

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID VAN 28 JULI 2004 TOT ALGEMEEN
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
UITZENDKRACHTEN**

UAW Nr. 10210

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 30-07-2004, nr. 144

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij te ener zijde: Algemene Bond Uitzendkrachten;

Partijen te anderer zijde: FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door;

1. Barents & Krans namens Des Corps B.V., d.d. 17 mei 2004;
2. Intergom Personeelsvoorziening B.V., d.d. 14 mei 2004;
3. Vereniging Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA), d.d. 17 mei 2004;
4. Metaal Flex Nederland B.V., d.d. 17 mei 2004;
5. Euroservices Catering B.V., d.d. 14 mei 2004;
6. Otto Uitzend Kracht B.V., d.d. 17 mei 2004;
7. SBA Euro B.V., d.d. 17 mei 2004;
8. Vereniging Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA) in opdracht van Worksupport Personeelsvoorziening B.V., d.d. 18 mei 2004;
9. G & G Advocaten & Procureurs namens Event Security & Transport Payroll Services B.V. en Collective Freelance & Flex Payroll Services B.V., d.d. 17 mei 2004;
10. Landelijke Bedrijfsorganisatie (LBV) namens Event Security & Transport Payroll Services B.V. en Collective Freelance & Flex Payroll Services B.V., d.d. 17 mei 2004;
11. Please B.V., d.d. 15 maart 2004;

12. FlexKeur, d.d. 17 mei 2004;

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Barents & Krans namens Des Corps

Werkings sfeer: Des Corps meent niet onder de werkingssfeer van de ABU te vallen nu deze onderneming vanwege de aard van de werkzaamheden niet als uitzendonderneming in feitelijke zin kan worden gekwalificeerd. Des Corps detacheert hoog gekwalificeerde werknemers. Des Corps overweegt een eigen ondernemings-CAO af te sluiten.

Inhoud: Vervolgens richten de bedenkingen zich inhoudelijk tegen een aantal bepalingen van de CAO. Des Corps wenst van deze bepalingen ontheven te worden dan wel dienen de bepalingen in een andere vorm voor AVV te worden voorgedragen.

Tot slot meent Des Corps dat er in strijd wordt gehandeld met de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en/of het rechtszekerheidsbeginsel omdat het voor de werkgever niet onmogelijk dan wel overdreven moeilijk mag zijn, te weten welke verplichtingen hij na moet leven.

Intergom Personeelsvoorziening (IPV)

Werkings sfeer: IPV zendt uit in het Horecasegment. IPV valt echter niet onder de werkingssfeer als omschreven in de Horeca-CAO, maar heeft een personeelsreglement dat qua beloning aansluit bij de Horeca-CAO. IPV valt naar eigen zeggen wel onder de Uitzend-CAO.

Inhoud: Omdat de huidige groep werknemers conform de Horeca-CAO praktisch geen toeslagen wordt toegekend, liggen de uurlonen relatief hoog. Wanneer de Uitzend-CAO van toepassing wordt op deze werknemers, worden zij onbetaalbaar omdat de Uitzend-CAO wel vele toeslagen kent.

Dispensatie: IPV is op het moment van indiening van de bedenkingen, met FNV Horecabond in onderhandelingen om het bestaande personeelsreglement te formaliseren tot een ondernemings-CAO. IPV vraagt dan ook om dispensatie van onderhavige AVV-besluit.

De Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (De VIA)

Werkings sfeer: De leden van VIA zijn ondernemingen die zich specialiseren in het bemiddelen van niet-Nederlandse werknemers naar werk bij ondernemingen in Nederland.

Inhoud: Volgens VIA is de uitzend-CAO ingericht op de „klassieke” uitzendverhouding, inflexibel en daarmee ongeschikt voor internationale werknemers, die om een specifiek pakket van arbeidsvoorwaarden vraagt.

Dispensatie: De VIA streeft erna om in 2004 met de vakbonden betrokken bij de uitzend-CAO een CAO tot stand te brengen. De VIA verzoekt daarom haar leden voorwaardelijk uit te zonderen van het onderhavige besluit tot AVV.

Uitzendkrachten 2004–2005 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Euroservices Contractcatering B.V./Metaal Flex Nederland B.V./Otto Uitzendkracht B.V./SBA Euro B.V. De Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars i.o.v. Worksupport Personeelsvoorziening B.V.

Werkings sfeer: Genoemde ondernemingen zijn ondernemingen die zich hebben gespecialiseerd in bemiddeling van werknemers uit het buitenland.

Inhoud: De bedenkingen richten zich tegen diverse bepalingen van de CAO-uitzendkrachten omdat geen of onvoldoende rekening wordt gehouden met de belangen van de onderneming en haar uit het buitenland afkomstig personeel. Indien bedenkinghebbenden deze bepalingen zouden moeten volgen, zullen de kosten enorm toenemen.

G&G Advocaten & Procureurs namens Event Security & Transport Payroll Services (E.S.&T.) B.V. en Collective Freelance & Flex Payroll Services (C.F.&F) B.V./Landelijke Bedrijfsorganisatie Verkeer (LBV)

Dispensatie: Door bedenkinghebbenden is verzocht het verzoek tot AVV niet te honoreren dan wel dispensatie te verlenen van de AVV van bepalingen van de ABU-CAO omdat op beide ondernemingen een eigen rechtsgeldige CAO van toepassing is.

De LBV maakt namens CAO-partijen bij de hiervoor genoemde onderneming-CAO's bezwaar en verzoekt dispensatie voor genoemde ondernemings-CAO.

Please BV

Bedenkinghebbende verzoekt om dispensatie van het onderhavige AVV-besluit vanwege het hebben afgesloten van een eigen rechtsgeldige CAO.

Stichting Flexkeur

De bedenkingen van de Stichting Flexkeur richten zich tegen artikel 44 en bijbehorende reglementen van de onderhavige CAO. Zij meent dat de door haar erkenningsregeling en de overige door haar opgestelde regels in een deugdelijke regeling van controle op de naleving van CAO-bepalingen wordt voorzien. Daarom verzoekt zij dispensatie voor de uitzendondernemingen die al door de Stichting Flexkeur zijn erkend of in de toekomst desgevraagd een dergelijke erkenning zullen krijgen. Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Werkings sfeer

Het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van het AVV-verzoek is primair een zaak van CAO-partijen. De beoordeling of de werkzaamheden van een onderneming vallen onder (algemeen verbindend ver-

klaarde) CAO-bepalingen, is – mede gelet op de technische aard van deze vraag – eveneens in eerste aanleg een zaak van CAO-partijen. Een geschil kan eventueel aan de burgerlijke rechter worden voorgelegd.

Inhoud CAO

Ten aanzien van de inhoud van de CAO geldt dat het vaststellen daarvan tot de bevoegdheid behoort van de bij de CAO betrokken partijen. Bij de beoordeling of CAO-bepalingen voor AVV in aanmerking komen, wordt getoetst aan de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk. De toetsing van het recht betreft toetsing op kennelijke strijdigheid met het recht. In elk besluit tot AVV wordt in het dictum bepaald dat indien en voorzover de algemeen verbindend verklaarde CAO-bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, deze prevaleren.

Kostenstijging

Financiële bezwaren geven geen aanleiding tot honorering van bedeningen, aangezien lastenverzwaring uit de aard van het AVV-instrument kunnen voortvloeien.

Dispensatie

Des Corps

Dat van een eigen rechtsgeldige CAO voor Des Corps geen sprake is en er derhalve geen reden is om Des Corps en De Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars van het onderhavige besluit te dispensereren.

De Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars

Dat van een eigen rechtsgeldige CAO voor De Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars geen sprake is en er derhalve geen reden is om Des Corps en De Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars van het onderhavige besluit te dispensereren.

Intergom Personeelsvoorziening (IPV) B.V.

Dat aan bedenkinghebbenden met een eigen rechtsgeldige CAO conform het Toetsingskader AVV dispensatie wordt verleend. IPV heeft op 7 juli 2004 een ondernemings-CAO aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Op 12 juli 2004 is conform artikel 4 Wet op de Loonvorming de kennisgeving van ontvangst verstuurd, waardoor de ondernemings-CAO in werking is getreden. Gelet op het feit dat er op het moment van besluit een rechtsgeldige CAO is, zal derhalve dispensatie worden verleend van het onderhavige besluit.

Uitzendkrachten 2004–2005 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

E.S.& T. en C.F.&F Payroll Services/LBV.

Dat bij besluit van 14 juli 2003 (Stcrt. d.d. 18-07-2003, nr. 136) aan E.S.&T. en C.F.&F

Payrollservices voorlopig en tot nader besluit dispensatie van het besluit tot AVV van de CAO voor Uitzendkrachten 2003–2004 is verleend. Dit vanwege het feit dat er op instigatie van partijen betrokken bij de ABU-CAO een onderzoek was ingesteld naar de onafhankelijkheid van de betrokken werknemersverenigingen bij de ondernemings-CAO's. Als gevolg van de uitkomst van het onderzoek is bij besluit van 1 december 2003 (Stcrt. d.d. 03-12-2003, nr. 234) de voorlopige dispensatie ingetrokken en niet omgezet in een definitieve dispensatie.

Thans ligt er wederom een verzoek tot dispensatie van het onderhavige AVV-verzoek. E.S.&T en C.F.&F Payroll Services zijn ditmaal echter een CAO overeengekomen met de werknemersvereniging LBV. Uit het commentaar partijen is geen bezwaar gekomen tegen het verlenen van dispensatie aan betrokkenen. Gelet op deze feiten is er thans geen aanleiding om wederom een onderzoek in te stellen naar de betrokkenen bij deze ondernemings-CAO en zullen tot dispensatie van E.S.&T. en C.F.&F. Payroll Services overgaan van het onderhavige AVV-besluit.

Please B.V.

Dat aan Please bij besluit van 14 juli 2003 voorlopig en tot nader besluit dispensatie van het besluit tot AVV van de CAO voor Uitzendkrachten 2003-2004 is verleend. Ook hier heeft een onderzoek plaatsgevonden naar betrokkenen bij de ondernemings-CAO. Bij besluit van 1 december 2003 is de voorlopige dispensatie omgezet naar een definitieve dispensatie van het ABU-besluit.

Dispensatie wordt eenmalig verleend, automatisch geldend bij iedere volgende aanmelding van de eigen rechtsgeldige ondernemings-of subsector-CAO met betrekking tot opvolgende AVV-verzoeken van de betreffende bedrijfstak of ondernemings-CAO. Hieraan is de voorwaarde verbonden dat sprake blijft van een eigen rechtsgeldige CAO.

Please heeft op 13-02-04 een nieuwe CAO aangemeld voor de periode 1 oktober 2003 t/m 30 september 2005. De kennisgeving van ontvangst is uitgegaan op 01-03-2004. Daarmee is voldaan aan bovengenoemde eisen tot dispensatie en zal de dispensatie conform het Toetsingskader AVV automatisch verleend worden.

