



Uitzendkrachten 2013/2015 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 12 september 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten

UAW Nr. 11460

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

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

Partij(en) ter ener zijde: Algemene Bond Uitzendondernemingen;

Partij(en) ter andere zijde: FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en de LBV.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht door:

- A. Alternatief voor Vakbond (AVV);
- B. Duijsens & Van der Klei & Zwijnenberg Advocaten namens Tido Vesta Nederland B.V.

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

Ad A.

Door bedenkinghebbende wordt gesteld dat de representativiteitsgegevens van het onderhavige avv-verzoek niet conform de wettelijke vereisten zijn. Het representativiteitspercentage voldoet hiermee niet aan het vereiste van een (belangrijke) meerderheid uit het Toetsingskader AVV.

De bedenkinghebbende is tevens van mening dat bij honorering van het onderhavige avv-verzoek het recht en het algemeen belang wordt geschaad aangezien in de cao voor Uitzendkrachten ten nadele van de werknemer wordt afgeweken van het bepaalde in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. De kloof tussen vast- en flexibel werken wordt hiermee vergroot. Daarnaast creëert artikel 4, vierde lid, van de onderhavige cao in strijd met de doelstelling van de Wet AVV de concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Verder worden door een te breed geformuleerde werkingssfeer van de cao voor Uitzendkrachten derden, in het bijzonder de NVUB-leden met een eigen cao, in hun belangen geschaad. De bedenkinghebbende is van mening dat de verplicht gestelde Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) in strijd is met de wet. Het onderbrengen van pensioenen bij de StiPP is dan ook in strijd met goed werkgeverschap. Uitzendkrachten worden in sommige cohorten benadeeld en bouwen hierdoor te weinig pensioen op. Verder is artikel 19 van de cao voor Uitzendkrachten betreffende de beloning van uitzendkrachten in strijd met de Europese Uitzendrichtlijn en leidt tot onvoldoende rechtswaarborgen daar waar gebruik mag worden gemaakt van eigen loonschalen in plaats van die van de inlener. Dit artikel is derhalve in strijd met paragraaf 5.2 van het Toetsingskader AVV. Tot slot maakt de bedenkinghebbende bezwaar tegen het dispensatiereglement uit de cao voor Uitzendkrachten. Het vereiste dat de cao waarvoor dispensatie wordt verzocht, aan werknemerszijde afgesloten dient te zijn met minimaal twee verschillende partijen die rechtstreeks betrokken zijn bij de cao voor Uitzendkrachten dan wel twee verschillende partijen die zijn aangesloten bij dezelfde vakcentrale als die waarbij vakorganisaties betrokken bij de cao voor Uitzendkrachten aangesloten zijn, maakt inbreuk op het recht van organisatie en is in strijd met paragraaf 5.3 van het Toetsingskader AVV.

De bedenkinghebbende is dan ook van mening dat op grond van de ingebrachte bedenkingen niet tot avv kan worden overgegaan.

Ad B.

De bedenkingen richten zich tegen de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU). SNCU



zou niet objectief en onafhankelijk zijn. Het toekennen van bepaalde bevoegdheden, zoals het instellen van onderzoek en het vaststellen van boetes, aan SNCU is in strijd met de wetgeving en veroorzaakt rechtsongelijkheid.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Ad A.

Representativiteit

De cao-bepalingen waarop het verzoek tot avv betrekking heeft, moeten reeds gelden voor een naar het oordeel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen (artikel 2, eerste lid, van de wet AVV).

Deze belangrijke meerderheid moet blijken uit een opgave van het aantal werkgevers lid van werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst en onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gerekend alsmede het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die partij zijn bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst gerekend kunnen worden.

Deze opgave dient voorzien te worden van een toelichting op de wijze van verzameling van de gegevens als bedoeld in art. 2:2, eerste lid, sub d van het Besluit aanmelding.

In geval van beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit, of een representativiteitspercentage van minder dan 60%, kan van cao-partijen een opgave worden verlangd aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens.

Cao-partijen hebben bij de aanlevering van de representativiteitsgegevens op voorhand gebruik gemaakt van het formulier representativiteitsgegevens.

Voor de berekening van het totale aantal uitzendvestigingen dat onder de werkingssfeer van de cao valt hebben cao-partijen gebruik gemaakt van het aantal vestigingen van uitzendondernemingen dat het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op 1 januari 2012 heeft gepubliceerd in Statline. Deze cijfers betreffen conform de werkingssfeer van de cao voor Uitzendkrachten de volledige uitzendbranche.

Voor de berekening van het aantal direct aan de cao gebonden uitzendvestigingen hebben cao-partijen op twee verschillende momenten, te weten in maart 2012 en oktober 2012, uitvraag gedaan onder de gebonden leden naar het aantal vestigingen dat deze leden op 1 oktober 2012 hadden. Een tweede uitvraag bleek noodzakelijk gezien de grote wijzigingen in het ledenbestand in de tussenliggende periode. De respons op deze uitvraag is 76,7%. Cao-partijen hebben aangegeven dat het aantal vestigingen uit de respons niet is geëxtrapoleerd naar 100%, zodat dit aantal een onderschatting van de werkelijke omvang is.

Voor de berekening van het totaal aantal uitzendkrachten dat jaarlijks krachtens uitzendovereenkomst arbeid verricht hebben cao-partijen gebruik gemaakt van de gepubliceerde cijfers van het CBS in relatie tot het standaard aantal uren per jaar dat het CBS hanteert voor een fulltime dienstverband.

Voor de berekening van het aantal uitzendkrachten in dienst van direct aan de cao gebonden uitzendvestigingen hebben cao-partijen uitvraag gedaan onder de gebonden leden naar het aantal gewerkte uitzenduren in de periode 1 januari 2011 t/m 31 december 2011, welk aantal omgerekend is naar een fulltime dienstverband conform de gegevens van CBS. De respons op deze uitvraag is 76,7%. Dit cijfer is niet geëxtrapoleerd naar 100%, zodat dit aantal een onderschatting van de werkelijke omvang is.

De verschillende bronnen en methodieken die cao-partijen hebben gebruikt ter onderbouwing van de representativiteit zijn valide. CBS vormt een openbare bron voor objectieve en actuele gegevens. Geenszins is gebleken dat deze informatie thans niet betrouwbaar (meer) zou zijn. Bovendien hebben cao-partijen, zoals hiervoor reeds beschreven, aangegeven dat de grenzen van het domein van de gepubliceerde CBS-cijfers gerelateerd zijn aan werkingssfeer van de cao voor Uitzendkrachten. Tevens is het gebruik van verschillende gegevensbronnen en methodieken denkbaar, omdat het tellen van het aantal werknemers, gelet op de aard van de bedrijfstak – de uitzendbranche – minder eenduidig is dan bij werknemers met een vast (er) dienstverband. Dit is conform de uitspraak van de Rechtbank



's-Gravenhage (uitspraak 1 december 2010, reg. nr. AWB 10/2921 BESLU) welke conclusie door de Raad van State als juist is beoordeeld (uitspraak 7 september 2011, zaaknr. 201100212/1/H3).

De gebruikte gegevens voor de berekening van de aantallen zijn niet ouder zijn dan een jaar terug te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao, en hiermee voldoet de representativiteitsopgave aan de actualiteitseis als genoemd in het Toetsingskader AVV.

Op grond van het vorenstaande resulteren de vermelde cijfers in het formulier representativiteitscijfers in een meerderheidspercentage van 60,84% hetgeen als een belangrijke meerderheid aangemerkt wordt, zoals bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV. Bovendien merk ik op dat dit percentage een onderschatting is gezien het respons op de uitvraag 76,7% bedraagt en cao-partijen geen extrapolatie op de verkregen cijfers hebben toegepast.

