveel als mogelijk blijkt.
Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens de wet en deze CAO geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform deze beloningsregeling wordt voortgezet. Vervolgens wordt gehandeld conform de toepassingscategorieën en telmethodiek behorend bij categorie B.
9. Toepassingscategorieën van uitzendkrachten op wie niet de overgangsregeling 2000/2001 (onderdeel 2 van deze Bijlage) van toepassing is.
Voorafgaand aan de bepaling van de toepassingscategorie worden de werkzaamheden die de uitzendkracht binnen de te sluiten uitzendovereenkomst zal gaan verrichten ingedeeld in de geëigende functie-

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

groep aan de hand van de methodiek van indeling van functies zoals beschreven in deel A. Functie-indeling.

Categorieën

- A. Nieuwe uitzendkrachten, i.c. personen die in het laatste jaar voor de uitzending niet als uitzendkracht bij enige uitzendonderneming werkzaam zijn geweest, met een uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaan en daartoe:
 - 1. Ingedeeld worden in de functiegroepen 1, 2 of 3
 - i en behorend tot de doelgroepen van de instroomtabel cf. artikel 5b. of 5c. en waarop derhalve de instroomtabel van toepassing is;
 - ii en niet behorend tot de doelgroepen van de instroomtabel cf. artikel 5b. of 5c. en waarop derhalve de normtabel van toepassing is.
 - 2. Ingedeeld worden in de functiegroepen 4 of hoger en waarop derhalve de normtabel van toepassing is.
- B. Uitzendkrachten die in de periode van een jaar voorafgaand aan de dag van aanvang van de uitzendovereenkomst als uitzendkracht werkzaam zijn geweest bij de uitzendonderneming waarmee zij wederom een uitzendovereenkomst aangaan en daartoe:
 - 1. Ingedeeld worden in de functiegroepen 1, 2 of 3
 - i en behorend tot de doelgroepen van de instroomtabel cf. artikel 5b. of 5c. en waarop derhalve de instroomtabel van toepassing is;
 - ii en niet behorend tot de doelgroepen van de instroomtabel cf. artikel 5b. of 5c. en waarop derhalve de normtabel van toepassing is.
 - 2. Ingedeeld worden in de functiegroepen 4 of hoger en waarop derhalve de normtabel van toepassing is.
- C. Uitzendkrachten die in de periode van een jaar voorafgaand aan de dag van aanvang van de uitzendovereenkomst laatstelijk als uitzendkracht werkzaam zijn geweest bij een andere uitzendonderneming dan waarmee de uitzendovereenkomst wordt gesloten en daartoe:
 - 1. Ingedeeld worden in de functiegroepen 1, 2 of 3
 - i en behorend tot de doelgroepen van de instroomtabel cf. artikel 5b. of 5c. en waarop derhalve de instroomtabel van toepassing is;
 - ii en niet behorend tot de doelgroepen van de instroomtabel

- cf. artikel 5b. of 5c. en waarop derhalve de normtabel van toepassing is.
2. Ingedeeld worden in de functiegroepen 4 of hoger en waarop derhalve de normtabel van toepassing is.

10. Toepassingsregels

Inschaling

Het binnen de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld, bepalen van het juiste periodieknummer.

Categorie	Toepassingsregel
A.1.i	– Inschaling op periodieknummer I1 (instroomtabel) van de schaal, behorend bij de functiegroep waarop de werkzaamheden zijn ingedeeld.
A.1.ii	– Inschaling op periodieknummer N1 (normtabel) van de schaal, behorend bij de functiegroep waarop de werkzaamheden zijn ingedeeld.
A.2	– Inschaling op periodieknummer N1 (normtabel) van de schaal, behorend bij de functiegroep waarop de werkzaamheden zijn ingedeeld.
B.1.i	– Indien indeling plaatsvindt in dezelfde functiegroep als of lager dan waarin de werkzaamheden waren ingedeeld bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op hetzelfde periodieknummer als bij de laatste uitzendovereenkomst, tenzij met die inschaling in 26 weken als uitzendkracht is gewerkt, want in dat geval is het volgende periodieknummer van toepassing, mits nog niet in 52 weken is gewerkt met inschaling in de instroomtabel, want in dat geval vindt inschaling plaats in de normtabel op periodieknummer N1 (normtabel). – Indien indeling plaatsvindt in een hogere functiegroep dan bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op het periodieknummer van het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris dat bij de voorgaande laatste uitzendovereenkomst van toepassing was, in de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld, tenzij met inschaling in de instroomtabel, ongeacht de functiegroep, in 26 weken als uitzendkracht is gewerkt, want in dat geval is het volgende periodieknummer van toepassing, mits nog niet in 52 weken is gewerkt met inschaling in de instroomtabel, ongeacht de functiegroep, want in dat geval vindt inschaling plaats in de normtabel op periodieknummer N1 (normtabel).