Stichting Flexkeur

Dat het hebben van een eigen erkenningsregeling geen reden is om de ondernemingen die door de Stichting Flexkeur erkend zijn van een AVV-besluit te dispensereren.

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

Gezien het overleg met de Stichting van de Arbeid;

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 en VII 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 met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat, zijnde de werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. uitzendarbeid: de arbeid, bedoeld onder a.;
- e. opdracht: de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;
- f. terbeschikkingstelling: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
- g. opdrachtgever: de derde, bedoeld onder a.;
- h. inlener: zie opdrachtgever;
- i. aspirant-uitzendkracht: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
- j. inschrijving: de pre-contractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst;

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- l. CAO voor Uitzendkrachten: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- m. uitzendbeding: de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW). Indien onderhavig beding in de uitzendovereenkomst wordt opgenomen, kan de uitzendkracht de overeenkomst onverwijld opzeggen;
- n. feitelijk loon: het met inachtneming van deze CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, etc.;
- o. week: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- p. verblijfsduur: de gehele periode dat een uitzendkracht bij een inlener werkt, aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
- q. gewerkte week: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht;
- r. wachtdagcompensatie: de vergoeding in de vorm van een opslag op het feitelijk loon die op grond van artikel 32 lid 6 van deze CAO moet worden toegekend in de in dat artikellid genoemde gevallen.

Artikel 2

Werkingsfeer

- 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 procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt.
- 2. Deze CAO is niet van toepassing op de werkgever die als lid is toegelaten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Een overzicht hiervan ligt ter inzage en kantore van de NBBU.
- 3. Deze CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingsfeeromschrijving van een andere CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 4 genoemde cumulatieve vereisten.

4. Deze CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 3, 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 ten minste 25 procent 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 vijftien procent 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. Met ingang van de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geldt 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 3

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, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd 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 bescherming persoonsgegevens is bepaald en voorzover andere wettelijke regelingen zulks toelaten c.q. daartoe verplichten, de uitzendonderneming

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

toegestaan om bij inschrijving van de aspirant-uitzendkracht de in het eerste lid van dit artikel genoemde gegevens te registreren.

Artikel 4

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 uitzendarbeid, en geeft de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst.
3. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet uitzendarbeid aan te bieden. De inschrijving verplicht de aspirant-uitzendkracht niet een aanbod tot uitzendarbeid te aanvaarden.
4. Bij inschrijving verstrekt de werkzoekende inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.
5. Bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft de inschrijving bij de uitzendonderneming gehandhaafd, tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving zelf beëindigt.

Artikel 5

Voorwaarden van uitzending

2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring, 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 6

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 op grond van 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.
4. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2 en 7:691 lid 5 BW (opvolgende werkgevers) 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 arbeidsverleden.

Artikel 7

Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst

1. Aanvang van de uitzendovereenkomst
Tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen, wordt de uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip, waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt.
2. Aard van de uitzendovereenkomst
Een uitzendovereenkomst kan in drie vormen worden aangegaan:
 - a. de uitzendovereenkomst „met uitzendbeding”;
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling, waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW). Indien in de uitzendovereenkomst het uitzendbeding wordt overeengekomen, kan de uitzendkracht de overeenkomst onverwijld opzeggen.
 - b. de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd;

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aange-
gaan voor een bepaalde periode en/of bepaalde periode en/of
een bepaald project, en eindigt van rechtswege, zonder dat enige
opzegging nodig is, na afloop van de overeengekomen of bepaal-
bare periode of het bepaalde project tenzij in artikel 8 anders is
bepaald.

- c. de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 8

Uitzendfasen

1. Fase A
 - a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
 - b. Fase A duurt 78 gewerkte weken 1. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.
 - c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is overeengekomen.
 - d. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van 26 weken of meer tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer dan begint de telling opnieuw.
2. Fase B
 - a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of als binnen 26 weken na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aange-
gaan.
 - b. Fase B duurt twee jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C (zie hierna lid 3 van dit artikel) zolang niet meer dan twee jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan acht uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming.
 - c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een

uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. In fase B kan het uitzendbeding niet in de overeenkomst worden opgenomen.

- d. De periode van twee jaar en het aantal van acht contracten (als bedoeld in sub b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van dertien weken of meer tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer – maar korter dan 26 weken – dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of meer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
 - e. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 8 lid 1 sub a. en b. in fase B werkzaam is, zonder gebruikmaking van fase A, is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht reeds bij dezelfde uitzendonderneming in fase A werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 9, in afwijking van lid 1 van dit artikel.
3. Fase C
- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen dertien weken na voltooiing van fase B een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
 - b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. In fase C kan het uitzendbeding niet in de overeenkomst worden opgenomen.
 - c. Als na afloop van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van korter dan 26 weken dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of langer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
 - d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane uitzendovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, is voor de beëindiging van die laatste uitzendovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 9

Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht werkzaam in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

metterdaad uitzendarbeid heeft verricht, tenzij bij uitzendovereenkomst uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.

2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van ziekte, indien en voor zover er geen uitzendbeding in de uitzendovereenkomst is opgenomen.
3. 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 het voorgaande lid 1.
4. 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 tot 100 procent van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, conform artikel 32 lid 2a en artikel 31c, 38 en 38a van de CAO Bouwbedrijf.

Artikel 10

Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding

1. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is het de uitzendkracht te allen tijde toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds onverwijld op te zeggen. De uitzendkracht is verplicht om zijn voornemen tot tussentijdse beëindiging uiterlijk een werkdag voorafgaand aan de beëindiging aan de uitzendonderneming te melden, opdat de uitzendonderneming voor vervanging bij de opdrachtgever kan zorgdragen.
2. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding zal de uitzendonderneming de uitzendkracht tijdig mededeling doen van het ophanden zijnde einde van de uitzendovereenkomst, zodat de uit-

zendkracht zich daarop kan instellen, met inachtneming van de volgende aanzegtermijn:

Duur terbeschikkingstelling in gewerkte weken	Aanzegtermijn in kalenderdagen
0 tot 12 weken	0
12 tot 26 weken	5
26 tot 52 weken	10
52 tot en met 78 weken	14

3. Indien de uitzendonderneming de in lid 2 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 het feitelijk loon dat de uitzendkracht gedurende de niet in acht genomen aanzegtermijn zou hebben verdiend. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming ontslagen indien en voor zover zij gedurende de niet in achtgenomen aanzegtermijn aan de uitzendkracht passende arbeid (als bepaald in artikel 13) aanbiedt. Van deze verplichting wordt uitzendonderneming eveneens ontslagen indien en voor zover de uitzendkracht de aangeboden passende arbeid niet accepteert.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 is inachtneming van een aanzegtermijn niet vereist bij ziekte of ongeval van de werknemer. In geval van ziekte of ongeval wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, direct na de melding als bedoeld in artikel 32 lid 1 van deze CAO, geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.
5. 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 4 leden 2, 3 en 4 van deze CAO.

Artikel 11

Beëindiging van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd

1. De uitzendovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en door de uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd tegen de eerst volgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 vermelde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk schriftelijk in de uitzendovereenkomst is uitgesloten. Uitsluiting van tussentijdse opzegging

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

is slechts mogelijk indien de uitzendovereenkomst is aangegaan voor de duur van drie maanden of langer.

2. a. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de uitzendkracht:
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden of korter: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen drie maanden heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan drie maanden heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer: 28 kalenderdagen;
 - bij een overeenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en het overeenkomst reeds zes maanden of langer heeft geduurd: 28 kalenderdagen.
- b. voor de uitzendonderneming bedraagt de in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijn één maand.
3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel kan elke uitzendovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd onder het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting door beide partijen bij de uitzendovereenkomst tussentijds onverwijld worden opgezegd, indien door de uitzendonderneming een beroep wordt gedaan op het zojuist vermelde beding. In dit geval kan de uitzendkracht onverwijld opzeggen en geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van drie maanden.
4. De uitzendovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de uitzendovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de uitzendovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de uitzendkracht als de uitzendonderneming.
5. Elke uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd ein-

digd in ieder geval van rechtswege op de laatste dag voorafgaand aan de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele uitzendovereenkomst.

Artikel 12

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 minder dan 26 weken, 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 zonder uitzendbeding, 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.

Artikel 13

Wegvallen uitzendarbeid

1. Indien gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd zonder uitsluiting van loonbetaling de uitzendarbeid wegvalt doordat de inleenopdracht wordt beëindigd of ingetrokken, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, 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.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die voldoet aan de volgende twee voorwaarden:

- a. arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die als eerste in de lopende uitzendovereenkomst door de uitzendkracht is verricht (volgens Bijlage I deel A (functie-indeling)). Indien in de lopende uitzendovereenkomst de laatstelijk uitgeoefende uitzendarbeid in een hogere functiegroep werd verricht dan de eerste, geldt als passende arbeid twee functiegroepen lager dan in de hogere functiegroep;
- b. arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, 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 voor de duur van de uitzendovereenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de regeling als bepaald in lid 3 van dit artikel.

2. 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 er 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.
3. De regeling ten aanzien van beloning bij het wegvallen van uitzend-

arbeid is als volgt: Het beginsalaris als bedoeld in Bijlage I deel B (beloningsregeling) bij twee functiegroepen lager dan de functie van de laatst beëindigde terbeschikkingstelling, verhoogd met een ervaringstoeslag die overeenkomt met de waarde van een periodiek (2,75 procent) per 52 door de uitzendkracht voor die uitzendonderneming gewerkte weken, met dien verstande dat dit loon nimmer lager mag zijn dan 90% van het feitelijke loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling en ten minste het wettelijk minimumloon bedraagt. Indien in een lopende uitzendovereenkomst als gevolg van toepassing van lid 1 sub a van dit artikel, passende arbeid is vastgesteld, zal in een latere periode van wegvallen van uitzendarbeid de passende arbeid zich niet op een lager niveau bevinden dan de eerste keer is vastgesteld ingevolge lid 1 sub a van dit artikel. Het loon conform dit artikellid zal het laatstverdiende loon niet overstijgen.

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 inschrijving bij de uitzendonderneming als bedoeld in artikel 4 lid 1 van deze CAO heeft beëindigd, danwel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.
5.
 - a. Het feitelijke loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde uitzendovereenkomst in fase B is gelijk aan het feitelijke loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
 - b. Het feitelijke loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt ten minste het loon als berekend op grond van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO.
 - c. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling in fase B en C, doch voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst opgenomen, worden de uren van de nieuwe terbeschikkingstelling uitbetaald conform lid 5 sub a. en b. van dit artikel. Het aantal uren waarvoor geen arbeid wordt verricht wordt uitbetaald conform lid 3 van dit artikel, indien de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid gedurende het totale aantal in de uitzendovereenkomst opgenomen uren.
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 als bedoeld in lid 7 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)

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

afdeling Juridische Zaken met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging van het dienstverband.