De door bedenkinghebbende ingediende bedenkingen doen naar mijn oordeel geen afbreuk aan de overlegde representativiteitsgegevens door partijen bij de cao voor Uitzendkrachten. Het feit dat cao-partijen hun berekeningen gebaseerd hebben op cijfers afkomstig van CBS en niet, zoals bedenkinghebbende aanbevelenswaardig acht, op cijfers uit andere bronnen, maakt niet dat de representativiteitsberekening onbetrouwbaar of onjuist zou zijn. Volledigheidshalve merk ik het volgende op ten aanzien van het door bedenkinghebbende aangehaalde punt inzake de mogelijkheid van het gebruik van administratiecijfers uit gescheiden fondsadministraties. Het vereiste dat de administratie van een cao-fonds gescheiden dient te zijn in direct aan het fonds gebonden werkgevers en niet of anders georganiseerde werkgevers is voorgeschreven met het oog op een correctie premieheffing tijdens eventuele avv-loze periodes van een cao-fonds. De gescheiden incasso-administratie is niet voorgeschreven met het doel om ingediende representativiteitsopgaven te verifiëren.

Naar aanleiding van het door cao-partijen overlegde formulier representativiteitscijfers en in ogen-schouw nemende dat de ingebrachte bedenkingen in afdoende mate namens cao-partijen beargumen-teerd zijn weerlegd, kan worden vastgesteld dat door cao-partijen in voldoende mate aannemelijk is gemaakt dat de bepalingen van de cao reeds voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfs-tak geldende werkzame personen gelden.

Strijdigheid van de cao met het recht, het algemeen belang en de doelstelling van de wet AVV

Bij de toetsing van de cao-bepalingen is niet gebleken van strijdigheid met het recht en het algemeen belang zoals bedoeld in paragraaf 5 en 6 van het Toetsingskader AVV, op grond waarvan niet tot algemeen verbindend verklaring zou kunnen worden overgegaan. Bovendien is krachtens de Wet Flexibiliteit en Zekerheid een afwijking bij cao, ten nadele van de werknemer toegestaan.

Evenmin is gebleken dat artikel 4, vierde lid, van de cao voor Uitzendkrachten niet aan de doelstelling van de Wet AVV voldoet. Hierbij wordt opgemerkt dat cao-bepalingen worden getoetst op basis van de ingediende tekst en in principe niet op de mogelijke toepassingspraktijk.

Afbakening van de werkingssfeer

Ten aanzien van de bedenkingen tegen een te breed geformuleerde werkingssfeer van de cao voor Uitzendkrachten, waardoor derden in hun belangen zouden worden geschaad, merk ik het volgende op. Het bepalen van de werkingssfeer en de reikwijdte van het avv-verzoek is primair een zaak van cao-partijen. Cao-partijen zijn dan ook verantwoordelijk voor en vrij in de vaststelling van de werkingssfeer. Avv kan op grond van artikel 2, eerste lid, van de Wet AVV worden verleend voor het hele of voor een deel van het land op grond van 'de aard van de arbeid' waarop de cao betrekking heeft. Voorwaarde voor avv is daarom dat de aard van de arbeid en eventueel de territoriale werkingssfeer in de cao helder zijn beschreven. Niet is gebleken dat dit in de cao voor de Uitzendkrachten niet helder is beschreven.

Verplichtstelling van de StiPP

Ten aanzien van de ingebrachte bedenkingen inzake de bepalingen uit de verplichtstelling van de StiPP merk ik op dat pensioenen voorzieningen zijn met een eigen, door de Pensioenwet bepaald regime. Voor pensioenen bestaat analoog aan het avv van cao-bepalingen de verplichte deelname op basis van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (WBpf 2000). De Wet AVV vindt hier derhalve conform paragraaf 4.3 van het Toetsingskader AVV geen toepassing.

Inhoud van de cao

Op grond van paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV worden bedenkingen betrekking hebbend op de inhoud van cao-bepalingen voor zover deze cao-bepalingen op grond van het Toetsingskader AVV



voor avv in aanmerking komen, normalerwijze als evident kansloos aangemerkt. Ten aanzien van artikel 19 inzake de beloning van uitzendkrachten en het dispensatiereglement uit de cao voor Uitzendkrachten vindt deze beleidsregel rechtstreeks toepassing. Bij de toetsing van deze cao-bepalingen is niet gebleken van kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het AVV-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV.

Voor het overige zij opgemerkt dat partijen condities kunnen stellen aan het verlenen van dispensatie. De gehanteerde condities zijn niet van dien aard dat deze tot weigering van avv leiden. Een geschil over de behandeling van een dispensatieverzoek door cao-partijen kan zonodig aan de rechter worden voorgelegd. In het kader van een avv-verzoek staat het cao-partijen vrij te bepalen welke arbeidsverhoudingen zij van het verzoek tot algemeen verbindend verklaring wensen uit te zonderen.

Ad B.

Ten aanzien van de bedenkingen tegen de organisatie en werkwijze van de SNCU merk ik op dat dit een zaak is van het bestuur van deze Stichting, ten aanzien waarvan de Minister van SZW geen toezicht houdende rol vervult, aangezien dit buiten het bereik van het Toetsingskader AVV valt. Tevens is bij de toetsing van de betreffende cao-bepaling niet gebleken van kennelijke strijdigheid met de Wet AVV, het recht en het avv-beleid zoals verwoord in het Toetsingskader AVV. Volledigheidshalve hebben cao-partijen in reactie op deze bedenkingen aangegeven dat het Gerechtshof in Den Haag op 26 februari 2013 een uitspraak heeft gedaan waarin het hof van mening is dat het doen van onderzoek en het vorderen van forfaitaire schadevergoeding door SNCU niet strijdig zijn met de bepalingen van de Wet AVV.

Op grond van het bovenstaande concludeer ik dat de ingebrachte bedenkingen geen beletsel vormen om tot avv over te gaan.

Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend door:

- de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens Connexie Payroll & Loonadministratie. Dit verzoek is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht;
- de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens DPA Group N.V. Dit verzoek is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht;
- de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens Tentoo Collective Freelance & Flex B.V. Dit verzoek is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht;
- de Landelijke Belangen Vereniging (LBV) mede namens Personality Payrolling B.V. Dit verzoek is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht;
- Please B.V. mede namens Vakbond ABW. Dit verzoek is toegewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht;
- het Alternatief voor Vakbond (AVV) mede namens de Nederlandse Vereniging van Uitzend- en Bemiddelingsbedrijven (NVUB). Dit verzoek is afgewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht.

De beschikking is op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeen verbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoeker en aan de verzoeker tot algemeen verbindendverklaring verzonden. De beschikking ligt voor belanghebbenden als bedoeld in art. 1:2 eerste lid van de Awb ter inzage bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving, Anna van Hannoverstraat 4, 's-Gravenhage.