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Categorie	Toepassingsregel
B.1.ii	– Indien indeling plaatsvindt in dezelfde functiegroep als of lager dan waarin de werkzaamheden waren ingedeeld bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op hetzelfde periodieknnummer als bij de laatste uitzendovereenkomst, tenzij met die inschaling in 52 weken als uitzendkracht is gewerkt, want in dat geval is het volgende periodieknnummer van toepassing. – Indien indeling plaatsvindt in een hogere functiegroep dan bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op het periodieknnummer, van het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris dat bij de voorgaande laatste uitzendovereenkomst van toepassing was, in de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld.
B.2	– Indien indeling plaatsvindt in dezelfde functiegroep als of lager dan waarin de werkzaamheden waren ingedeeld bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op hetzelfde periodieknnummer als bij de laatste uitzendovereenkomst, tenzij met die inschaling in 52 weken als uitzendkracht is gewerkt, want in dat geval is het volgende periodieknnummer van toepassing. – Indien indeling plaatsvindt in een hogere functiegroep dan bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op het periodieknnummer, van het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris dat bij de voorgaande laatste uitzendovereenkomst van toepassing was, in de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld.
C.1.i	– Indien indeling plaatsvindt in dezelfde functiegroep als of lager dan waarin de werkzaamheden waren ingedeeld bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op I2 van de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld, indien bij de laatste uitzendovereenkomst, conform opgave van de betreffende uitzendonderneming, I1 (instroomtabel) van toepassing was. Vervolgens zal, na in 26 weken gewerkt te hebben, toekenning van N1 (normtabel) plaatsvinden. Was echter I2 of I3 van toepassing, dan vindt inschaling plaats in de normtabel op periodieknnummer N1 (normtabel).

Categorie	Toepassingsregel
	– Indien de werkzaamheden ingedeeld worden in een hogere functiegroep dan bij de laatste uitzendovereenkomst, vindt inschaling plaats op het periodieknummer, van het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris dat bij de voorgaande laatste uitzendovereenkomst van toepassing was, in de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld, conform opgave van de betreffende uitzendonderneming, mits het periodieknummer in de opgave van de betreffende uitzendonderneming I1 (instroomtabel) is. Vervolgens zal, na in 26 weken gewerkt te hebben, toekenning van N1 (normtabel) plaatsvinden. Indien in de opgave I2 of I3 vermeld staat, ongeacht de functiegroep, wordt ingeschaald op periodieknummer N1 (normtabel) van de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld.
C.1.ii	– Inschaling op het periodieknummer in de schaal van de normtabel, behorend bij de functiegroep waarop de werkzaamheden zijn ingedeeld, overeenkomstig hetgeen volgt uit de inspanningsverplichting zoals geformuleerd in artikel 8 van deze regeling.
C.2	– Inschaling op het periodieknummer in de schaal van de normtabel, behorend bij de functiegroep waarop de werkzaamheden zijn ingedeeld, overeenkomstig hetgeen volgt uit de inspanningsverplichting zoals geformuleerd in artikel 8 van deze regeling.

Telmethodiek

Het tellen van de weken die gewerkt worden met inschaling op een bepaald periodieknummer ten behoeve van de toekenning van het volgende periodieknummer.

Categorie	Toepassingsregel
A.1.i	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst.
A.1.ii	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst.
A.2	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst.
	• Het tellen voortzetten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden na toekenning van een periodieknummer, in het kader van de voorgaande uitzendovereenkomst.
B.1.i	• Het tellen voortzetten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden na toekenning van een periodieknummer, in het kader van de voorgaande uitzendovereenkomst.
B.1.ii	• Het tellen voortzetten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden na toekenning van een periodieknummer, in het kader van de voorgaande uitzendovereenkomst.