7. 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 herplaatsings-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 A en B te omvatten, waarbij fase A geldt als anderhalf gewerkt jaar, en in fase B onderbrekingen van korter dan dertien weken worden meegeteld.
8. 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 de artikelen 36 en 37 van deze CAO.

Artikel 14

Opvolgend werkgeverschap

1. Onder opvolgend werkgeverschap dient te worden verstaan de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn. Indien en voorzover er sprake is van opvolgend werkgeverschap loopt de telling als bedoeld in artikel 8 onverminderd door.
2. Van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in lid 1 van dit artikel is in ieder geval geen sprake indien de onderbreking tussen de twee arbeids- en/of uitzendovereenkomsten dertien weken of meer heeft geduurd.
3. De telling van de 26 weken als bedoeld in artikel 22 lid 5 sub b. gaat voort in geval van opvolgend werkgeverschap. Deze voortzetting van de telling vindt geen toepassing indien de uitzendonderneming de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of

onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden door de uitzendkracht.

4. Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming welke als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt ingevolge dit artikel, geldt voorts de volgende regeling: De opvolgend werkgever past bij de eerste uitzendovereenkomst met de uitzendkracht het fasensysteem toe als omschreven in deze CAO, voorzover hij opvolgend werkgever is. De door de uitzendkracht bij de vorige werkgever gewerkte periode wordt ingepast in het fasensysteem als opgenomen in deze CAO, te beginnen bij de aanvang van fase A.

Artikel 15

Misbruik van recht

Er kan sprake zijn van misbruik van recht, en derhalve ten onrechte van niet-toepassing van artikel 22 lid 5 sub b., indien de uitzendkracht gedurende een langere periode met regelmatige tussenpozen hetzij dezelfde arbeid of nagenoeg dezelfde arbeid verricht voor dezelfde uitzendonderneming voor verschillende inlenende ondernemingen binnen hetzelfde CAO-gebied, hetzij bij dezelfde inlener via verschillende uitzendondernemingen dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verricht en door bedoelde wisselingen de uitzendkracht niet voldoet aan de criteria als gesteld in artikel 22 lid 5 sub b. Indien de uitzendkracht dat stelt en aannemelijk maakt, is het aan de uitzendonderneming te bewijzen dat er geen sprake is van misbruik van recht.

Artikel 16

Opgave van opgebouwde rechten

Op verzoek van de uitzendkracht die de uitzendarbeid beëindigt en zijn inschrijving als aspirant-uitzendkracht laat doorhalen, verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de door de uitzendkracht in het kader van deze CAO bij de uitzendonderneming opgebouwde rechten in het fasensysteem.

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 over-

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

eengekomen 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. Indien de werknemer in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen is de werkgever gerechtigd tot het treffen van sancties als bedoeld in artikel 18.

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

Gedragsregels en sancties

1. De uitzendkracht dient zich onder meer te houden aan goedgekeurde officiële regelingen en gedragsregels van zowel de inlener als van de uitzendonderneming.
2. De uitzendonderneming zal het niet (volledig) nakomen van voornoemde regelingen door de uitzendkracht tegengaan en waar mogelijk proberen te voorkomen.
3. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de uitzendkracht zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
 - a. Berisping;
 - b. Schorsing, eventueel zonder behoud van loon;
 - c. Ontslag (zo nodig op staande voet).
4. Stopzetting van de loondoorbetaling zal in ieder geval mogelijk zijn indien de uitzendkracht naar objectieve maatstaven in redelijkheid

tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit leidt tot beëindiging van de opdracht.

5. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 3 sub a. en b. van dit artikel door de uitzendonderneming staat direct beroep open bij de geschillencommissie voor het uitzendwezen als bedoeld in artikel 37 van deze CAO.
6. Indien uit onderzoek volgt dat van ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies niet is gebleken, zal de betrokken uitzendkracht waartegen het onderzoek zich richtte, op zijn verzoek in een aan hem persoonlijk gericht brief worden gerehabiliteerd.

Artikel 19

Tijdverantwoording

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling, 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 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 20

Arbeids- en rusttijden

1. De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zullen gelijk zijn aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden, met dien verstande dat voor uitzendkrachten een afwijkend arbeidspatroon overeengekomen kan worden, zulks met inachtneming van hetgeen bepaald is in lid 2 van dit artikel.
2. De arbeidsduur per dag/week/periode van de uitzendkracht zullen de

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 wordt bij aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever de gedurende die werkzaamheden geldende werktijden schriftelijk overeengekomen, waarna deze een integraal deel uitmaken van de uitzendovereenkomst.

Artikel 21

Functie-indeling

1. Teneinde de juiste functiegroep van de door de uitzendkracht te verrichten werkzaamheden te bepalen, dient er voor de aanvang van de terbeschikkingstelling 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 deel A (beloningsregeling).
2. Indien de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 wordt toegepast, dient bovendien de op grond van de bij de inlener geldende systematiek van toepassing zijnde functiegroep schriftelijk medege-deeld te worden, zulks op basis van de door de inlener te verstrekken informatie (zie artikel 4g bijlage I deel B).

Artikel 22

Beloning

1. Algemeen
De uitzendkracht geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon, vastgesteld met inachtneming van Bijlage I (beloningsregeling).
2. Fase A
In fase A wordt, met inachtneming van artikel 21, het feitelijk loon per terbeschikkingstelling vastgesteld.
3. Fase B
 - a. In fase B bedraagt het loon het feitelijk loon in die uitzendovereenkomst, met inachtneming van artikel 21.
 - b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in de-

zelfde uitzendovereenkomst in fase B is ten minste gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.

- c. Het feitelijk loon in een nieuwe uitzendovereenkomst in fase B bedraagt minimaal het loon als berekend op basis van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO, tenzij er sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer – maar korter dan 26 weken – tussen twee uitzendovereenkomsten.

4. Fase C

- a. In fase C bedraagt het loon het feitelijk loon in die uitzendovereenkomst, met inachtneming van artikel 21.
- b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt ten minste het loon als berekend op basis van de regeling als bedoeld in artikel 13 lid 3 van deze CAO, behoudens hetgeen gesteld in lid 5 van dit artikel.

5. Inlenersbeloning

- a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de hieronder beschreven inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming, zulks met inachtneming van hetgeen in artikel 3 lid 1 van deze CAO is bepaald ten aanzien van gelijkberechtiging. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht. Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende inlener van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde inlener.
- b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 wordt nadat de uitzendkracht na 29 maart 2004 in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde inlener, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de reeds geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. De inlenersbeloning als bedoeld in dit lid is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:
 1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan –

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

zulks ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;

3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegentoeslag;
 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
 5. kostenvergoeding (voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.
- De in dit lid bedoelde telling van 26 weken herbegint na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende inlener van 26 weken of meer.

Artikel 23

Vakkrachten

1. Indien in de inlenende onderneming een CAO van toepassing is die inzake het loon als bedoeld in artikel 22 lid 5 specifieke bepalingen voor vakkrachten bevat, worden deze in afwijking van hetgeen in artikel 22 lid 5 sub a. is bepaald, waarbij in afwijking van dit lid de CAO van de inlenende onderneming een wachttermijn korter dan 26 weken kan bevatten, vanaf de eerste dag van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming toegepast, indien deze bepalingen door partijen bij de desbetreffende CAO van de inlenende onderneming schriftelijk zijn aangemeld bij partijen bij deze CAO en de paritaire commissie als bedoeld in lid 3 heeft beslist dat zij voldoen aan de criteria uit de leden 2 en 3 van dit artikel. Voornoemde besluiten van de beloningscommissie zullen na bekendmaking onmiddellijk, doch zonder terugwerkende kracht doorwerken in lopende uitzendovereenkomsten. Daar waar in deze CAO-bepalingen toepassing vinden behoudens artikel 22 lid 5 dient tevens worden begrepen behoudens de toepassing van artikel 23.
2. Vakkrachten als bedoeld in lid 1 van dit artikel dienen te zijn gedefinieerd in termen van het behalen van een diploma en/of verblijfs-tijd in een sector.
3. De beloningscommissie als bedoeld lid 5 van dit artikel zal toetsen of de onderdelen als bedoeld in artikel 22 lid 5 sub b. onderdelen 1 en 3 van de beloningsregeling voor vakkrachten in de CAO van aan-

meldende partijen dusdanig hoger is dan de beloningsregeling van onderhavige CAO en derhalve in redelijkheid toegepast dient te worden voor vakkrachten.

4. Beslissingen van de beloningscommissie hebben geen terugwerkende kracht.
5. De beloningscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie vertegenwoordigers van werknemerszijde en drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en stelt haar eigen reglement vast. Deze commissie heeft als opdracht te oordelen over zaken aangaande artikel 22 en de leden 1 en 2 van dit artikel. De beloningscommissie zal voorts op verzoek van CAO-partijen in voorkomende gevallen aanbevelingen doen inzake een juiste toepassing van functie-indeling en periodiektoepassing.
6. De beloningscommissie neemt binnen veertien kalenderdagen een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek. De beloningscommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op beloning@abu.nl.

Artikel 24

Spaarloonregeling

De uitzendonderneming zal aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase B en C de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling op ondernemingsniveau, waarbij optimaal gebruik gemaakt wordt van de terzake bestaande fiscale faciliteiten.

Artikel 25

Loonafrekening

De uitzendonderneming is verplicht bij elke voldoening van het in geld vastgestelde loon de uitzendkracht een schriftelijke opgave (zulks met inachtneming van artikel 13 Bijlage I deel B (beloningsregeling)) 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 brutourloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren. Indien de uitzendkracht daarmee instemt zal de afrekening, in plaats van per reguliere post, per elektronische post verstrekt kunnen worden. 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.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 26

Reserveringen

1. Indien en voorzover het fasensysteem van toepassing is, geldt ten aanzien van de uitzendkrachten die in fase A werkzaam zijn de bijzondere systematiek vervat in de artikelen 27, 28, 29, 30 en 31 betreffende reserveringen ten behoeve van vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen.
2. Indien en voorzover in fase A uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding voor bepaalde of onbepaalde tijd worden overeengekomen, gelden ten aanzien van de betrokken uitzendkrachten de regelingen die in de artikelen 27, 28, 29 en 30 zijn neergelegd voor fase B.

Artikel 27

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.

4. De uitzendonderneming is verplicht de overige vakantiedagen 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 vakantielement anders bepaalt.
5. Ter opbouw van het in lid 1 van dit artikel bedoelde recht ontvangt de uitzendkracht een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon, voorzover van toepassing verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 32 lid 6 van deze CAO. Dit percentage staat vermeld in Bijlage II van deze CAO.
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 het feitelijk loon, 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 B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voorzover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven.
8. Indien de uitzendkracht daartoe een verzoek doet, zal de uitzendonderneming overgaan tot het verkopen c.q. uitbetalen van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Artikel 28

Vakantiebijslag

1. De uitzendkracht heeft recht op vakantiebijslag die acht procent bedraagt van het feitelijk loon. 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, 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 op dat tijdstip aanspraak heeft verworven.