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

Besluit:

Dictum I

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

HOOFDSTUK 1 DEFINITIES, WERKINGSSFEER, KARAKTER CAO

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *arbeids- en rusttijden*: de arbeids- en rusttijden in de zin van de Arbeidstijdenwet;



- b. *aspirant-uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
- d. *compensatie-uren*: ingevolge artikel 27 van de CAO toegekende vrije uren of delen van uren, niet zijnde vakantie-uren. Over compensatie-uren worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen opgebouwd en is geen wachtdag-compensatie verschuldigd;
- e. *de CAO*: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen;
- f. *detachingsovereenkomst*: de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding in fase A, B of C;
- g. *feitelijk loon*: het met inachtneming van de CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie-uren etc.;
- h. *gewerkte week*: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht;
- i. *inlenersbeloning*: de rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:
1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung per week/maand/jaar/periode. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en ploegtoeslag;
 4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
 5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
 6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- 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;
- k. *loonstrook*: een schriftelijke opgave zoals bedoeld in artikel 7:626 BW, overeenkomstig onder aa. van dit artikel;
- l. *opdracht*: de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;
- m. *opdrachtgever*: de derde, aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door een uitzendonderneming;
- n. *opvolgend werkgeverschap*: de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn;
- o. *terbeschikkingstelling*: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
- p. *terugvalloon*: 90% van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling doch minimaal het wettelijk minimumloon;
- q. *uitzendarbeid*: de arbeid, die wordt uitgeoefend door de uitzendkracht, krachtens de uitzendovereenkomst;
- r. *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);
- s. *uitzendkracht*: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;
- t. *uitzendonderneming*: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers;
- u. *uitzendovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:690 BW, 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;
- v. *vakantiewerkers*: 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;
- w. *verblijfsduur*: de gehele periode dat een uitzendkracht bij een opdrachtgever werkt, aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
- x. *wachtdagcompensatie*: de vergoeding in de vorm van een opslag op het feitelijk loon die op grond van artikel 33 lid 4 van de CAO moet worden toegekend in de in dat artikellid genoemde gevallen;
- y. *week*: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;



aa. *schriftelijk*: op schrift gesteld dan wel ter beschikking gesteld per e-mail of door middel van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, zulks tenzij in deze CAO nadrukkelijk anders is bepaald. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, dienen de daarop ter beschikking gestelde documenten door de uitzendkracht te kunnen worden gedownload. Daarnaast dient de uitzendkracht minimaal één maand van tevoren te worden geïnformeerd over het afsluiten van de portal of het verwijderen van de daarop ter beschikking gestelde documenten.

Artikel 2 Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt, behoudens dispensatie op grond van artikel 4 van de CAO.
2. De CAO is niet van toepassing op de werkgever die als lid is toegelaten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Een overzicht van deze leden is te vinden op de website van de NBBU.
3. De CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingssfeerschrijving van een andere bedrijfstak-CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 4 genoemde cumulatieve vereisten.
4. De 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 BW, én
 - b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere CAO omschreven, én
 - c. de werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de *Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv)*, gepubliceerd in de *Staatscourant* nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld, én
 - d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeen verbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
 - e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Artikel 4 Dispensatie

1. CAO-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de CAO, onder door CAO-partijen te stellen voorwaarden, welke zijn opgenomen in Bijlage IX bij deze CAO. Controle door de SNCU op naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO (-bepaling) zal in ieder geval als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de CAO dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
3. De Dispensatiecommissie beslist namens CAO-partijen op een dispensatieverzoek.

HOOFDSTUK 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 5 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 aspirant-uitzendkracht de gevraagde inlichtingen omtrent zijn* arbeidsverleden.
5. Bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft de inschrijving bij de uitzendonderneming gehandhaafd, tenzij de (aspirant-)uitzendkracht zelf verzoekt tot beëindiging van de inschrijving.

Artikel 6 Voorwaarden van uitzending

2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur en salariëring, met inachtneming van de CAO.
3. Afwijking van de *CAO voor Uitzendkrachten* en de bijlagen is slechts toegestaan:
 - a. voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht; en
 - b. mits de afwijking bij de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.

Artikel 7 Melding arbeidsverleden bij aanbod

Opvolgend werkgeverschap

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, 7:691 lid 5 BW en artikel 17 van de CAO (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 8 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 opgebouwde rechten in het fasensysteem, inclusief een verklaring dat voldaan wordt aan de eisen van deelname aan pensioen, indien dit van toepassing is.

Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming

1. De uitzendkracht verricht op grond van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.
2. De uitzendkracht dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever omtrent het verrichten van deze arbeid.
3. De uitzendonderneming dient bij de opdrachtgever te bedingen dat laatstgenoemde zich jegens de uitzendkracht zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als ten opzichte van zijn eigen werknemers.
4. *Gelijke behandeling*
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.



Artikel 10 Gedragsregels en sancties

1. De uitzendkracht dient zich te houden aan de bedrijfsreglementen en gedragsregels van zowel de opdrachtgever als van de uitzendonderneming.

Artikel 11 Werkbriefje

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht over de wijze waarop de uitzendkracht de door hem gewerkte uren dient te verantwoorden. De tijdverantwoording geschiedt schriftelijk.
2. De tijdverantwoording wordt door de uitzendkracht ingevuld, waarbij het aantal normale, toeslagen- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt, wordt vermeld. De tijdverantwoording zal vervolgens voor akkoord aan de opdrachtgever worden overgelegd. De door de opdrachtgever geaccordeerde tijdverantwoording wordt vervolgens onverwijld aan de uitzendonderneming verstrekt.
3. Indien de tijdverantwoording plaatsvindt volgens een door de opdrachtgever gehanteerd tijdverantwoordingssysteem, 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.

HOOFDSTUK 3 RECHTSPOSITIE

Artikel 12 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 twee vormen worden aangegaan:
 - a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A.
 - b. de detacheringsovereenkomst;
Een detacheringsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

Artikel 13 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. 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 detacheringsovereenkomst 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.
 - e. In afwijking van het bepaalde onder a., b. en d. van dit lid geldt voor uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken dat de uitzendkracht werkzaam is in fase A zolang deze nog niet in meer dan 130 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
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 aangegaan.
 - b. Fase B duurt twee jaar*1. 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*2 detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming.
 - c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst



voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.

- d. De periode van twee jaar en het aantal van acht detacheringsovereenkomsten (als bedoeld onder b.) worden doorgeteld*2 zolang er geen onderbreking is van dertien weken*3 of meer tussen twee detacheringsovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van 13 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 detacheringsovereenkomsten van 26 weken of meer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
 - e. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 13 lid 1 onder a. en b. in fase B werkzaam is, zonder volledige 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 30.
3. *Fase C*
- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen dertien weken na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
 - b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - c. Als er na afloop van een detacheringsovereenkomst 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 detacheringsovereenkomst, 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 detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Artikel 14 Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding

1. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is het de uitzendkracht toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds met onmiddellijke ingang 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 op handen zijnde einde van de uitzendovereenkomst, zodat de uitzendkracht 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 31 van de CAO) aanbiedt. Van deze verplichting wordt de 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 arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, direct na de melding als bedoeld in artikel 33 lid 1 van de 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 één van de in de voorafgaande leden van dit artikel genoemde wijzen de situatie zoals bedoeld in artikel 5 leden 2, 3 en 4 van de CAO.



6. Elke uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele uitzendovereenkomst.

Artikel 15 Beëindiging van de detacheringsovereenkomst

1. De detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en door de uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd tegen de eerstvolgende werkdag, met inachtneming van de hierna in lid 2 vermelde opzegtermijnen, tenzij tussentijdse opzegging uitdrukkelijk in de detacheringsovereenkomst is uitgesloten. Uitsluiting van tussentijdse opzegging is slechts mogelijk indien de detacheringsovereenkomst 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 detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden of korter: zeven kalenderdagen;
 - bij een detacheringsovereenkomst 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 detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden: veertien kalenderdagen;
 - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan drie maar nog geen zes maanden heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
 - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer: 28 kalenderdagen;
 - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de 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 detacheringsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd onder het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting door beide partijen bij de detacheringsovereenkomst tussentijds onverwijld worden opgezegd, indien door de uitzendonderneming een beroep wordt gedaan op het zojuist vermelde beding. In dit geval kan de uitzendkracht met onmiddellijke ingang opzeggen en geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van drie maanden.
4. De detacheringsovereenkomst 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 detacheringsovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de detacheringsovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de uitzendkracht als de uitzendonderneming*.
5. Elke detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele detacheringsovereenkomst.