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Categorie	Toepassingsregel
B.2	• Het tellen voortzetten vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden na toekenning van een periodieknummer, in het kader van de voorgaande uitzendovereenkomst.
C.1.i	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst.
C.1.ii	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst.
C.2	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst.

Uitvoeringsbepalingen

11. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 6 en 7 van deze beloningsregeling, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode.
12. Voor de aanvang van elke uitzending wordt aan de uitzendkracht schriftelijk, de functiegroep, het toegekende periodieknummer, het toegekende garantiebasisuursalaris, alsmede de feitelijk afgesproken uurbeloning aangegeven. Voorts wordt aan de uitzendkracht de uitkomst ter hand gesteld van de toepassing van de beslisboom met betrekking tot de functieniveaumenken:
 - A. aard van de werkzaamheden;
 - B. indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring;
 - C. mate van zelfstandigheid.
13. Op zijn minst maandelijks wordt de uitzendkracht een loonafrekening verstrekt. Voor de aanvang van de uitzending zal de uitzendonderneming bij de uitzendkracht informeren op welke wijze, hetzij in persoon, hetzij per post, hij de loonafrekening verstrekt wil krijgen. De loonafrekening bevat voorts de volgende gegevens:
 - a. de feitelijke brutobeloningen zo nodig onderverdeeld in normale en toeslaguren en eventuele overuren;
 - b. eventuele suppleties;
 - c. eventuele onkostenvergoedingen;
 - d. de inhoudingen zoals ZW, AOW/ANW, WW, WAO, ZFW en LB;
 - e. de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen;
 - f. de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim, feestdagen, vakantie- en verlofdagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in guldens;
 - g. de geldende functiegroep(schaal);

- h. het toegekende periodieknummer in de normtabel of de instroomtabel;
 - i. het toegekende garantiebasisuursalaris.
14. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de uitzendkracht een verklaring te doen toekomen, waarin vermeld staat in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en welk periodieknummer hij heeft verworven. Beoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 21 van deze CAO omschreven schriftelijke opgave.

Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie

15. Overleg
Indien een uitzendkracht van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen. De uitzendkracht dient allereerst – binnen veertien dagen ná aanvang van de werkzaamheden nadat de betreffende indeling is medegedeeld aan de uitzendkracht – in overleg te treden met de uitzendmedewerker die de functie-indeling heeft verricht. De uitzendmedewerker verschaft de uitzendkracht op diens verzoek een schriftelijke indelingsbeslissing. Deze indelingsbeslissing wordt vastgesteld aan de hand van het indelingsinstrument zoals weergegeven in deel A. Functie-indeling. Deze beslissing wordt binnen veertien dagen na aanvraag door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht verstrekt.
16. Bezwaar
Indien de uitzendkracht niet instemt met de indelingsbeslissing kan de uitzendkracht bezwaar tegen deze beslissing aantekenen. Hiertoe dient de uitzendkracht, binnen veertien dagen na ontvangst van de indelingsbeslissing, een schriftelijk bezwaar in te dienen bij de directie of een door de directie aangewezen afdeling van de desbetreffende uitzendonderneming. Een ingediend bezwaar dient de gronden te bevatten waarom de uitzendkracht de mening is toegedaan dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. De ontvangst van het bezwaar wordt schriftelijk bevestigd.
De directie van de uitzendonderneming wint omtrent de indeling informatie in bij de desbetreffende vestiging en bij de betreffende uitzendkracht. Op basis van deze informatie dient de directie, binnen één maand na aantekening van het bezwaar, een beslissing te nemen. Indien blijkt dat de functie-indeling onjuist is geschied, zal de uitzendonderneming zo nodig het garantiebasisuursalaris bijstellen overeenkomstig de juiste functie-indeling. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

17. Beroepsprocedure

De uitzendkracht kan tegen de beslissing van de directie binnen veertien dagen na ontvangst schriftelijk beroep aantekenen bij de functieclassificatiecommissie die door CAO-partijen wordt ingesteld.

De functieclassificatiecommissie beoordeelt op basis van de door beide partijen aangeleverde informatie allereerst of het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Indien zulks het geval is, doet de functieclassificatiecommissie langs schriftelijke weg binnen drie maanden na ontvangst van het beroepschrift een uitspraak. De commissie stelt haar eigen reglement vast.