Artikel 29

Kort verzuim en buitengewoon verlof

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer de uitzendkracht,

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen als bedoeld in lid 6 van dit artikel 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 A een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie. 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 A 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 het feitelijk loon, 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 B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits de voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.
6. Aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase B of C wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:
 - a. Bij ondertrouw van de werknemer één dag
 - b. Bij huwelijk van de werknemer twee 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)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – een der ouders of schoonouders | <p>één dag</p> |
| d. Bij gezinsuitbreiding | twee 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) | één 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 de crematie een tweede 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 | één dag |
| h. Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk | twee dagen |
| i. Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders | één dag |
7. Buiten de in lid 6 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht die werkzaam is in fase B of C op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.

Artikel 30

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 A 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 A ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percen-

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- tage van zijn feitelijk loon verhoogd met de wachttagcompensatie. 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 het feitelijk loon, 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 feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.
3. De uitzendonderneming zal bij de uitzendovereenkomst in fase A 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 B of C heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

Artikel 31

Betaalbaarstelling reserveringen

- A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen
 1. De nog niet uitgekeerde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30, worden in week 26 en in week 52, althans de laatste week van het jaar, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
 2. De vakantiebijslag als bedoeld in artikel 28 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 A de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst volgt, worden de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 28 waarop de uitzendkracht krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
4. Indien en zodra de uitzendkracht in fase A gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven, worden in ieder geval de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 28 waarop de uitzendkracht krachtens deze CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
5. Indien en zodra de uitzendkracht bij de uitzendonderneming fase A heeft voltooid en in fase B is ingestroomd volgt automatische uitbetaling van de nog niet uitbetaalde aanvullingen als genoemd in de artikelen 29 en 30, overeenkomstig lid 3 van dit artikel, doch niet de vakantiebijslag als genoemd in artikel 28.
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 verstrekken, 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 aanspraak (aanvulling als bedoeld in artikel 27 lid 5 en doorbetaalde vakantiedagen als bedoeld in artikel 27 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 27 gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen, of die ingevolge lid 7 van artikel 27 nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld van die 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 artikel 7 lid 2 sub b. en c., zullen de ingevolge lid 5 van artikel 27 gereserveerde aanvullingen voor vakantiedagen worden omgezet in een evenredige aanspraak op vakantieda-

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

gen met doorbetaling van het feitelijk loon als bedoeld in lid 7 van artikel 27.

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.

Artikel 32

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. Voorzover er sprake is van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, is op de uitzendkracht indien deze de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij of zij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was, het bepaalde in artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.
3. De in lid 2 van dit artikel genoemde aanspraak bestaat uit 91 procent van het geldende loon, met als minimaanspraak 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 wachtdag waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.

5. Ten aanzien van de uitzendkracht op wie artikel 10 lid 4 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 aan tot 91 procent 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 er sprake is van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, zal de uitzendonderneming aan de uitzendkracht terzake van één wachtdag waarop wegens ziekte het loon zal worden gederfd, een vergoeding verstrekken in de vorm van een opslag op het feitelijk loon. Dit percentage is opgenomen in Bijlage II van deze CAO.

Artikel 33

Kostenvergoeding

Tenzij er sprake is van toepassing van inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 worden kosten, in de vorm van onbelaste vergoedingen, vergoed voorzover deze fiscaal zijn toegestaan, gebruikelijk zijn bij de inlener in vergelijkbare functies en/of omstandigheden en door de uitzendonderneming bij de inlener in rekening zijn te brengen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

Artikel 34

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 27 lid 1 voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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 A een aanvulling voor vakantiedagen die afwijkt van de aanvulling die is voorgeschreven in artikel 27 lid 5. Deze afwijkende opbouw, uitgedrukt in een percentage van feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie, 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 29 en 30 van deze CAO.

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 dan verplicht om binnen veertien dagen hetzij met de uitzendkracht tot een vergelijk te komen hetzij, wanneer dat 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. 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 4 tot en met 13 is met betrekking tot het arbitraal hoger beroep van overeenkomstige toepassing met dien verstande dat in lid 8 in plaats van „rechtbank, sector kanton” moet worden gelezen: „(arrondissement)rechtbank”.
4. 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.
5. 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 6 van dit artikel. Een en ander zal onverlet laten de wettelijke bepalingen omtrent arbitrage.
6. Het ingevolge lid 5 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 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.
7. 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

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

besluitvorming na afloop van de zitting van de commissie, leidende tot de uitspraak der commissie.

8. Voor de behandeling van een geschil, gelden vanaf 1 juli 2003 voor de eisende partij griffierechten ter hoogte van € 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 sector kanton in een vergelijkbare zaak.
9. 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.
10. 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.
11. Het secretariaat van de geschillencommissie is gevestigd op het bureau van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
12. 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 dat 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 dat 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 artikellid is bepaald.
13. De afhandeling van een klacht geschiedt door de voorzitter in de schriftelijke vorm. Daarbij dient de voorzitter zijn 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.

De Geschillencommissie voor het Uitzendwezen kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op geschillen@abu.nl.

Artikel 40

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 44

Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door de partijen betrokken bij deze CAO waarvan de Statuten en Reglementen I en II integraal onderdeel uitmaken van deze CAO. De stichting is gevestigd te Lijnden en heeft zijn secretariaat op postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp.
2. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van deze CAO algemeen en volledig worden nageleefd en is door de partijen betrokken bij deze CAO gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.
3. De uitzendonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in een daartoe door de SNCU op te stellen reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten getrouwelijk worden nageleefd. Hiertoe dient de onderneming een deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie te voeren, waaronder mede wordt begrepen:
 - a. artikel 5 lid 2 Voorwaarden van uitzending CAO voor Uitzendkrachten (de geschreven arbeidsovereenkomst);
 - b. artikel 19 Tijdverantwoording CAO voor Uitzendkrachten;

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

- c. artikel 21 Functie-indeling CAO voor Uitzendkrachten;
- d. artikel 22 Beloning CAO voor Uitzendkrachten;
- e. artikel 25 Loonafrekening CAO voor Uitzendkrachten;
- f. artikel 32 lid 3, 5 en 6 Ziekte en ongeval CAO voor Uitzendkrachten;
- g. artikelen 11, 12 en 13 van de Uitvoeringsbepalingen van bijlage I deel B Beloningsregeling van de CAO voor Uitzendkrachten.

Artikel 45

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.

Artikel 46

CAO-bepalingen

De bepalingen van deze CAO zijn zogenaamde minimumbepalingen.

BIJLAGE I

BELONINGSREGELING UITZENDKRACHTEN

Deel A. Functie-indeling

In deze CAO 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 functieniveaumenken).
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 feitelijk loon. 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 (aparte uitgave, verkrijgbaar bij de ABU, zie www.abu.nl).
1. Functieraster

Uitzendkrachten 2004–2005 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Functiekenmerken		disciplines/referentiefuncties			
Aard van het werk	Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	Mate van zelfstandigheid	Administratie	Productie, techniek en logistiek	Overigen
A	B	C	I	II	III
Func-tie-Groep Groep 1 Groep 2 Groep 3	Waarvoor geen vakken- en/of technische kennis vereist Waarvoor zeer beperkte vakken- en/of technische kennis vereist Waarvoor enige mate van vakken- en/of technische kennis vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedeeltelijke voorschriften/instructies en vaak onder direct toezicht De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/geringe mogelijkheid tot beïnvloeding van de eigen werking en de werkvolgorde	Archief-medewerker Administratief medewerker A Medewerker tekstverwerking Postkamer medewerker Administratief medewerker B Medewerker kleding Postkamer medewerker Administratief medewerker C Medewerker kleding Telefoniste Telefoniste A Telefoniste B Telefoniste C	Productiemedewerker Inpakker dienst Algemene medewerker Magazijnmedewerker A Bijrijder Medewerker (lader/losser) Medewerker B Helfnick chauffeur Loodsmedewerker (lader/losser) (Post)son- neerder Oververzame- laar Hulpmonteur/ Montage Medewerker Postbesteller Chauffeur beschaafde/ Kruiser Medewerker C Machinebe- dener	Crisisste Winkeld- medewerker Schoonmaker A Agrarisch medewerker Afwasser Keukenhulp Call centre medewerker A Schoonmaker B Catering- medewerker Medewerker bediening (horca) Thuis- hulp (basis) Verpleeg- assistent Callcentrum- medewerker B Winkelverko- per detailhandel Administratief medewerker verkoop binnen- dienst Serverster Kok productie Portier (hotel)

Functie- Groep	A Aard van het werk	B Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	C Maat van zelfstandig- heid	Administratie I	Productie- techniek en logistiek II	(Para-)medisch III	Overigen IV
Groep 4	Minder eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke vakkennis en daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/ instructies, waarbij in het algemeen initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkindeling en werkvolgorde en het afstemmen daarvan op het werk van anderen	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaresse A • Administratieve medewerker C • Receptiuniste/ Telephoniste B 	<ul style="list-style-type: none"> • Onderhouds- monteur A 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzorgende thuishulp • Verpleeg- hulp 	<ul style="list-style-type: none"> • Call centre Medewerker C • Hostess
Groep 5	Moeilijkere werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen.	Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vakkennis en daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werk- indeling en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaresse B • Administratief medewerker D 	<ul style="list-style-type: none"> • Expeditie- Verkoopmedewerker A • Onderhouds- monteur B • Constructie- bankwerker • Tekenaar WTB 	<ul style="list-style-type: none"> • Zieken- verzorgende 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkoop- binnendienst medewerker A • Keizer (luxe restaurant) • Zelfstandig werkend kok • Receptiuniste (hotel)
Groep 6	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkennis en een ruime mate van vaardigheid/ervaring is vereist. Aanvullende vak/ beroepsopleiding op middeleniveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voor- aanwijzingen, waarbij een initiatief beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaresse C • Boekhouder 	<ul style="list-style-type: none"> • E&I- monteur 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespeciali- seerde verzorgende thuishulp 	<ul style="list-style-type: none"> • Verkoop- binnendienst medewerker B • Systeem- beheerder A • Chefkok klein restaurant