Artikel 16 Proeftijden

1. Een detacheringsovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voor zover 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 detacheringsovereenkomst is of wordt gesloten met onderbrekingen van minder dan 26 weken, en de voorafgaande detacheringsovereenkomst niet tijdens de proeftijd is beëindigd, kan in een volgende detacheringsovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen, tenzij voor de werkzaamheden die binnen het kader van die detacheringsovereenkomst 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 detacheringsovereenkomst die wordt aangegaan voor de bepaalde of bepaalde tijd van drie maanden of langer, indien en voor zover



er 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 detacheringsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan doen eindigen.

Artikel 17 Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning

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 elkaars opvolger te zijn.
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 uitzendonderneming die aangemerkt moet worden als opvolgend werkgever, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht rekening te houden met het relevante arbeidsverleden van die uitzendkracht bij de vorige werkgever(s). Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
4. Het door de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) opgebouwde relevante arbeidsverleden moet in geval van opvolgend werkgeverschap worden ingepast in het fasensysteem als opgenomen in de CAO. De telling van gewerkte periode(n) en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A.
5. Indien de uitzendonderneming als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt en de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke overeenkomst door rechtsgeldige opzegging, dan wel door ontbinding door de rechter is geëindigd, geldt in afwijking van het voorgaande lid en het bepaalde in artikel 7:668a en 7:691 BW dat het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) niet meetelt bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht bij de uitzendonderneming, met dien verstande dat:
 - de uitzendkracht in fase A start indien zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 78 gewerkte weken bedraagt, waarbij het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de totale duur van fase A;
 - de uitzendkracht bij het begin van fase B start als zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) 78 weken of meer gewerkte weken bedraagt.Een opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet wordt voor de toepassing van dit artikellid niet als een rechtsgeldige opzegging als bedoeld in dit artikellid aangemerkt.
6. Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken
Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt zo nodig in afwijking van de leden 4 en 5 van dit artikel:
 - een fase A van 130 weken indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 130 weken bedraagt. Op deze 130 weken wordt het relevante arbeidsverleden in mindering gebracht zulkas met dien verstande dat er altijd ten minste 52 weken resteren in fase A.
 - een fase A van 52 weken indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) meer dan 130 weken bedraagt, hetgeen betekent dat de uitzendkracht in dat geval nog 52 weken kan worden uitgezonden in fase A.
7. De telling van de 26 weken als bedoeld in artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO 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.
8. Een uitzendonderneming die een uitzendkracht ter beschikking stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal bij de indeling in het functiesysteem zoveel als mogelijk, rekening houdend 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 de CAO, geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform de beloningsregeling van de CAO wordt voortgezet.



HOOFDSTUK 4 FUNCTIE-INDELING EN BELONING

Artikel 18 Functie-indeling

1. Voor de aanvang van de terbeschikkingstelling wordt de uitzendkracht ingedeeld in het functiegebouw zoals opgenomen in Bijlage I.
2. Indien de inlenersbeloning wordt toegepast, dient de uitzendkracht eveneens te worden ingedeeld in de bij de opdrachtgever geldende functiegroep. De indeling vindt plaats op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie (zie artikel 22 lid 8 van de CAO).

Artikel 19 Beloning

1. **Algemeen**
De uitzendkracht geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon en – indien van toepassing – een kostenvergoeding, een en ander vastgesteld met inachtneming van de artikelen 22 tot en met 28 en Bijlage I van de CAO.
2. **Fase A**
In fase A wordt, met inachtneming van artikel 18 van de CAO, het feitelijk loon per terbeschikkingstelling vastgesteld.
3. **Fase B**
 - a. In fase B wordt het loon bij aanvang van de detacheringsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.
 - b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase B is minimaal gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
 - c. Het feitelijk loon in een nieuwe detacheringsovereenkomst in fase B is minimaal gelijk aan het terugvalloon, 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 wordt het loon bij aanvang van de detacheringsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.
 - b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C is minimaal gelijk aan het terugvalloon, behoudens hetgeen gesteld in lid 4 onder c. van dit artikel. Ten aanzien van de toepassing van het terugvalloon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling geldt het bepaalde als opgenomen in artikel 31 lid 6 van de CAO.
 - c. Indien en voor zolang het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C minder bedraagt dan het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling in fase C, heeft de uitzendkracht gedurende ten hoogste de eerste dertien weken van die nieuwe terbeschikkingstelling aanspraak op een aanvulling op het feitelijk loon in de vorm van een persoonlijke toeslag tot 100% van het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling. Voor de toepassing hiervan worden meerdere terbeschikkingstellingen aangemerkt als één nieuwe terbeschikkingstelling, zolang zij in totaal nog geen dertien weken voortduren, te rekenen vanaf de eerste terbeschikkingstelling in de reeks.
5. **Inlenersbeloning**
 - a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 onder a. van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming. Dit met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 9 lid 4 van de CAO.
 - Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon, met inachtneming van artikel 31 lid 6 van de CAO. 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 opdrachtgever 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 opdrachtgever.
 - b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 onder a. wordt nadat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende



beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon, met inachtneming van artikel 31 lid 6 van de CAO. Deze inlenersbeloning 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 arbeidsduurverkortings per week/maand/jaar/periode. Deze kan – dit 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 opdrachtgever bepaald;
5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen*³ de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer;
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

De in dit lid bedoelde telling van 26 weken herbegint na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer.

c. *Misbruik van recht*

Er kan sprake zijn van misbruik van recht, en derhalve ten onrechte van niet-toepassing van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO, 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 opdrachtgever via verschillende uitzendondernemingen dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verricht en door bedoelde wisselingen de uitzendkracht niet voldoet aan de criteria als gesteld in artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO.

Artikel 20 Vakkrachten

1. De CAO van de opdrachtgever kan specifieke bepalingen bevatten met betrekking tot de beloning van vakkrachten.
2. Partijen betrokken bij de CAO van de opdrachtgever kunnen aan de Beloningscommissie bij deze CAO verzoeken die bepalingen omtrent vakkrachten vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming van toepassing te verklaren op uitzendovereenkomsten. Deze bepalingen treden pas in werking na goedkeuring en publicatie door de Beloningscommissie.
3. De Beloningscommissie toetst of:
 - a. vakkrachten zijn gedefinieerd in termen van het behalen van een diploma en/of voor de functie relevante vakkennis en/of vakervaring in een sector;
 - b. de beloning voor vakkrachten is samengesteld uit niet meer dan de zes beloningselementen van de inlenersbeloning zoals bedoeld in artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO;
 - c. de elementen van de aangemelde bepalingen omtrent vakkrachten tezamen dusdanig hoger in waarde zijn dan de elementen van de beloningsregeling van onderhavige CAO dat zij in redelijkheid moeten worden toegepast.
4. Indien de Beloningscommissie overweegt om de aangemelde bepalingen omtrent vakkrachten niet te accepteren zal zij in overleg treden met de partijen die de bepalingen hebben aangemeld.
5. De commissie neemt binnen zes weken een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek, behoudens de situatie zoals genoemd in lid 4. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
6. Nadat de Beloningscommissie de vakkrachtenmelding heeft goedgekeurd, zal de vakkrachtenmelding worden gepubliceerd op www.sncu.nl.
7. Na publicatie is de vakkrachtenmelding direct van toepassing op nieuwe en lopende terbeschikkingstellingen. Het besluit van de Beloningscommissie heeft geen terugwerkende kracht.
8. De Beloningscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie vertegenwoordigers van werknemerszijde en drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en stelt haar eigen reglement



vast. De Beloningscommissie heeft als opdracht te oordelen over zaken aangaande de leden 1 en 2 van dit artikel.