Indien blijkt dat de functie-indeling onjuist is geschied, zal de uitzendonderneming zo nodig het garantiebasisuursalaris bijstellen overeenkomstig de juiste functie-indeling. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.

Toepassingsregels met betrekking tot de inschaling

Inschaling

Het binnen de schaal behorend bij de functiegroep waarin de werkzaamheden zijn ingedeeld, bepalen van het juiste periodieknummer.

- I. Indien de uitkomst van de toepassing van de indelingsmethodiek is dat de werkzaamheden ingedeeld worden in functiegroep 4 of hoger, waarbij uitsluitend de normtabel aan de orde is, gelden de volgende regels voor de inschaling:

Categorie	Toepassingsregel
A.	• Inschaling in de geldende schaal vindt plaats op het periodieknummer met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de in 2000 geldende beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003.

Categorie	Toepassingsregel
B.	• Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in dezelfde functiegroep als of hogere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal plaatsvinden op het periodieknummer met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst. • Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een lagere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal plaatsvinden op het periodieknummer dat overeenkomt met zijn bij de betreffende uitzendonderneming laatst toegekende persoonlijke positie zoals gedefinieerd in de in 2000 geldende beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003.
C.	Voorzover het binnen de mogelijkheden van de uitzendonderneming ligt, conform het gestelde in artikel 8 van de beloningsregeling, zullen de volgende toepassingsregels worden gevolgd: • Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een zelfde of hogere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal plaatsvinden op het periodieknummer met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst. • Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een lagere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal plaatsvinden op het periodieknummer dat overeenkomt met zijn bij de betreffende uitzendonderneming laatst toegekende persoonlijke positie zoals gedefinieerd in de in 2000 geldende beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003.

- II. Indien de uitkomst van de toepassing van de indelingsmethodiek is dat de werkzaamheden ingedeeld worden in functiegroep 1, 2 of 3 gelden de volgende regels voor de inschaling:

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Algemene regels

1. Indien het garantiebasisuursalaris, dat bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000 werd toegekend, niet binnen het bereik van de instroomtabel ligt behorend bij de functiegroep, gelden de hierboven onder I vermelde toepassingsregels voor de inschaling in de normtabel.
2. Indien het garantiebasisuursalaris, dat bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000 werd toegekend, wel binnen het bereik van de instroomtabel ligt, maar de uitzendkracht bij de aanvang van de nog lopende uitzendovereenkomst (categorie A) of de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000 (categorie B), al naar gelang van toepassing is, niet tot de doelgroep van de instroomtabel, zoals gedefinieerd in de artikelen 5b. en 5c. van de Beloningsregeling uitzendkrachten, behoorde, wordt periodieknummer N1 (normtabel) van de geldende schaal in de normtabel toegekend.
3. Indien het garantiebasisuursalaris, dat bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000 werd toegekend, binnen het bereik van de instroomtabel ligt en de uitzendkracht bij de aanvang van de nog lopende uitzendovereenkomst (categorie A) of de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000 (categorie B), al naar gelang van toepassing is, wel tot de doelgroep van de instroomtabel, zoals gedefinieerd in de artikelen 5b. en 5c. van de Beloningsregeling uitzendkrachten, behoorde, gelden de hierna volgende toepassingsregels:

Categorie	Toepassingsregel
A.	• Indien de uitzendkracht in minder dan 26 weken werkzaam was als uitzendkracht in het kader van de lopende uitzendovereenkomst, wordt het periodieknummer van de geldende schaal in de instroomtabel toegekend dat behoort bij het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris, zoals toegekend op basis van de in 2000 geldende beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003. • Indien de uitzendkracht in 26 weken of meer werkzaam was als uitzendkracht in het kader van de lopende uitzendovereenkomst, wordt periodieknummer N1 (normtabel) van de geldende schaal in de normtabel toegekend.