Uitzendkrachten 2004–2005 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Funcie- Groep	A Aard van het werk	B Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	C Mate van zelfstandig- heid	Administratie I	Productie, techniek en logistiek II	(Para-)medisch III	Overigen IV
Groep 7	Moelijke werkzaamheden die zich zelden volgens het hetzelfde werkpatroon herhalen.	Waarvoor volledige vak kennis, een ruime mate van vaardigheid/ervaring en aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voor- en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid en/of ervaring het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen	<ul style="list-style-type: none"> • Secretariaat D 	<ul style="list-style-type: none"> • Tekenaar Constructeur WTB 	<ul style="list-style-type: none"> • Verpleegkundige orthopedie 	<ul style="list-style-type: none"> • System-beheerder B • I4 Applicatie-programmeur A • Vertegenwoordiger • Restaurantmanager • Fast-food
Groep 8	Moelijke werkzaamheden die zich zelden volgens het patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer speciaalstisch vakgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voor- en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstellingen, het inschatten van ontwikkelingen e.d.	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfs economisch administratief Management-assistent 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef onderhoud 	<ul style="list-style-type: none"> • Fysiotherapeut • IC-verpleegkundige 	<ul style="list-style-type: none"> • Dozent basis-opleiding • Verpleegkundige A • Applicatie-programmeur B • Personeelsfunctionaris

Functie- Groep	A Aard van het werk	B Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ ervaring	C Maat van zelfstandig- heid	Administratie I	Productie- techniek en logistiek II	(Para-)medisch III	Overigen IV
Groep 9	Specialistische en/of organisatorische/ coördinerende werk- zaamheden die bestaan uit het bepalen van van naar aard en doel verschillende activitei- ten binnen een specia- listisch vakgebied («vakspecialist») resp. om integratie en aan- sturing van verschil- lende werkgroepen binnen een specifiek organisatorisch werk- gebied vragen	Waarvoor kennis, vaar- digheden op hoger beroepsniveau of acad- misch niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voor- schriften en richtlijnen, waaronder een mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/ organisatorisch) initie- ren en ontwikkelen	• Chef finan- ciële admini- stratie	• Constatie- teur WTB • Chef productie	• Hoofd fysiotherapie	• Bedrijfsleider hotel/restaurant • Decent mid- delbaar werkopsonder- wijs • Verkooper B

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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?

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

Kolom B. Bepaal het niveau van de vereiste kennis.

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

Kolom C. Bepaal de mate van zelfstandigheid.

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

3. Indien het verschil tussen A en B, B en C, of A en C meer bedraagt dan één niveau, begin dan opnieuw bij kolom A.

4. Het niveau dat twee of drie 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 functie-naam 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 functiegroepen (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 uitzendondernemingen zijn opgegeven.

- De functienamen die door de uitzendondernemingen 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 functieniveaunkenmerken, 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.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

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
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

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Boekhoudingmedewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudkundige MBA/SPD-niveau	I	Boekhouder
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
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A Montagemedewerker
Datatypist/data entry medewerker	I	Medewerker tekstverwerking
Directiesecretaresse	I	Secretaresse C, D Managementassistent
	IV	Docent Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs
Elektrotechnisch medewerker Ibo	II	Onderhoudsmonteur A Onderhouds- monteur 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

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
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/keuken- medewerker	IV	Keukenhulp
Klusjesman/klusser	II	Algemene-dienstmedewerker
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/montage- medewerker
Monteur	II	Monteur A en B
Monteur elektro	II	Monteur A en B
Onderhoudsmonteur	II	Monteur A en B

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Orderverzamelaar/ orderpicker	II	Orderverzamelaar
Postbesteller	II	Postbesteller
Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Postsorteerder	II	Postsorteerder
Productiemedewerker/ productieassistent	II	Productiemedewerker
Receptionist	I IV	Receptioniste/telefoniste A + B 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		
Serverster	IV	Medewerker bediening horeca Serverster
Sjouwer (algemeen)	II	Algemene-dienstmedewerker
Sorteerder productie	II IV	Productiemedewerker Systeembeheerder Systeembeheerder A Systeembeheerder
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 Winkelverkoper
Verkoopmedewerker		
Verkoper binnendienst	IV	Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Klantenservice- medewerker		
Verkoper detailhandel	IV	Winkelverkoper Verkoper voedingsmiddelen

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Verpleeghulp	IV	Winkelmedewerker
		Winkelverkoper
	III	Verpleeghulp
Vorkheftruckrijder		Verpleegkundige
	III	Verpleegkundige orthopedie
		IC-verpleegkundige
Vuilnisophaler/belader huisvuil	II	Heftruckchauffeur
Wasserijmedewerker/ wasserijhulp	II	Productiemedewerker
Winkelbediende	IV	Bijrijder
Ziekenverzorgende	IV	Afwasser
	IV	Winkelmedewerker
	III	Ziekenverzorgende

4. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines:

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

De omschrijving van de functieprofielen is verkrijgbaar als aparte publicatie.

Deel B. Beloningsregeling

De beloningsregeling

Inleidende bepalingen en definities

1. Salaristabel

De regeling geeft een tabel met salarissen, 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. De salaristabel kent begin- en eind-salarissen, alsmede procentuele normverhogingen.

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 begin- en een eindsalaris per functieschaal, alsmede een procentuele normverhoging, periodiek genoemd. Bij het toekennen van een periodiek wordt het feitelijk loon van de uitzendkracht met minstens 2,75 procent verhoogd. De volgende periodiek in een schaal wordt toegekend op grond van de periode uitgedrukt in weken die de uitzendkracht voor de uitzendonderneming heeft gewerkt. Hierbij wordt de volgende telssystematiek gehanteerd:

 - a. In de normtabel wordt, telkens na in 52 weken gewerkt te hebben als uitzendkracht bij dezelfde uitzendonderneming en zonder dat sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer, de volgende periodiek in de geldende schaal toegekend.
 - b. In de instroomtabel wordt, na in 52 weken gewerkt te hebben als uitzendkracht bij dezelfde uitzendonderneming en zonder dat sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer, een periodiek ad 2,75 procent toegekend, met dien verstande dat de uitzendkracht vervolgens instroomt in de normtabel en het feitelijk loon zich dan ten minste dient te bevinden op het beginsalaris van de betreffende functiegroep in de normtabel.
 - c. Zolang ingevolge artikel 22 lid 5 de inlenersbeloning wordt toegepast, loopt de telling als hierboven onder a. bedoeld weliswaar door, maar leidt die telling niet tot een verhoging van het feitelijk loon. In een dergelijk geval geldt het periodiekensysteem van de inlener.
 - d. Zodra het feitelijk loon van de uitzendkracht minstens gelijk is aan het eindsalaris behorend bij de toepasselijke functieschaal, vindt er geen toekenning van periodieken plaats. Een verhoging van het feitelijk loon door toekenning van een periodiek zal nooit leiden tot een feitelijk loon dat hoger is dan het eindsalaris in de toepasselijke functieschaal.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Salarissen

4. a. Normtabel salarissen
Voor uitzendkrachten die niet behoren tot de in artikel 4b. genoemde categorieën is de normtabel van toepassing. De regels voor toepassing van deze tabel zijn gegeven in artikelen 3, 7, 8 en 9 van de normale beloningsregeling.

Normtabel in euro's per 29 maart 2004

Functiegroep	Beginsalaris(per uur in euro's)	Eindsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	7,79	9,86	2,75
2	8,03	10,46	2,75
3	8,33	11,16	2,75
4	8,71	12,02	2,75
5	9,11	12,96	2,75
6	9,56	14,06	2,75
7	10,12	15,27	2,75
8	10,75	17,30	2,75
9	11,49	19,47	2,75

4. b. Instroomtabel salarissen
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 34 van de CAO). Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen die nader zijn omschreven in artikel 4c. van de Beloningsregeling uitzendkrachten. De regels voor toepassing van deze tabel zijn gegeven in de artikelen 3, 7, 8 en 9 van de normale beloningsregeling.
4. c. Bijzondere toepasselijkheid instroomtabel
De instroomtabel is naast de in artikel 4b. genoemde gevallen van toepassing in de gevallen als genoemd in Bijlage III.

Instroomtabel in euro's vanaf 1 januari 2004

Funcatiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	7,30	2,75
2	7,30	2,75
3	7,30	2,75

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

15-jarige	30 procent
16-jarige	34 ¹ / ₂ procent
17-jarige	39 ¹ / ₂ procent
18-jarige	45 ¹ / ₂ procent
19-jarige	52 ¹ / ₂ procent
20-jarige	61 ¹ / ₂ procent
21-jarige	72 ¹ / ₂ procent en
22-jarige	85 procent

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

4. e. Verplichte correctie in verband met het Wettelijk Minimumloon
Indien het feitelijk loon voor een voltijds werkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van het feitelijk uurloon plaatsvinden zodat dit niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
4. f. Toepassing inlenersbeloning
Indien de uitzendonderneming toepassing van de inlenersbeloning overeenkomt overeenkomstig artikel 22 lid 5 sub a. past de uitzendonderneming de inlenersbeloning toe vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlener. De toepassing van de inlenersbeloning, zowel ingevolge artikel 22 lid 5 sub a. als toepassing van artikel 22 lid 5 sub b., kan leiden tot een lagere beloning dan opgenomen in de beloningsregeling van de onderhavige CAO.
4. g. Informatie over inlenersbeloning
De toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 22 lid 5 is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de inlener

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortings, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep.

Voorname toepassing van inlenersbeloning zal nooit worden toegepast met terugwerkende kracht.

5. a. Tabel toeslagen onregelmatige werktijden
Het feitelijk loon 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:

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

tijdzone periode	vroeg 00.00-07.00	normaal 07.00-18.00	laat 18.00-00.00 uur
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

5. b. Toeslagen onregelmatige werktijden van de inlener
Indien de uitzendonderneming conform artikel 22 lid 5 het loon toepast van de opdrachtgever, past de uitzendonderneming de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
5. c. Dispensatie
Het is de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 22 lid 5 toegestaan de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de uitzendonderneming dit wenst is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
6. a. Overwerktoeslag
Het feitelijk loon 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 aange-merkt.

De toeslagfactor zal minimaal 1.25 bedragen.
De toeslagfactor zal maximaal 1.50 bedragen.
6. b. Overwerktoeslag van de inlener
Indien de uitzendonderneming conform artikel 22 lid 5 de inle-nersbeloning toepast, past de uitzendonderneming de overwerk-toeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. c. **Dispensatie**
Het is de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 22 lid 5 toegestaan de overwerktoeslag toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor. Indien de uitzendonderneming dit wenst is dispensatie van CAO-partijen vereist. Dispensatieaanvragen dienen te worden gericht aan het secretariaat van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.
6. d. Indien de artikelen 6a. en/of 6b. worden toegepast vinden de artikelen 5a. en 5b. geen toepassing.
7. In Bijlage I deel B (beloningsregeling) is opgenomen een instroom- en 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 tabel per 1 januari 2004 is opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten.
8. De toeslagen en vermenigvuldigingsfactoren, toegekend op grond van de artikelen 5a., 5b., 6a. en 6b. van de Beloningsregeling uitzendkrachten opgenomen in Bijlage I, worden betaald over het feitelijk loon.
9. **Overgang naar andere uitzendonderneming**
Een uitzendonderneming die een uitzendkracht te werk stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal zoveel als mogelijk blijkt rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen functiegroep.
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.

Uitvoeringsbepalingen

10. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 5 en 6 van deze belonings-

regeling, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode.

11. Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk, de functiegroep, het aantal gewerkte weken bij dezelfde uitzendonderneming en het toegekende feitelijk loon aangegeven. Voorts wordt aan de uitzendkracht de uitkomst ter hand gesteld van de toepassing van de beslisboom met betrekking tot de functieniveaumenmerken:
 - a. aard van de werkzaamheden;
 - b. indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring;
 - c. mate van zelfstandigheid;
 - d. keuze voor toepassing van de inlenersbeloning (artikel 22 lid 5 sub a.) en indien van toepassing de functiegroep.
12. In geval van overgang naar de inlenersbeloning op grond van 22 lid 5 sub b. wordt zulks schriftelijk medegedeeld aan de uitzendkracht.
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. Indien de uitzendkracht daarmee instemt zal de afrekening in plaats van per reguliere post, per elektronische post verstrekt kunnen worden. De loonafrekening bevat voorts de volgende gegevens:
 - a. de totale 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 euro's;
 - g. de geldende functiegroep(schaal) op basis van deze CAO.
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 hoeveel weken er gewerkt is voor desbetreffend uitzendonderneming. Bedoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 16 van deze CAO omschreven schriftelijke opgave.

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

15. Overleg

Uitzendkrachten 2004–2005

Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Indien een uitzendkracht van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen. De uitzendkracht dient allereerst – binnen zes weken 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 zes weken na aanvraag door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht verstrekt. De uitzendkracht zal in de indelingsbeslissing gewezen worden op de termijn en instantie van bezwaar.

16. Bezwaar

Indien de uitzendkracht niet instemt met de indelingsbeslissing kan de uitzendkracht bezwaar tegen deze beslissing aantekenen. Hiertoe dient de uitzendkracht, binnen zes weken 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 zes weken na aantekening van het bezwaar, een beslissing te nemen. De uitzendkracht zal in de beslissing op bezwaar gewezen worden op de beroepsmogelijkheid en instantie van beroep.

Indien blijkt dat de functie-indeling onjuist is geschied, zal de uitzendonderneming zo nodig het feitelijk loon 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.

17. Beroepsprocedure

De uitzendkracht kan tegen de beslissing van de directie binnen zes weken na ontvangst schriftelijk beroep aantekenen bij de functieclassificatiecommissie die door CAO-partijen wordt ingesteld, gevestigd ten kantore van de ABU.

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 feitelijk loon 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.

De functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op functieclassificatie@abu.nl.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE II

RESERVERINGEN, INHOUDINGEN EN WACHTDAG-
COMPENSATIE 2004

1. Het percentage, bedoeld in artikel 27 lid 5 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2004 10,30 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijds-jaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen (in 2004: 233) wordt verkregen door het aantal op voltijds-jaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2004: 52), zondagen (in 2004: 52) en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen (in 2004: 5), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2004: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
2. Het percentage, bedoeld in artikel 29 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt 0,6 procent.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 30 lid 2 sub a. van de onderhavige CAO, bedraagt in 2004 2,15 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt (in 2004: 5) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen (in 2004: 233) wordt verkregen door het aantal op voltijds-jaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2004: 52), zondagen (in 2004: 52) en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen (in 2004: 5), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2004: 366). De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
4. Het percentage, bedoeld in artikel 34 lid 2 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2004 8,26 procent en wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijds-jaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers (in 2004: 242) wordt verkregen door het aantal op voltijds-jaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen (in 2004: 52) en zondagen (in 2004: 52), af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar (in 2004: 366). De deling wordt uitge-

drukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

5. Het percentage, bedoeld in artikel 32 lid 5 van de onderhavige CAO bedraagt voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58 procent en 1,33 procent.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 32 lid 6 van de onderhavige CAO bedraagt voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71 procent en 1,16 procent.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

BIJLAGE III

BELONING ONDER NORMTABEL EN TOEPASSING
MINIMUMLOON

1. Het is de uitzendonderneming toegestaan in afwijking van artikel 22 van deze CAO salarisschalen toe te passen van de inlenende onderneming die zich qua niveau onder de normtabel bevinden, na dispensatie van de hieronder beschreven beloningscommissie. Dispensatie is slechts vereist indien de uitzendonderneming kiest voor het toepassen van de (lagere) schalen van de inlenende onderneming en voor het overige (toeslagen en dergelijke) onderhavige CAO toepast.
2. In afwijking van artikel 22 kan de instroomtabel (zie artikel 4c bijlage 1 deel B (beloningsregeling)) worden toegepast in de navolgende situaties:
 - bijzondere situaties (bv. specifieke seizoensarbeid);
 - (lokaal) afwijkende of verstoorde arbeidsmarktverhoudingen (in ieder geval als gevolg van brede toepassing van WML waar dat krachtens de ABU-CAO niet mogelijk is).

Toepassing van de instroomtabel is in voornoemde gevallen eerst mogelijk op verzoek van één van de bij deze CAO voor Uitzendkrachten betrokken CAO-partijen en indien de paritaire beloningscommissie als bedoeld in artikel 23 lid 5 daartoe heeft beslist. Daarbij moet sprake zijn van aantoonbaar belang bij de toepassing van de instroomtabel. De genoemde beloningscommissie neemt binnen veertien kalenderdagen een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zullen partijen deze regeling naar redelijkheid en billijkheid toepassen. Voornoemde besluiten van de beloningscommissie zullen openbaar gemaakt worden. Indien er sprake is van toepassing van het minimumloon ingevolge dit artikel is voor het overige de CAO voor Uitzendkrachten onverkort van toepassing.

Overgangsrecht

De uitgangspunten van het overgangsrecht zijn de beginselen van directe werking van de nieuwe regelingen en het respecteren van de reeds verkregen rechten. Onderstaand is het overgangsrecht ten aanzien van rechtspositie en beloning opgenomen.

Overgangsrecht Rechtspositie

Periode- en ketensysteem: algemeen

10. De uitzendkracht die voor of op 29 maart 2004 werkzaam was op grond van een arbeidsovereenkomst in het periode- en ketensysteem van artikel 7:668a BW, blijft bij dezelfde uitzendonderneming werkzaam op basis van (een) arbeidsovereenkomst(en) op grond van 7:668a BW. Indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangevane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt die laatste arbeidsovereenkomst als aangevane voor onbepaalde tijd, overeenkomstig de regels van 7:668a BW.

Periode- en ketensysteem: onderbreking korter dan drie maanden

11. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam was op grond van een arbeidsovereenkomst ex 7:668a BW en er op of na 29 maart sprake was van een onderbreking van niet meer dan drie maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten, is de uitzendkracht bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming op of na 29 maart 2004 werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst ex 7:668a BW. Indien meer dan drie voor bepaalde tijd aangevane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt die laatste arbeidsovereenkomst als aangevane voor onbepaalde tijd, overeenkomstig de regels van 7:668a BW.

Periode- en ketensysteem: onderbreking van drie maanden of langer

12. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam was op grond van een arbeidsovereenkomst ex 7:668a BW en er op of na 29 maart sprake was van een onderbreking meer dan drie maanden, maar korter dan 26 weken tussen twee arbeidsovereenkomsten, stroomt de uitzendkracht bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming na 29 maart 2004 in aan het begin van fase B.

Periode- en ketensysteem: onderbreking van 26 weken of langer

13. Indien een uitzendkracht voor 29 maart 2004 werkzaam was op grond van een arbeidsovereenkomst ex 7:668a BW en er op of na 29 maart sprake was van een onderbreking van 26 weken of langer tussen twee arbeidsovereenkomsten, stroomt de uitzendkracht bij het aangaan van een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming na 29 maart 2004 in aan het begin van fase A.

Periode- en ketensysteem: onbepaalde tijd

14. Ten aanzien van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd krachtens artikel 7:668a BW zullen alle regelingen in deze CAO met uitzondering van de rechtspositionele bepalingen voor uitzendovereenkomsten in fase B worden toegepast. De arbeidsovereenkom-

Uitzendkrachten 2004–2005 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

sten voor onbepaalde tijd krachtens artikel 7:668a BW zullen op 29 maart instromen in fase C.

Overgangsrecht Beloning

Inlenersbeloning

16. a. De telling als bedoeld in artikel 22 lid 5 sub b. is aangevangen op 29 maart 2004.
- b. Bij de op 29 maart 2004 lopende uitzendovereenkomsten is het de eerste dag nadat de reeds voor 29 maart bij de SMU aangemelde CAO-bepalingen niet langer van kracht zijn aansluitend toegestaan de in artikel 22 lid 5 sub a. bedoelde inlenersbeloning met de uitzendkracht overeen te komen, zulks in afwijking van het in dat artikel bepaalde ten aanzien van de eerste dag van de verblijfsduur.

SMU: algemeen

17. a. Per 29 maart 2004 kunnen geen meldingen meer plaatsvinden van bepalingen van CAO's bij de SMU.
- b. Reeds voor 29 maart 2004 bij de SMU, overeenkomstig artikel 32 van de CAO voor Uitzendkrachten 1999-2003 aangemelde CAO-bepalingen inzake lonen en kostenvergoedingen blijven van toepassing op lopende en op nieuw te sluiten uitzendovereenkomsten zolang niet op grond van artikel 16 van dit protocol jo 22 lid 5 van deze CAO de inlenersbeloning wordt toegepast.
- c. Bij de SMU aangemelde CAO-bepalingen zijn van kracht tot en met drie maanden na de datum van expiratie van desbetreffende CAO, doch uiterlijk tot en met 31 december 2004.

SMU: niet langer van kracht

18. Indien de SMU aangemelde CAO-bepalingen niet langer van kracht zijn is het de uitzendonderneming aansluitend toegestaan de in artikel 22 lid 5 sub a. bedoelde inlenersbeloning toe te passen, zulks in afwijking van het in dat artikel bepaalde ten aanzien van de eerste dag van de verblijfsduur. De uitzendonderneming is evenzeer bevoegd de lopende arbeidsovereenkomst onder toepassing van de geldende arbeidsvoorwaarden voort te zetten, behoudens artikel 22 lid 5 sub b.

STATUTEN

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten

Artikel 1

Begripsbepalingen

In deze statuten 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 werknemer als bedoeld onder a., in de zin van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek;
- d. Uitzendarbeid: de arbeid, bedoeld onder a.;
- e. CAO voor Uitzendkrachten: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- f. SNCU: Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten;
- g. Bestuur: het in artikel 6 van deze statuten bedoelde bestuur;
- h. Administrateur: de in artikel 10 van deze statuten bedoelde administrateur;
- i. Reglement: het in artikel 13 van deze statuten bedoelde reglement.

Artikel 2

Naam en zetel

1. De stichting draagt de naam Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten, afgekort SNCU.
2. De SNCU is gevestigd te Haarlemmermeer.