Artikel 21 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw

1. De *CAO voor Uitzendkrachten* is niet van toepassing op uitzendondernemingen die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stellen aan werkgevers in de zin van de *CAO voor de Bouwnijverheid*.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de uitzendonderneming lid is van de ABU en/of NBBU, dan wel indien en voor zover de uitzendonderneming is gedispenseerd van de algemeen verbindend verklaarde *CAO voor de Bouwnijverheid*. In dat geval is lid 3 onverkort van toepassing.
3. Voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingsfeerbepaling van de *CAO voor de Bouwnijverheid*, geldt een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden dat nader wordt omschreven in artikel 8 tot en met 17 van Bijlage II van de *CAO voor Uitzendkrachten*.

Artikel 22 Salaris

De salaristabel bestaat uit twee onderdelen: de normtabel en de instroomtabel. De salaristabel kent begin- en eindsalarissen, alsmede procentuele normverhogingen.

Normtabel salarissen

1. Voor uitzendkrachten die niet behoren tot de in lid 2 genoemde categorieën is de normtabel van toepassing.

Normtabel in euro's per 3 september 2012

| Functiegroep | Beginsalaris (per uur in euro's) | Eindsalaris (per uur in euro's) | Normperiodiek (in %) |
|--------------|----------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| 1 | 8,87 | 11,20 | 2,75 |
| 2 | 9,13 | 11,89 | 2,75 |
| 3 | 9,47 | 12,66 | 2,75 |
| 4 | 9,91 | 13,66 | 2,75 |
| 5 | 10,35 | 14,72 | 2,75 |
| 6 | 10,86 | 15,98 | 2,75 |
| 7 | 11,51 | 17,34 | 2,75 |
| 8 | 12,22 | 19,66 | 2,75 |
| 9 | 13,05 | 22,13 | 2,75 |

Instroomtabel salarissen

2. Uitzendkrachten kunnen maximaal 52 gewerkte weken worden ingedeeld in de instroomtabel, indien zij geen werkervaring hebben. De uitzendkracht stroomt vervolgens in de normtabel in en het feitelijk loon dient zich dan tenminste te bevinden op het beginsalaris van de betreffende functiegroep van de normtabel. De in dit lid bedoelde telling van 52 gewerkte weken continueert na een onderbreking, ongeacht de duur hiervan. De duur van de onderbreking wordt niet meegeteld in de termijn van 52 gewerkte weken. Na volledige benutting van de termijn van 52 weken, kan de telling niet opnieuw beginnen. Hiervoor komen in aanmerking:
 - langdurig werklozen (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen; op dit moment meestal langer dan één jaar);
 - re-integratiedoelgroepen (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen, onder wie personen die recht hebben op een uitkering op grond van één of meerdere van de volgende wetten: WIA, WAO, Wajong, WWB. Dit voor zover er sprake is van een beperkte verdien capaciteit);
 - schoolverlaters (personen die na afronding van de opleiding minimaal drie maanden op zoek zijn naar werk, alsmede voortijdig schoolverlaters);
 - uitzendkrachten zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau conform artikel 43 lid 11 van de CAO);
 - uitzendkrachten die een opleiding op beroepskwalificerend assistent (BKA) niveau 1 volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Voorwaarde daarbij is dat deze BKA-opleiding kwalitatief aan een aantal normen voldoet. Bij STOOFF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) is een lijst beschikbaar van de opleidingen die hieraan voldoen;
 - herintreders (personen die ten minste drie jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt en op zoek zijn naar werk);
 - vakantiewerkers (conform artikel 39 van de CAO).Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen en onder de voorwaarden die



nader zijn omschreven in artikel 7 van Bijlage II van de CAO.

Vakbekwame uitzendkrachten (ongeacht land van herkomst), werkzaam in hun eigen vak, kunnen niet worden ingedeeld in de instroomtabel.

Instroomtabel in euro's vanaf 1 januari 2013

| Funcatiegroep | Beginsalaris (per uur in euro's) | Normperiodiek (in %) |
|---------------|-------------------------------------|-------------------------|
| 1 | 8,48 | 2,75 |
| 2 | 8,48 | 2,75 |
| 3 | 8,48 | 2,75 |

Loondispensatie voor uitzendkrachten vallend onder de Wet Wajong (Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten)

3. a. Voor de uitzendkracht die een jonggehandicapte is in de zin van artikel 1:1 Wet Wajong, kan de uitzendonderneming en/of de uitzendkracht een verzoek tot loondispensatie*² als bedoeld in artikel 2:20 Wet Wajong indienen bij UWV. Voor uitzendkrachten voor wie een dergelijke loonbeschikking is afgegeven, is afwijken van de norm- of instroomtabel gedurende maximaal twee jaar conform de beschikking toegestaan. De in dit lid bedoelde telling van twee jaar continueert na een onderbreking, ongeacht de duur hiervan. De duur van de onderbreking wordt niet meegeteld in de termijn van twee jaar. Na volledige benutting van de termijn van twee jaar, kan de telling niet opnieuw beginnen.
- b. Het doel is duurzame plaatsing van een jonggehandicapte in de zin van de Wajong.
- c. CAO-partijen zullen afspraken als genoemd onder a. van dit artikellid monitoren, waarbij wordt bezien of er sprake is van doorstroom naar structureel werk en verbetering van de positie van de jonggehandicapte in de zin van de Wajong.

Salarissen jeugdigen

4. 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% |
| 16-jarige | 34 1/2% |
| 17-jarige | 39 1/2% |
| 18-jarige | 45 1/2% |
| 19-jarige | 52 1/2% |
| 20-jarige | 61 1/2% |
| 21-jarige | 72 1/2% |
| 22-jarige | 85% |

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

Verplichte correctie in verband met het Wettelijk minimumloon

5. Indien het feitelijk loon voor een voltijdswerkweek 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, behoudens het bepaalde in lid 3.

Uitruil van arbeidsvoorwaarden

6. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in artikel 19 lid 1 van deze CAO, alsmede bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27, wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten. De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
 - a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
 - b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
 - c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
 - d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken dient vermeld te worden op de loonstrook.
 - e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de uitzendkracht te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst. In de (aanvulling op de) uitzendovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de uitzendkracht loon uitruilt en de afgesproken periode.
 - f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon, als bedoeld in artikel 22 lid 2 van deze CAO.



- g. Uitrui van loon, bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27, wordt beperkt tot een maximum van 30% van het feitelijk loon.
- h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
- i. Over het uitgeruide deel van het loon vinden, geen reserveringen plaats als bedoeld in de artikelen 33 lid 4, 35, 36, 37 en 38 van deze CAO. Het betreft hier de reserveringen voor de vakantiebijslag en het recht op vakantiedagen, wachtdagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen die gekoppeld zijn aan het loon. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon reserveringen worden opgebouwd.
- j. Over het uitgeruide deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, geen pensioenopbouw plaats.
- k. De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
- l. Het uitgeruide loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de uitzendkracht uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken. Het percentage van 81% is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27.

Toepassing inlenersbeloning

7. Indien de uitzendonderneming toepassing van de inlenersbeloning overeenkomt overeenkomstig artikel 19 lid 5 onder a. van de CAO past de uitzendonderneming de inlenersbeloning toe vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de opdrachtgever. De toepassing van de inlenersbeloning, zowel ingevolge artikel 19 lid 5 onder a. van de CAO als toepassing van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO, kan leiden tot een lagere beloning dan opgenomen in de beloningsregeling van de onderhavige CAO.

Informatie over inlenersbeloning

8. De toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever 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. Voornoemde toepassing van inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, behalve als er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik.

Artikel 23 Loonsverhoging

Over de bedragen vermeld in de normtabel zullen CAO-partijen 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.

Artikel 24 Periodieken

1. 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% verhoogd. Voor de toekenning van een periodiek wordt de volgende systematiek gehanteerd.

Normtabel

Op twee peildata per jaar, namelijk de eerste maandag van januari en de eerste maandag van juli, wordt bezien of de uitzendkracht in aanmerking komt voor een periodiek. De uitzendkracht heeft recht op een periodiek zodra hij:

- in ten minste 52 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming,
- zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer.