Categorie	Toepassingsregel
B.	• Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een zelfde of hogere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal in de instroomtabel plaatsvinden op het periodieknummer dat overeenkomt met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst, tenzij in 26 weken of meer, in het kader van die laatste voorgaande uitzendovereenkomst, gewerkt is, want dan wordt periodieknummer N1 (normtabel) van de geldende schaal toegekend. • Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een lagere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal plaatsvinden op het periodieknummer dat overeenkomt met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst, tenzij door de uitzendkracht in 26 weken of meer, in het kader van die laatste voorgaande uitzendovereenkomst, gewerkt is, want dan vindt inschaling plaats op periodieknummer N1 (normtabel) van de geldende schaal.
C.	• Indien de uitzendkracht beschikt over correcte en valide gegevens van de voorgaande uitzendovereenkomst betreffende het daarin toegekende garantiebasisuursalaris, zullen de volgende regels worden toegepast:

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Categorie	Toepassingsregel
	• Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een zelfde of hogere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal in de instroomtabel plaatsvinden op het periodieknummer dat één periodieknummer hoger ligt dan het periodieknummer dat overeenkomt met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst. Indien de uitzendkracht daarmee het periodieknummer I3 van de instroomtabel bereikt, wordt periodieknummer N1 (normtabel) van de geldende schaal toegekend. Na in 26 weken gewerkt te hebben met inschaling in de instroomtabel, wordt N1 (normtabel) toegekend. • Indien de werkzaamheden worden ingedeeld in een lagere functiegroep dan bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst in 2000, zal inschaling in de geldende schaal plaatsvinden op het periodieknummer dat één periodieknummer hoger ligt dan het periodieknummer dat overeenkomt met het gelijke of naast hogere garantiebasisuursalaris ten opzichte van het garantiebasisuursalaris zoals dat was vastgesteld en toegekend op basis van de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 bij de laatste voorgaande uitzendovereenkomst. Indien de uitzendkracht daarmee het periodieknummer I3 van de instroomtabel bereikt vindt inschaling plaats op periodieknummer N1 (normtabel) van de geldende schaal. Na in 26 weken gewerkt te hebben met inschaling in de instroomtabel, wordt N1 (normtabel) toegekend.

Toepassingsregels met betrekking tot de telmethodiek

Telmethodiek

Het tellen van de weken gewerkt met inschaling op een bepaald periodieknummer ten behoeve van de toekenning van het volgende periodieknummer conform de telregels zoals beschreven in artikel 3 van de normale beloningsregeling.

Categorie	Toepassingsregel
A.	• Voortzetten van tellen, maar dan in weken, bij lopende uitzendovereenkomst, rekenend vanaf de datum van de laatste positietoekenning conform de beloningsregeling in de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003.
B.	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst in 2001, waarbij in het geval van inschaling in de instroomtabel, na 26 weken periodieknnummer N1 (normtabel) wordt toegekend.
C.	• Starten met tellen bij aanvang uitzendovereenkomst in 2001.

BIJLAGE II

Reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie

2. Het percentage, bedoeld in artikel 26 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt 0,6%.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 29 lid 5 van de onderhavige CAO, zal voor de groep van uitzendkrachten werkzaam in de kantoor- of administratieve sector en in de (para-)medische, verplegende en verzorgende sectoren van het beroepsen bedrijfsleven en voor de uitzendkrachten, werkzaam in de overige sectoren van het beroeps- en bedrijfsleven anderzijds verschillend zijn, aangezien de uitzendonderneming veelal krachtens de terzake geldende regeling ingevolge de Organisatiewet Sociale Verzekering is aangesloten bij verschillende premiegroepen in de sector Uitleenbedrijven van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv).
6. Het percentage, bedoeld in artikel 29 lid 6 van de onderhavige CAO, zal voor de groep van uitzendkrachten werkzaam in de kantoor- of administratieve sector en in de (para-)medische, verplegende en verzorgende sectoren van het beroepsen bedrijfsleven en voor de uitzendkrachten, werkzaam in de overige sectoren van het beroeps- en bedrijfsleven anderzijds verschillend zijn, aangezien de uitzendonderneming veelal krachtens de terzake geldende regeling ingevolge de Organisatiewet Sociale Verzekering is aangesloten bij verschillende premiegroepen in de sector Uitleenbedrijven van het Landelijk instituut sociale verzekeringen (Lisv).