Artikel 3

Doel

De stichting heeft ten doel:

- a. Het geven van voorlichting en informatie over voorschriften die uit

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

de CAO voor Uitzendkrachten voortvloeien en/of andere voorschriften die op het terrein van de arbeidsvoorwaarden liggen ten behoeve van opdrachtgevers, uitzendkrachten en uitzendondernemingen;

- b. Het bevorderen van en het toezien op de naleving van de CAO voor Uitzendkrachten en op krachtens de CAO geldende arbeidsvoorwaarden in samenhang met andere wettelijke bepalingen, één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

Artikel 4

Middelen

De Stichting tracht verder haar doel te bereiken door:

- a. Het doen van onderzoek gericht op betere toepasbaarheid van de CAO;
- b. Het verzamelen van feitelijke gegevens over de arbeidsvoorwaarden, ten behoeve van de bij de CAO betrokken partijen;
- c. Het namens de bij de CAO betrokken partijen optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO niet getrouwelijk naleven.

Artikel 5

Geldmiddelen

1. De inkomsten van de SNCU bestaan uit:
 - a. bijdragen van CAO-partijen;
 - b. hetgeen door erfstelling, legaat of schenking is verkregen;
2. De uit schadevergoeding ontvangen gelden zijn bestemd voor de kosten van het toezicht op de naleving van de voor de bedrijfstak overeengekomen arbeidsvoorwaarden;
3. Het bestuur van de SNCU stelt jaarlijks vóór 1 december een begroting van inkomsten en uitgaven van de SNCU vast. De begroting omvat:
 - a. de inkomsten als bedoeld in lid 1 van dit artikel;
 - b. financiering en subsidiëring van activiteiten als bedoeld in artikel 3 en 4 van de statuten;
 - c. de kosten van administratie, secretariaat en bestuur;
 - d. eventuele andere lasten.

Artikel 6

Bestuur

1. Het bestuur van de SNCU bestaat uit zes leden, te weten: drie leden van werkgeverszijde en drie leden van werknemerszijde.
2. De werkgeversleden worden benoemd door de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Amsterdam. De werknemersleden worden benoemd door de werknemersorganisaties, te weten: één door de FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht, één door de CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp en één door De Unie, gevestigd te Houten;
3. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een secretaris/penningmeester. Het voorzitterschap rouleert per kalenderjaar afwisselend tussen de ABU en de werknemersorganisaties. In het kalenderjaar dat de ABU de voorzitter levert, vervullen de werknemersorganisaties de rol van secretaris/penningmeester en andersom.
4. De bestuursleden worden benoemd voor een periode van vijf jaar; zij zijn terstond herbenoembaar. In een tussentijdse vacature wordt binnen twee maanden voorzien door de organisatie, die het uittredende bestuurslid had benoemd.
5. De in lid 2 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de door hen benoemde bestuursleden te vervangen.

Artikel 7

Bevoegdheden van het bestuur

1. De voorzitter en de secretaris/penningmeester vertegenwoordigen gezamenlijk de SNCU in en buiten rechte. Bij ontstentenis of belet van de voorzitter respectievelijk de secretaris treedt in zijn plaats de plaatsvervangend voorzitter respectievelijk de plaatsvervangend secretaris op, waarbij steeds het pariteitbeginsel in acht genomen moet worden. Tevens is het gehele bestuur gerechtigd de Stichting te vertegenwoordigen.
2. Het bestuur kan besluiten een of meer der bestuursleden alsook derden volmacht te verlenen om de Stichting binnen de grenzen van die volmacht te vertegenwoordigen.
3. Het bestuur is belast met de zorg voor de uitvoering en handhaving van de statuten en (eventuele) reglementen, alsmede voor het beheer van het vermogen van de SNCU.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

4. Het bestuur kan zijn bevoegdheid ex. artikel 7, eerste lid, van de statuten en de verwezenlijking daarvan ingevolge artikel 4 opdragen aan een bij reglement in te stellen Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU), die wordt benoemd uit het bestuur. Deze commissie kan zich laten bijstaan door derden.
5. Het bestuur is bevoegd tot alle handelingen, daaronder echter niet begrepen het sluiten van overeenkomsten tot het kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, het sluiten van overeenkomsten waarbij de SNCU zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich sterk maakt voor een derde of zich tot zekerheidsstelling voor een schuld van een derde verbindt.
6. Het bestuur is bevoegd de uitvoering van de werkzaamheden verbonden aan secretariaat zomede andere door het bestuur te bepalen taken aan een of meer medewerkers te delegeren.

Artikel 8

Bestuursvergaderingen

1. Het bestuur vergadert tenminste éénmaal per jaar en voorts zo dikwijls de voorzitter of ten minste twee bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.

Artikel 9

Besluitvorming

1. Besluiten kunnen slechts rechtsgeldig worden genomen, indien tenminste vier bestuursleden aanwezig zijn.
2. Elk bestuurslid brengt één stem uit, tenzij het aantal ter vergadering aanwezige of vertegenwoordigde uitzendondernemingsleden verschilt met het aantal uitzendkrachtleden, in welk geval elk van de bestuursleden van de ene groep evenveel stemmen uitbrengt als van de andere groep bestuursleden aanwezig of vertegenwoordigd zijn.
3. Tenzij in deze statuten uitdrukkelijk anders bepaald, worden besluiten genomen met volstrekte meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.

4. Blanco stemmen worden geacht niet te zijn uitgebracht.
5. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
6. Over zaken wordt bij voorkeur mondeling gestemd, en over personen wordt schriftelijk gestemd.
7. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden, kan besluitvorming door het bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits alle bestuursleden hun stem uitbrengen. Het bepaalde in lid 3, 4, 5 en 6 is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gebracht.

Artikel 10

Administrateur

1. De administratie en inning van bijdragen, alsmede alle werkzaamheden als het bestuur zal verkiezen, worden onder verantwoordelijkheid van het bestuur verricht door een daarvoor door het bestuur aan te stellen administrateur.
2. De opdracht tot administratie en inning van bijdragen aan de administrateur wordt schriftelijk verstrekt.

Artikel 11

Jaarverslag, rekening en verantwoording

1. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Jaarlijks, uiterlijk in de maand mei, stelt het bestuur een door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van baten en lasten, alsmede een verslag over de financiële toestand van de SNCU in het voorafgaande kalenderjaar vast.
3. Het verslag wordt ter inzage van de bij de SNCU betrokken uitzendondernemingen en uitzendkrachten neergelegd:
 - a. ten kantore van de SNCU;
 - b. op de website www.SMU-online.nl

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Artikel 12

Statutenwijziging en ontbinding

1. Besluiten tot wijziging van de statuten of ontbinden van de SNCU kunnen alleen door het bestuur worden genomen in een vergadering waarin zowel alle uitzendondernemings- als alle uitzendkrachtleden aanwezig zijn, en tenminste tweederde der geldig uitgebrachte stemmen zich daarvoor verklaart.
2. Een besluit tot ontbinding wordt niet genomen dan nadat twee maanden zijn verstreken sinds de dag waarop het voorstel tot ontbinding door het bestuur is toegezonden aan de in artikel 6 lid 2 genoemde organisaties.
3. Het bestuur zal binnen twee weken na het verlijden van een akte van statutenwijziging een afschrift van die akte ter inzage leggen bij het in artikel 11 lid 3 bedoelde adres en op de website.

Artikel 13

Reglement

1. Het bestuur kan een of meer reglementen vaststellen.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van een reglement is het bepaalde in artikel 12 van toepassing.
3. Een reglement, alsmede wijzigingen daarin, treden niet eerder in werking, alvorens een door het bestuur ondertekend, volledig exemplaar daarvan ter inzage is gelegd op de in artikel 11 lid 3 bedoelde adres en op de website.
4. De bepalingen in een reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.

Artikel 14

Vereffening

1. De vereffening geschiedt door het bestuur.

2. De SNCU blijft na ontbinding voortbestaan indien en voor zover dit voor de vereffening van haar zaken nodig is.
3. Gedurende de vereffening blijven de bepalingen van de statuten zoveel mogelijk van kracht.
4. Het bestuur bepaalt welke bestemming, na betaling van alle schulden, aan de overgebleven bezittingen van de SNCU zal worden gegeven, met dien verstande, dat het saldo zal worden bestemd voor een doel, dat het doel van de SNCU zoveel mogelijk nabij komt.
5. De slotrekening van de vereffening, alsmede de bestemming van het eventuele saldo behoeven de goedkeuring van de organisaties genoemd in artikel 6, tweede lid.

Artikel 15

Onvoorziene gevallen

Het bestuur is bevoegd in onvoorziende gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met de statuten.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT I

Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU)

Artikel 1

Er is een Commissie Naleving CAO voor Uitzendkrachten (CNCU) ingesteld, verder te noemen commissie, op grond van artikel 7 lid 4 van de statuten van de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU).

Artikel 2

De commissie heeft ten doel het houden van toezicht op de naleving van de CAO voor Uitzendkrachten en op krachtens de CAO geldende arbeidsvoorwaarden, in samenhang met andere wettelijke bepalingen, één en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

Artikel 3

1. De commissie tracht haar doel te bereiken door, daartoe gemachtigd door de partijen betrokken bij de CAO voor Uitzendkrachten, al datgene te verrichten, dat nuttig en noodzakelijk kan zijn om het genoemde doel te verwezenlijken, waaronder onder meer:
 - het doen van onderzoek, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van enquêtes, gericht op de naleving van de CAO in individuele bedrijven;
 - het namens de bij de CAO betrokken partijen optreden in en buiten rechte ter nakoming van de CAO voor Uitzendkrachten.
2. De commissie is bevoegd haar uitvoerende werkzaamheden onder toepassing van dit reglement en de werkwijze (reglement I en II) uit te besteden aan derden. Als zodanig zijn aan het uitvoerend orgaan deze werkzaamheden opgedragen. Het uitvoerend orgaan voert de besluiten uit van de Commissie Naleving CAO Uitzendkrachten van de SNCU.
3. Het uitvoerend orgaan stelt zich tegenover derden neutraal en objectief op terzake van onderwerpen, die bij CAO zijn geregeld. Ten aanzien van de uitleg van de CAO is het uitvoerend orgaan niet bevoegd zelfstandig standpunten in te nemen. In geval van twijfel raadpleegt het orgaan de commissie; bij spoedeisende situaties tenminste twee commissieleden, één van werkgevers- en één van werknemerszijde.

Artikel 4

1. De commissie bestaat uit het voltallige bestuur van de SNCU.
2. De commissie voorziet zelf in voorzitterschap en secretariaat.
3. De wijze van benoeming etc. geschiedt conform artikel 6 van de statuten van de SNCU.

Artikel 5

De besluitvorming geschiedt op de wijze als is voorzien in artikel 9 van de statuten van de SNCU.

Artikel 6

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist het bestuur van de SNCU.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

REGLEMENT II

Werkwijze van de Commissie Naleving CAO Uitzendkrachten

Artikel 1

De CNCU oefent haar controletaak uit met inachtneming van de zorgvuldigheid, die controlerende instanties in gelijksoortige situaties in acht dienen te nemen.