Nadat een periodiek is toegekend begint de telling van 52 weken opnieuw.

Instroomtabel

Er wordt een periodiek ad 2,75% toegekend indien de uitzendkracht:

- in ten minste 52 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming,
- zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer,

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 van de normtabel.

Nadat een periodiek is toegekend, begint de telling opnieuw en wordt de periodiekregeling van de normtabel toegepast.



2. Zolang ingevolge artikel 19 lid 5 van de CAO 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 opdrachtgever.
3. 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.

Artikel 25 Toeslag onregelmatige werktijden

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

2. Indien de uitzendonderneming conform artikel 19 lid 5 van de CAO 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.
3. Indien de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 19 lid 5 van de CAO de toeslagfactor onregelmatige werktijden wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, dient de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van artikel 25 lid 1 van de CAO in te dienen bij CAO-partijen. CAO-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.



Artikel 26 Overwerktoeslag

1. Het feitelijk loon wordt – afhankelijk van het feit of er 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 halfuur wordt niet als zodanig aangemerkt.
De toeslagfactor zal minimaal 1,25 bedragen.
De toeslagfactor zal maximaal 1,50 bedragen.
2. Indien de uitzendonderneming conform artikel 19 lid 5 van de CAO de inlenersbeloning toepast, past de uitzendonderneming de overwerktoeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
3. Indien de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 19 lid 5 de overwerktoeslag wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, dient de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van artikel 26 lid 1 van de CAO in te dienen bij CAO-partijen. CAO-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
4. Indien de leden 1 en/of 2 van dit artikel worden toegepast, vinden de leden 1 en 2 van artikel 25 geen toepassing.

Artikel 27 Compensatie-uren

1. De uitzendonderneming kan met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat in afwijking van het bepaalde in de artikelen 25 en 26 van de CAO de toeslagfactoren voor onregelmatige werktijden voor het meerdere boven 1, en/of de toeslagfactoren voor overwerk, niet worden uitbetaald maar toegekend als compensatie-uren.
2. Deze compensatie-uren kunnen door de uitzendonderneming in tijd of in geld – zulks ter keuze van de uitzendonderneming – worden opgebouwd. Met 'opbouw in geld' wordt bedoeld: compensatie in tijd voor zover de tegenwaarde in geld van de opgebouwde uren op het moment van opname toereikend is.
3. Toekenning van aldus opgebouwde compensatie-uren aan de uitzendkracht zal plaatsvinden in tijd. Uitbetaling van de compensatie-uren aan de uitzendkracht zal in ieder geval plaatsvinden indien en zodra de uitzendkracht gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven.
4. De uitzendonderneming verschaft de uitzendkracht minimaal maandelijks een schriftelijke opgave van zijn compensatie-uren.

Artikel 28 Kostenvergoeding

De uitzendkracht heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie. Indien en voor zover door overheidsmaatregelen de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.

Artikel 30 Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht werkzaam in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk 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 arbeidsongeschiktheid, indien een detacheringsovereenkomst is overeengekomen.

3. Indien de uitzendkracht:
 - a. wordt opgeroepen voor uitzendarbeid; en
 - b. op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats verschijnt; maar
 - c. door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeid aan te vangen, heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 31 Wegvallen uitzendarbeid bij detacheringsovereenkomst

Passende arbeid

1. Indien gedurende de looptijd van de detacheringsovereenkomst zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting de uitzendarbeid wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de detacheringsovereenkomst 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.

Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die als eerste in de lopende detacheringsovereenkomst door de uitzendkracht is verricht (volgens Bijlage I). Indien in de lopende detacheringsovereenkomst de laatst uitgeoefende uitzendarbeid in een hogere functiegroep werd verricht dan de eerste, geldt als passende arbeid twee functiegroepen lager dan in de hogere functiegroep.

Daarnaast moet de arbeid aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- a. de arbeid heeft een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur ofwel;
- b. de arbeid heeft een lagere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, mits de uren waarop geen arbeid wordt verricht worden uitbetaald conform lid 5 onder d. van dit artikel ofwel;
- c. de arbeid heeft een hogere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, met een maximum van in totaal vier uur per week. De beginselen van goed werkgever- en werknemerschap worden bij een verhoging in acht genomen. De arbeidsduur zal niet boven de gebruikelijke arbeidsduur in de desbetreffende sector per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld, uitkomen. De uitzendonderneming en de uitzendkracht leggen de in het kader van dit artikellid overeengekomen verhoging schriftelijk vast. Wanneer de arbeidsduur in het kader van dit artikellid reeds is aangepast met vier uur, is de uitzendonderneming niet bevoegd de arbeidsduur opnieuw aan te passen. Wanneer de arbeidsduur in het kader van dit artikellid reeds eerder is verhoogd met minder dan vier uur, is de uitzendonderneming bevoegd de arbeidsduur opnieuw te verhogen in een latere periode van wegvallen van de uitzendarbeid, zulks tot het maximum van vier uur is bereikt.

Zolang geen passende vervangende arbeid is aangeboden en aanvaard dan wel geweigerd, is de uitzendonderneming voor de duur van de detacheringsovereenkomst gehouden tot doorbetaling van het loon ten minste overeenkomstig de regeling als bepaald in lid 3 onder b. van dit artikel.

Herplaatsingsgesprek

2. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende detacheringsovereenkomst 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 geïventariseerd 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, dan wel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;



- f. de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.

Passende arbeid bij het opnieuw wegvallen van de uitzendarbeid

3. a. Indien in een lopende detacheringsovereenkomst als gevolg van toepassing van lid 1 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 van dit artikel.

Terugvalloon

- b. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid in fase B en C geldt het terugvalloon. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht in fase A ook het terugvalloon verschuldigd, indien de uitzendkracht werkzaam is op basis van een detacheringsovereenkomst **zonder** uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting.

Wegvallen loondoorbetalingsverplichting

4. De in de leden 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 5 lid 1 van de CAO heeft beëindigd, dan wel 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.

Loon in een nieuwe terbeschikkingstelling

5. a. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase A wordt met inachtneming van artikel 18 van de CAO vastgesteld, behoudens hetgeen is gesteld in artikel 19 lid 5 van de CAO.
b. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase B is gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid, behoudens hetgeen is gesteld in artikel 19 lid 5 van de CAO.
c. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C is ten minste gelijk aan het terugvalloon, behoudens hetgeen is gesteld in artikel 19 lid 4 onder c. van de CAO.
d. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst is opgenomen, heeft de uitzendkracht recht op loon over de uren van de nieuwe terbeschikkingstelling conform het in dit artikellid bepaalde. Over het aantal uren waarvoor geen arbeid wordt verricht, heeft de uitzendkracht recht op het terugvalloon conform artikel 1 onder p. van de CAO, indien de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid gedurende het totale aantal in de uitzendovereenkomst opgenomen uren en – in geval van een detacheringsovereenkomst in fase A – voor zover sprake is van een detacheringsovereenkomst zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting.

Toepassing terugvalloon in fase C

6. Ten aanzien van de uitzendkracht werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst in fase C geldt voor de toepassing van het terugvalloon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling (zoals opgenomen in lid 3 onder b. en 5 onder c. van dit artikel) het navolgende.
a. De uitzendonderneming mag bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling slechts twee maal het feitelijk loon in fase C verlagen naar het terugvalloon. Dit geldt niet indien het feitelijk loon van de uitzendkracht na een eerdere toepassing van het terugvalloon is gestegen, waarbij de stijging van het feitelijk loon meer heeft bedragen dan de som van de toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en), die in de tussentijd hebben plaatsgevonden. In dat geval is de uitzendonderneming opnieuw bevoegd maximaal twee maal het feitelijk loon in fase C bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling te verlagen naar het terugvalloon. Tussen elke verlaging van het feitelijk loon naar het terugvalloon dient ten minste 26 weken te zitten. Wanneer nog geen 26 weken zijn verstreken, is de uitzendonderneming niet bevoegd tot het opnieuw aanpassen van het feitelijk loon naar het terugvalloon. Evenmin is de uitzendonderneming bevoegd tot het opnieuw verlagen van het feitelijk loon naar het terugvalloon wanneer er geen sprake is van het opnieuw wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling.
b. Het feitelijk loon in fase C dient te allen tijde ten minste 81% van het bij de eerste terbeschikkingstelling in fase C vastgestelde feitelijk loon te bedragen vermeerderd met de in fase C



toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en).