BIJLAGE IIA

Overhevelingstoeslag

In verband met de afschaffing van de overhevelingstoeslag is het volgende overeengekomen met ingang van 1 januari 2001:

1. Uitzendkrachten kunnen niet twee keer de overhevelingstoeslag gebauteerd krijgen.
2. De instroomtabel wordt verhoogd met 3,93% (inclusief wettelijke verhoging van het minimumloon).
3. De normtabel wordt verhoogd met 1,87%.
4. De feitelijke uurlonen van werkenden met een lopende uitzend-overeenkomst per 01 januari 2001, met uitzondering van de (echte) WML-ers (onder wie wordt verstaan zij die f 14,13 verdienen en naar f 14,68 gaan), worden verhoogd met 1,87%, met maximum van f 1.745,- (wettelijk maximum).
5. De inschaling in het loongebouw vindt als volgt plaats:
 - a. eerst wordt de functiegroep vastgesteld;
 - b. daarna wordt vervolgens de loonschaal bepaald;
 - c. bij de inschaling wordt uitgegaan van het brutoloon op 31 december 2000 (op basis van oude positie en niveau);
 - d. daarna inschaling in de nieuwe loonschaal op het gelijke/naasthogere loon per 1 januari 2001.

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE V

Loonsverhoging

Conform Artikel 20 lid 4 komen partijen gedurende de looptijd van deze CAO-afpraak het volgende overeen:

1. Loonsverhoging per 30 juni 2003
 - a. De normtabel garantiebasisuursalarissen van de Beloningsregeling uitzendkrachten (Bijlage I, CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003) wordt per 30 juni 2003 met 2% verhoogd.
 - b. De feitelijke bruto uurlonen van uitzendkrachten worden per 30 juni 2003 met 2% verhoogd. Deze verhoging betreft alle uitzendkrachten die op 30 juni 2003 een lopende uitzendovereenkomst hebben met hun uitzendbureau, behalve
 1. de uitzendkrachten op wie op 30 juni 2003 krachtens artikel 32 van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 wordt toegepast een bepaling inzake lonen van ter beschikking gestelde uitzendkrachten in een CAO die bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU) is gemeld;
 2. de uitzendkrachten die op 30 juni 2003 een bruto beloning genieten conform de instroomtabel garantiebasisuursalarissen van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 (deze bedragen worden verhoogd met het percentage van het wettelijk minimumloon);
 3. de uitzendkrachten die – anders dan door toepassing van het bepaalde in de artikelen 1 tot en met 5d. en/of 8 tot en met 11 van de Beloningsregeling uitzendkrachten (Bijlage I, CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003) – conform de arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever een initiële loonsverhoging genieten op de tijdstippen dat die regeling dat voorschrijft.
2. Loonsverhoging per 5 januari 2004
 - a. De normtabel garantiebasisuursalarissen wordt per 5 januari 2004 niet verhoogd.
 - b. De feitelijke bruto uurlonen van uitzendkrachten worden per 5 januari 2004 met 0,9% verhoogd. Deze verhoging betreft alle uitzendkrachten die op 5 januari 2004 een lopende uitzendovereenkomst hebben met hun uitzendbureau, behalve:
 1. de uitzendkrachten op wie op 5 januari 2004 krachtens artikel 32 van de CAO voor Uitzendkrachten wordt toegepast een bepaling inzake lonen van ter beschikking gestelde uit-

- zendkrachten in een CAO die bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche (SMU) is gemeld;
2. de uitzendkrachten die op 5 januari 2004 een bruto beloning genieten conform de instroomtabel garantiebasisuursalarissen van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 (deze bedragen worden verhoogd met het percentage van het wettelijk minimumloon);
 3. de uitzendkrachten die – anders dan door toepassing van het bepaalde in de artikelen 1 tot en met 5d. en/of 8 tot en met 11 van de Beloningsregeling uitzendkrachten (Bijlage I, CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003) – conform de arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever een initiële loonsverhoging genieten op de tijdstippen dat die regeling dat voorschrijft.
3. De uitzendonderneming is slechts bevoegd van de onder 1b sub 3 en 2b sub 3 bedoelde uitzondering gebruik te maken indien, bij voorkeur bij de bevestiging van uitzending, tevoren schriftelijk aan de uitzendkracht is medegedeeld dat de initiële loonsverhoging(en) voortvloeiende uit de arbeidsvoorwaardenregeling van de opdrachtgever worden toegepast, op de tijdstippen dat die regeling dat voorschrijft.
 4. Voorzover de uitzendkracht op 30 juni 2003 op grond van de aanpassing van de normtabel garantiebasisuursalarissen van het hierboven onder lid 1 bepaalde en bovendien na eventueel voorgeschreven toepassing van het hierboven onder 1b sub 3 en 2b sub 3 bepaalde, een feitelijk bruto uurloon geniet onder het op hem/haar toepasselijke garantiebasisuursalaris conform de normtabel van de CAO voor Uitzendkrachten, zal de bruto uurbeloning per 1 juli 2003 worden verhoogd naar minimaal het op hem/haar toepasselijke garantiebasisuursalaris.