Artikel 2

De CNCU onthoudt zich met name van het opvragen van gegevens die niet direct betrekking hebben op de statutaire taken van de SNCU.

Artikel 3

Met betrekking tot geconstateerde inbreuken op de CAO voor Uitzendkrachten kan niet worden volstaan met een opsomming van artikelnummers, doch dient tenminste een korte omschrijving van de desbetreffende inbreuk te worden aangegeven.

Artikel 4

1. Werkgever en werknemer zijn verplicht in redelijkheid de inlichtingen te verschaffen die de CNCU voor een goede uitvoering van de regeling noodzakelijk acht. Indien de werkgever of de werknemers, ook na aanmaning niet aan deze verplichting voldoen, is de commissie bevoegd bedoelde gegevens naar beste weten vast te stellen.
2. Het aantonen dat de CAO voor Uitzendkrachten getrouwelijk wordt nageleefd moet ondermeer blijken uit de door of namens werkgever gevoerde inzichtelijke en deugdelijke loon- en arbeidstijdenadministratie, waarin mede opgenomen en verwerkt is:
 - a. Geschreven arbeidsovereenkomsten, waarin is opgenomen functie, arbeidstijd en salariering;
 - b. Aan uitzendkrachten ingeleverde en ingevuld en ondertekend terugontvangen tijdverantwoordingsformulieren (werkbriefjes);
 - c. Functie-indeling en brutobeloning met inachtneming van de beschreven procedure, beslisregels en functieprofielen zoals opgenomen in Bijlage I Beloningsregeling uitzendkrachten van de CAO voor Uitzendkrachten en waarbij de toegekende toeslagen

en vermenigingsfactoren worden betaald over het feitelijk betaalde brutouurloon;

- d. Afschriften van de schriftelijke opgave van het loonbedrag, inclusief de bedragen waaruit dit is samengesteld, inclusief de inhoudingen, alsmede inclusief het brutouurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren, inclusief een overzicht van de per gewerkte periode opgebouwde reserveringen, alsmede het totaal van de opgebouwde reserveringen, en het tijdstip waarop deze bedragen automatisch aan de uitzendkracht zijn voldaan. Daarnaast bevat de opgave de inschalingen in de CAO voor Uitzendkrachten en het betaalde loon en het voor de werknemer in dat tijdvak geldende minimumloon en minimumvakantietoeslag, gebruikte afkortingen en andere inhoudingen dan vanwege belastingen en premies;
- e. In de gevallen dat een uitzendovereenkomst niet het beding bevat zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, ontvangt de uitzendkracht in geval van ziekte en ongeval doorbetaling van 91% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het wettelijk minimumloon en als maximaanspraak het maximumdagloon, tijdens de arbeidsongeschiktheid zolang het dienstverband voortduurt,
Aanvulling bij ziekte bij uitzendkrachten op wie artikel 9 lid 6 van de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is en die aanspraak kunnen maken op een uitkering ingevolge de Ziektewet en indien en voorzover er sprake is van een uitzendovereenkomst die het beding bevat van artikel 7:691 lid 2 BW, de aanvulling van wachtdagen in de vorm van een opslag op de beloning, uitgedrukt in een percentage van het basisuursalaris;
- f. Afschriften van de betaalbaarstelling van de uurbeloning, op het einde van iedere week/maand/periode;
- g. Afschriften van de schriftelijke opgave, voor aanvang van elke uitzending, van de functiegroep, het toegekende periodieknummer, het toegekende garantiebasisuursalaris, alsmede de feitelijk afgesproken uurbeloning en de uitkomst van de toepassing van de beslisboom met bestrekking tot de functieniveaumenmerken: aard van de werkzaamheden, indicatie van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid;
- h. Afschriften van de maandelijksse loonafrekening, inclusief de volgende gegevens:

de feitelijke brutobeloningen zo nodig onderverdeeld in normale en toeslaguren en eventuele overuren, eventuele suppleties, eventuele onkostenvergoedingen, de inhoudingen zoals ZW, AOW/ANW, WW, WAO, ZFW en LB, de per betalingsperiode netto uitbetaalde bedragen, de (cumulatieve) reserveringen ten behoeve van kort verzuim, feestdagen, vakantie- en verlofdagen en vakantiebijslag, zowel in percentages als in euro's en de geldende functiegroep(schaal);

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

3. De werkgever is verplicht zijn volledige en voortvarende medewerking te verlenen aan onderzoek door de CNCU, gericht op naleving van de CAO voor Uitzendkrachten. Binnen een door de CNCU gestelde termijn dient de gevraagde informatie door de werkgever aan de CNCU ter beschikking worden gesteld.

Artikel 5

De werkwijze van de CNCU is als volgt:

1. De CNCU verzoekt uitzendondernemingen/werkgevers schriftelijk tot het aanleveren van afschriften van een selectie van de administratieve bescheiden, zoals bedoeld in artikel 4 lid 2 van dit reglement;
2. Indien binnen een termijn van tien werkdagen na dagtekening geen gehoor wordt gegeven aan het verzoek tot het doen toekomen van de gevraagde gegevens zal de CNCU aan de betreffende onderneming een aanmaning sturen, waarin wordt verzocht binnen vijf werkdagen na dagtekening de gevraagde gegevens aan de CNCU te doen toekomen;
3. Indien binnen de termijn van vijf werkdagen geen gehoor wordt gegeven aan het verzoek tot het doen toekomen van de gevraagde gegevens, zal de CNCU de betreffende onderneming in gebreke stellen, waarbij deze uitdrukkelijk wordt gesommeerd alsnog binnen drie werkdagen na dagtekening de gevraagde gegevens aan de CNCU te doen toekomen;
4. Indien de ontvangen administratieve bescheiden onvolledig of onjuist worden geacht, wordt de betrokken uitzendonderneming/werkgever schriftelijk verzocht binnen vijf werkdagen na dagtekening aanvullende en/of gecorrigeerde afschriften van deze administratieve bescheiden aan de CNCU te doen toekomen, conform het gestelde in artikel 4 lid 2;
5. De CNCU controleert op basis van een gegrond vermoeden van overtreding van de CAO voor Uitzendkrachten. Van een gegrond vermoeden is sprake indien:
 - a. Een aangeschreven onderneming conform de procedure ex. lid 1 tot en met 3 van dit artikel weigert medewerking te verlenen;
 - b. Een aangeschreven onderneming ex. lid 4 van dit artikel onvolledige of onjuiste informatie verstrekt;
 - c. De CNCU kennis neemt van signalen in de branche dat uitzendondernemingen/werkgevers de bepalingen van de CAO voor Uitzendkrachten overtreden en deze signalen kunnen concreet worden onderbouwd;
6. De te controleren ondernemingen zullen door middel van een schriftelijke vooraankondiging op de hoogte worden gebracht van het

bezoek aan hun bedrijf. In de vooraankondiging wordt aangegeven in welke week de controle bij de onderneming zal plaatsvinden en welke gegevens zullen worden onderzocht. De aangeschreven ondernemingen dienen de te onderzoeken administratieve bescheiden, zoals genoemd in artikel 4 lid 2, op het bezoekadres voor controle beschikbaar te houden;

7. Indien een aangeschreven onderneming weigert medewerking te verlenen aan de controle op de naleving van de CAO voor Uitzendkrachten, zal de onderneming schriftelijk in gebreke worden gesteld en zal de CNCU het bestuur van de stichting hiervan in kennis stellen.
8. Binnen vier weken na datum van onderzoek ontvangt de onderzochte uitzendonderneming een rapport, waarin is aangegeven of en zo ja, op welke onderdelen van de administratie omissies zijn geconstateerd en worden verbeteringen voorgesteld. Daarbij wordt een door de CNCU gestelde termijn gegeven waarbinnen de verbeteringen dienen te zijn aangebracht.
9. De voor het toezien op de naleving van de CAO voor Uitzendkrachten ontvangen bescheiden worden binnen 4 weken na afronding van het onderzoek retour gezonden.

Artikel 6

1. Partijen bij de CAO dragen hun bevoegdheid tot het instellen van vorderingen als bedoeld in artikel 3 Wet AVV en artikel 15 Wet CAO met inachtneming van het onderstaande over aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) voor zover het betreft de vorderingen terzake van de schade die zijzelf lijden.
2. De bevoegdheid tot het instellen van een schadevergoedingsactie (als bedoeld in de Wet AVV en de Wet CAO) is in beginsel gedelegeerd aan de SNCU.
3. Voordat de SNCU een ingebrekestelling aan een bepaalde uitzendonderneming verstuurt inzake het niet naleven van CAO-bepalingen, stelt zij hiervan partijen in kennis.
4. Elk der partijen kan afzonderlijk binnen een termijn van 14 dagen kenbaar maken dat zij ten aanzien van de betreffende uitzendondernemer zelf het recht op vordering van schadevergoeding wenst te hanteren, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt voordat de SNCU zelf de actie reeds in gang heeft gezet.
5. Als partijen niet binnen de termijn van 14 dagen reageren, is de SNCU bevoegd de actie in te stellen, zonder dat partijen dat nog kunnen doorkruisen.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

6. Indien één of meerdere van de partijen besluiten zelfstandig een vordering in te stellen, dienen zij de SNCU te melden dat ten aanzien van de betreffende uitzendondernemer een actie wordt ingesteld, waardoor de delegatie als bedoeld in lid 2 ten aanzien van de desbetreffende vordering vervalt.
7. De melding aan partijen als bedoeld in lid 3 ziet uitdrukkelijk toe op een vordering tot naleving van de materiële CAO-bepalingen.

Artikel 9

Ten aanzien van in dossiers opgeslagen gegevens betreffende uitzendondernemingen is de CNCU verplicht tot geheimhouding.

Artikel 10

De CNCU adviseert het bestuur van de SNCU inzake individuele uitzendondernemingen op basis van anonieme voorleggers, tenzij het bestuur in voorkomende gevallen bij besluit verzoekt de geheimhouding ten aanzien van een uitzendonderneming in een bestuursvergadering op te heffen. Het bestuur van de SNCU neemt besluiten op basis van de voorleggers.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 3 april 2005.

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

Dit besluit is (vanwege het direct gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige CAO) niet van toepassing op de ondernemingen:

Intergom Personeelsvoorziening B.V.;

Event Security & Transport Payroll Services B.V.;

Collective Freelance & Flex Payroll Services B.V.;

Please B.V.

Deze dispensatie blijft – tot 1 jaar na het verstrijken van de einddatum van de (opvolgende) eigen rechtsgeldige CAO('s) – automatisch gelden voor opvolgende besluiten tot AVV van bepalingen van de onderhavige CAO.

Dictum VI

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 4 april 2005 en heeft geen terugwerkende kracht.

Uitzendkrachten 2004–2005
Verbindendverklaring CAO-bepalingen

Dictum VII

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

's-Gravenhage, 28 juli 2004

*De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

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