Overgangsregeling artikel 31 lid 6

Voor uitzendkrachten met een detacheringsovereenkomst fase C op 31 december 2012, geldt de volgende overgangsregeling:

Het feitelijk loon van de uitzendkracht is in de 26 weken voorafgaand aan 31 december 2012 twee of meer keer aangepast naar het terugvalloon.

Indien de uitzendonderneming het feitelijk loon in fase C in 26 weken voorafgaand aan 31 december 2012 reeds twee keer of meer heeft aangepast naar het terugvalloon, is de uitzendonderneming niet bevoegd het feitelijk loon na 31 december 2012 opnieuw te verlagen naar het terugvalloon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe ter beschikking stelling. Eén en ander tenzij het feitelijk loon van de uitzendkracht na een eerdere toepassing van het terugvalloon met meer is gestegen dan de som van de toegekende periodieken en initiële loonsverhoging(en). In dat geval is de uitzendonderneming opnieuw bevoegd maximaal twee maal het feitelijk loon, in fase C bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe ter beschikking stelling, te verlagen naar het terugvalloon, te rekenen vanaf het moment dat het feitelijk loon van de uitzendkracht met meer is gestegen dan de som van de toegekende periodieken en initiële loonsverhoging(en). Tussen elke verlaging van het feitelijk loon naar het terugvalloon dient tenminste 26 weken te zitten.

Het feitelijk loon van de uitzendkracht is in de 26 weken voorafgaand aan 31 december 2012 één keer aangepast naar het terugvalloon.

Indien de uitzendonderneming het feitelijk loon in fase C in 26 weken voorafgaand aan 31 december 2012 reeds éénmaal heeft aangepast naar het terugvalloon, is de uitzendonderneming bevoegd het feitelijk loon na 31 december 2012 nog éénmaal te verlagen naar het terugvalloon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe ter beschikking stelling. Eén en ander tenzij het feitelijk loon van de uitzendkracht na een eerdere toepassing van het terugvalloon met meer is gestegen dan de som van de toegekende periodieken en initiële loonsverhoging(en). In dat geval is de uitzendonderneming opnieuw bevoegd maximaal twee maal het feitelijk loon in fase C bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe ter beschikking stelling te verlagen naar het terugvalloon, te rekenen vanaf het moment dat het feitelijk loon van de uitzendkracht met meer is gestegen dan de som van de toegekende periodieken en initiële loonsverhoging(en). Tussen elke verlaging van het feitelijk loon naar het terugvalloon dient tenminste 26 weken te zitten.

Vaststelling feitelijk loon bij eerste terbeschikkingstelling in fase C bij reeds ter beschikking gestelde uitzendkracht op 31 december 2012.

Ten aanzien van de uitzendkracht die op 31 december 2012 ter beschikking is gesteld op basis van een detacheringsovereenkomst in fase C, wordt het feitelijk loon op 31 december 2012 aangemerkt als het loon bij de eerste terbeschikkingstelling (zoals bedoeld in artikel 31 lid 6 onder b.) in fase C.

Vaststelling feitelijk loon bij eerste terbeschikkingstelling in fase C bij uitzendkracht in de leegloop op 31 december 2012.

Ten aanzien van de uitzendkracht die op 31 december 2012 in de leegloop zit op basis van een detacheringsovereenkomst in fase C, wordt het feitelijk loon in de laatste ter beschikkingstelling voor 31 december 2012 aangemerkt als het loon bij de eerste terbeschikkingstelling (zoals bedoeld in artikel 31 lid 6 onder b.) in fase C.

NB. Vanzelfsprekend blijft een individuele afspraak tussen uitzendonderneming en uitzendkracht, gehandhaafd, mits deze niet in strijd met de CAO is en positief afwijkt van bovenstaande overgangsregeling.

Ontslagvergunning

7. 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 8 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 UWV met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging van het dienstverband.

Herplaatsingstermijn

8. 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 herplaat-



singstermijn 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.

Geschillen

9. 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 47 en 48 van de CAO.

HOOFDSTUK 5 GEZONDHEID EN VEILIGHEID

Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid

De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties voor de aan te vangen werkzaamheden en mogelijk aanwezige veiligheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 33 Arbeidsongeschiktheid

Algemeen

1. De uitzendkracht is verplicht op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid daarvan melding te doen aan de uitzendonderneming en de opdrachtgever en wel zo vroeg mogelijk, in ieder geval voor 10.00 uur 's morgens. Bij de melding dient het juiste verpleegadres en de juiste contactgegevens te worden vermeld.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

2. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij het intreden van arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 14 lid 4 van de CAO. Indien hiervan sprake is en de uitzendkracht recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet, vult de uitzendonderneming deze uitkering als volgt aan:
 - gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid tot 91% van het uitkeringsdagloon. De uitkering en de aanvulling zijn gezamenlijk ten minste gelijk aan het voor de uitzendkracht geldende minimumloon en bedragen ten hoogste het maximumdagloon conform de Wet financiering sociale verzekeringen;
 - gedurende de 53^{ste} t/m de 104^e week tot 80% van het uitkeringsdagloon.
3. De eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid gelden als wachtdag op grond van de Ziektewet, waarover de uitzendkracht geen recht op een uitkering heeft.
4. Van de twee wachtdagen wordt één wachtdag gecompenseerd. Deze compensatie vindt plaats door een opslag op het feitelijk loon. De hoogte van deze opslag is opgenomen in artikel 41 lid 6 van de CAO.
5. Voor de in lid 2 bedoelde aanvullingen op de uitkering ingevolge de Ziektewet kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten, of anderszins een voorziening treffen. Ter dekking van deze verzekering of voorziening mag een percentage worden ingehouden op het loon van de uitzendkracht. Dit percentage is bepaald in artikel 41 lid 5 van de CAO.

Detacheringsovereenkomst

6. Voor de uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst geldt het bepaalde in artikel 7:629 BW, voor zover deze de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij of zij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was. Zolang de detacheringsovereenkomst voortduurt, heeft de uitzendkracht recht op loon gedurende zijn arbeidsongeschiktheid:
 - gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de uitzendkracht recht op 91% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.
 - gedurende de 53^{ste} t/m de 104^e week heeft de uitzendkracht recht op 80% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.



Deze regeling geldt voor uitzendkrachten die ziek zijn geworden op of na 2 juli 2007 en heeft geen terugwerkende kracht.

7. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag, waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.