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Functieraster	functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
	A	B	C				
Func-tie-groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini-stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
Groep 1	Zeer een-voudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor geen vak-kennis en slechts een geringe ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/ instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht	Geen tot geringe beroeps-opleiding	– Archief-medewerker	– Productie-medewerker	– Caissière
					– Inpakker	– Algemene Dienstmee-werker	– Winkelmede-werker
							– Schoonmaker
							A
							– Agrarisch medewerker
						– Magazijnme-dewerker A	– Afwasser
						– Bijrijder (lader/losser)	– Keukenhulp

1. Functieraster		functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
Functie- groep	Aard van het werk	A B C			Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
		Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid					
Groep 2	Eenvoudige werkzaamhe- den van wat verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor zeer beperkte vak kennis en vaardigheid/ ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/ instructies en vaak onder direct toezicht		I – Administratief medewer- ker A – Medewerker tekstverwer- king – Postkamer medewerker	II – Magazijnme- dewerker B – Heftruck- chauffeur – Loodsmede- werker – (lader/losser) – (Post)sor- teerder – Orderverzame- laar – Hulpmonteur/ montage medewerker – Postbesteller	III – Thuishulp (basis)	IV – Call centre medewerker A – Schoonmaker B – Cateringme- dewerker – Medewerker bediening (horeca)

Uitzendkrachten 2003-2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Functieraster	functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
	A	B	C				
Func- tie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- strate	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
Groep 3	Eenvoudige werkzaamhe- den van een gevarieerd karakter die zich niet steeds volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor enige mate van vak kennis en vaardigheid/ ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/ instructies, met een geringe mogelijkheid tot beïnvloeding van de eigen werkindeling en werkvolgorde	I	II	III	IV
				– Admini- stratef medewerker B	– Clauffeur bestelauto/ koerier	– Verpleegassis- tent	– Call centre medewerker B – Winkelverkoper detailhandel – Admini- stratef medewerker verkoop binnendienst – Serveerster – Kok productie – Portier (hotel)

1. Functieraster		functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
		A	B	C				
Func- tie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen	
Groep 4	Minder een- voudige werkzaamhe- den van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens herzeldde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke vak kennis en daarbij behorende vaardigheid/ ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/ instructies, waarbij in be- perkte mate initiatief en inzicht wordt gevaardigd v.w.b. de eigen werkin- deling en werkvolgorde en het af- stemmen daarvan op het werk van anderen	– Secretaresse A – Administra- tief medewerker C – Receptioniste/ Telefoniste B	– Onderhouds- monteur A	– Verzorgende thuishulp – Verpleeghulp	– Call centre Medewerker C – Hostess	IV

Uitzendkrachten 2003-2004 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Functieraster		functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
A		B	C					
Func- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para- medisch	Overigen	
Groep 5	Moelijkere werkzaamhe- den van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen.	Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vak kennis en de daarbij behorende vaardigheid/ ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van meer globale voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt ge- vraagd v.w.b. de eigen werk- indeling en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen	vnbo- niveau + gespecia- liseerde vervolg- opleiding	– Secretariaat B – Administratief medewerker D – Onderhouds- monteur B – Constructiebank- werker – Tekenaar WTB	– Ziekteverzor- gende –	– Verkoop bimendienst medewerker A – Kelner (luxe restaurant) – Zelfstandig werkende kok – Receptie (hotel)	IV

1. Functieraster		functiekenmerken		disciplines/referentiefuncties			
A		B	C				
Func- tie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
Groep 6	Moelijkere werkzaamhe- den die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vak kennis en een ruime mate van vaardigheid/ ervaring is vereist. Aanvullende vak/ beroeps- scholing op middelbaar niveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen	mbo afgerond/ -havo – Secretaresse C – Boekhouder	– E&I- monteur	– Gespeciali- seerde verzorgende thuishulp	– Verkoop bimendienst medewerker B – Systeembe- heerder A – Cheffkok klein reastaurant

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Functieraster		functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
		A	B	C				
Functie-groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini-stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen	
Groep 7	Moelijke werkzaamheden die zich zelden volgens het hetzelfde werkpatroon herhalen.	Waarvoor volledige vakkennis, een ruime mate van vaardigheid/ervaring en aanvullende vak-/beroeps-scholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vak-uitoefening, het organiseren van de eigen	mbo + gerichte ervaring	– Secretariaresse D	– Tekenaar/ constructeur WTB	– Verpleegkundige – orthopedie	– Systeembe-heerder B – Applicatie-programmeur A – Verteenwoordiger – Restaurant-manager fast-food
					I	II	III	IV

1. Functieraster	functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
	A	B	C				
Functie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
				I	II	III	IV
			werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen				

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Functieraster	functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
	A	B	C				
Func- tie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- strate	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
Groep 8	Moelijke werkzaamhe- den die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een ver- scheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer speciaalstisch valgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroeps- niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voor- schriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werk- zaamheden van anderen, alsmede	I – Bedrijfs- economisch analist – Management- assistent	II – Chef onderhoud	III – Fysiotherapeut – IC-ver- pleeg- kundige	IV – Docent basisonderwijs – Verkooper A – Applicatie- programmeur B – Personeels- functionaris

1. Functieraster		functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties				
		A	B	C					
Functie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen		
		het onderkennen en oplossen van meer specialisi- sche vraagstellin- gen, het inschatten van ontwikkelingen ed.		I	II	III	IV		

Uitzendkrachten 2003-2004
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

1. Functieraster	functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
	A	B	C				
Func- tie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- strate	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
Groep 9	Specialist- sche en/of organisa- torische/ coördine- rende werkzaamhe- den die bestaan uit een verscheiden- heid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied («vak	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroeps- niveau of academisch niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voorschriften en richtlijnen, waarbij een grote mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/ organisatorisch) initieren en ontwikkelen	I	II	III	IV
				– Chef financiële administratie	– Constructeur WTB – Chef productie	– Hoofd fysiotherapie	– Bedrijfsleider hotel/restaurant – Docent middelbaar beroepsonder- wijs – Verkooper B

1. Functieraster	functiekenmerken			disciplines/referentiefuncties			
	A	B	C				
Functie- groep	Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	Mate van zelfstandigheid	Admini- stratie	Productie, techniek en logistiek	(Para-) medisch	Overigen
	specialisat) resp. om integratie en aansturing van verschillende werkgebieden binnen een bepaald organisato- risch werkgebied vragen			I	II	III	IV

Uitzendkrachten 2003-2004

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2003 en voorzover het betreft de artikelen 1, 1a, 17 tot en met 32a en b, de artikelen 35 tot en met 38, artikel 43 en de bijlagen I, II, IIa en V tot en met 31 maart 2004.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de in dictum I opgenomen bepalingen houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepalingen de verlening van een ontheffing in de weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

Dictum V

Op grond van een daartoe strekkend verzoek van CAO-partijen is dit besluit niet van toepassing op:

- De uitzendonderneming die op 1 december 1999 viel onder de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO Vervroegd Uittreden Metaal en Technische Bedrijfstakken;

Dictum VI

Dit besluit tot algemeen verbindend verklaring is niet van toepassing op leden van Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) die vallen onder de werkingssfeer van de NBBU, indien althans hun lidmaatschap reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit is aangevangen.

Dictum VII

Dit besluit tot algemeen verbindend verklaring is voorwaardelijk en tot nader besluit niet van toepassing op respectievelijk Van der Noordt Personeelsdiensten B.V., Van der Noordt Payrolling Plus BV, Van der Noordt Payrolling Basic BV, Van der Noordt Project Payrolling B.V., Please, de personeel lease company B.V, Event Security & Transport Payroll Services B.V. en Collective Freelance & Flex Payroll Services B.V.

Dictum VIII

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 april 2004 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum IX

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 14 juli 2003

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*de wvd. Directeur Uitvoerings-
taken, Juridische Zaken en
Beleidsinformatie,*

Mr. M. H. M. van der Goes.