HOOFDSTUK 6 WERKEN EN VRIJ

Artikel 34 Arbeids- en rusttijden

1. De arbeids- en rusttijden van de uitzendkrachten zijn gelijk aan de bij de opdrachtgever gebruikelijke arbeids- en rusttijden. Voor uitzendkrachten kan een afwijkend arbeidspatroon overeengekomen worden.
2. De arbeidsduur per dag/week/periode van de uitzendkracht zal de voor de opdrachtgever op grond van de wet en/of de CAO van de opdrachtgever geldende uiterste grenzen niet overschrijden. Evenmin zullen de pauzes voor de uitzendkracht korter zijn dan de bij de opdrachtgever op grond van de wet en/of CAO geldende pauzes.
3. Met de uitzendkracht worden 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 35 Vakantiedagen

Algemeen

1. De uitzendkracht verwerft bij elke volledig gewerkte maand aanspraak op zestien uur vakantie, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige maand is gewerkt.
2. De uitzendonderneming kan een vakantiereglement opstellen.
3. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht wiens aanspraak op vakantie daartoe toereikend is, desgevraagd jaarlijks in de gelegenheid te stellen drie opeenvolgende weken of driemaal een week vakantie op te nemen.
4. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht in de gelegenheid te stellen zijn resterende vakantiedagen op te nemen, tenzij haar vakantiereglement anders bepaalt.
5. Indien de uitzendkracht dat verzoekt, zal de uitzendonderneming overgaan tot het compenseren in geld van de bovenwettelijke vakantiedagen.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

6. Ter opbouw van de zestien uur vakantie per maand ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 33 lid 4 van de CAO. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 1 van de CAO.
7. De in lid 6 bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd.
8. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald, voor zover de reservering toereikend is.

Detacheringsovereenkomst

9. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven.
10. De aanspraak op vakantie-uren in fase C, zowel het wettelijk minimum als de (extra) bovenwettelijke vakantie-uren, verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dit geldt eveneens voor de vakantie-uren waarop de aanspraak in 2012 is ontstaan.



Artikel 36 Vakantiebijslag

1. De uitzendkracht heeft recht op 8% vakantiebijslag van het feitelijk loon over de gewerkte dagen, vakantiedagen en feestdagen.
2. Indien de uitzendkracht een aaneengesloten vakantie opneemt van ten minste vijf werkdagen, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag desgevraagd eerder dan de eerste week van juni zoals vermeld in artikel 40 lid 2 van de CAO uit.

Artikel 37 Kort verzuim en buitengewoon verlof

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn arbeid te verrichten:
 - a. 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;
 - b. hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
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.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

3. Voor kort verzuim en bijzonder verlof ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 2 van de 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 met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald.

Detacheringsovereenkomst

5. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft aanspraak 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 met een detacheringsovereenkomst wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:

| | | |
|----|---|---|
| a. | Bij ondertrouw van de werknemer | één dag |
| b. | Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer | twee dagen |
| c. | Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van: – een kind, stief- of pleegkind, kleinkind | één dag |
| | – broer of zuster (onder hen begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief en pleegzuster) | één dag |
| | – een der ouders of schoonouders | één dag |
| 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 (onder hen begrepen schoon-, stief- en pleegouders) | één dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. |
| | – een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot | Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e. |
| | – een niet inwonend kind of aangehuwd kind | één dag |
| | – een broer of zuster | twee dagen |
| 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 met een detacheringsovereenkomst op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.



Artikel 38 Algemeen erkende feestdagen

1. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van de CAO wordt voor zover 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 in lustrumjaren.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

2. Ten aanzien van de loondoorbetaling aan uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming voor haar gehele onderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
 - a. De uitzendkracht ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 3 van de 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, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald; of
 - b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

De uitzendonderneming dient de uitzendkracht schriftelijk over haar keuze te informeren. Wanneer niet uit de uitzendovereenkomst voortvloeit of de feestdag op een dag valt die normaliter als werkdag is aan te merken, wordt voor de vaststelling daarvan beoordeeld of er sprake is van een bestendig arbeidspatroon op grond waarvan de uitzendkracht zou moeten werken op de dag waarop de feestdag valt. Er is in ieder geval sprake van een bestendig arbeidspatroon, indien de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag op de betreffende dag in de week ingeroosterd is geweest, dan wel heeft gewerkt.

3. Een keuze voor doorbetaling overeenkomstig optie b. van het voorgaande lid verplicht de uitzendonderneming tot toepassing daarvan voor de duur van ten minste een jaar. Bij verandering van keuze moeten de door de uitzendkracht verkregen rechten worden afgewikkeld overeenkomstig de regeling waaraan die rechten zijn ontleend.

Detacheringsovereenkomst

4. De uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.
5. Wanneer niet uit de detacheringsovereenkomst voortvloeit of de feestdag op een dag valt die normaliter als werkdag is aan te merken, wordt voor de vaststelling daarvan beoordeeld of er sprake is van een bestendig arbeidspatroon op grond waarvan de uitzendkracht zou moeten werken op de dag waarop de feestdag valt. Er is in ieder geval sprake van een bestendig arbeidspatroon, indien de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag op de betreffende dag in de week ingeroosterd is geweest, dan wel heeft gewerkt.

Artikel 39 Vakantiewerkers

1. De regeling voor vakantiewerkers kan alleen worden toegepast in de periode van 1 juni tot 1 september.
2. De regeling voor vakantiewerkers houdt in, dat de volgende afwijkende arbeidsvoorwaarden gelden:
 - a. Vakantiewerkers hebben recht op 13 1/3 uur vakantie per maand, of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt. Voor de opbouw van dit recht ontvangt de vakantiewerker die werkzaam is op grond van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling voor vakantiedagen, zoals vermeld in artikel 41 lid 4 van de CAO.
 - b. Vakantiewerkers hebben geen recht op de reserveringen voor kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen als bedoeld in de artikelen 37 en 38 van de CAO.



HOOFDSTUK 7 BETAALBAARSTELLING RESERVERINGEN

Artikel 40 Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag

A. Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen

1. De nog niet uitgekeerde reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38 van de CAO worden in de eerste week van juni, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
2. De vakantiebijslag als bedoeld in artikel 36 van de CAO waarop uitzendkrachten krachtens de CAO aanspraak hebben verworven, wordt in de eerste week van 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 reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 36 waarop de uitzendkracht krachtens de 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 reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 36 waarop de uitzendkracht krachtens de 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 reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38, overeenkomstig lid 3 van dit artikel, doch niet de vakantiebijslag als genoemd in artikel 36.
6. Indien de hiervoor genoemde reserveringen en vakantiebijslag worden uitbetaald, wordt hiervan een loonstrook verstrekt.

B. Vakantiedagen

7. Tijdens de duur van de uitzendovereenkomst kan de uitzendkracht geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen uitkering in geld, behoudens het bepaalde in artikel 35 lid 5.
8. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak.
9. De resterende aanspraak op vakantiedagen wordt in de laatste week van ieder kalenderjaar aan de uitzendkracht uitgekeerd, tenzij de uitzendovereenkomst voortduurt in het nieuwe kalenderjaar.
10. Indien een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een detacheringsovereenkomst, zal de reservering voor vakantiedagen worden omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het loon.
11. Op het moment van omzetting van de reserveringen 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 het omgezette bedrag duidelijk wordt aangegeven.
12. Ingeval 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 vakantiedagen 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 vakantiedagen had.

C. Uitbetaling reserveringen uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt

14. Bij uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kan de uitzendonderneming in afwijking van de onder a., b., c. en d. van dit lid aangehaalde bepalingen van de CAO, op verzoek van de uitzendkracht, overeenkomen dat de navolgende arbeidsvoorwaarden wekelijks/maandelijks/periodiek in geld kunnen worden uitgekeerd aan de uitzendkracht. Dit met dien



- verstande dat in dat geval alle hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden zullen worden uitbetaald:
- vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 35);
 - reservering voor kort verzuim (artikel 37);
 - vakantiebijslag (artikel 36);
 - feestdagen (artikel 38), indien en voor zover de onderneming hiervoor reserveert en als zodanig gekozen heeft voor de optie van artikel 38 lid 2 onder a. van de CAO.

Artikel 41 Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie

- Het percentage, bedoeld in artikel 35 lid 6 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2013 10,43%.
 - Indien op grond van de artikelen 40 lid 14 en 44 lid 2 wordt afgeweken van de regeling als bedoeld in artikel 35 lid 6 van de CAO, dan bedraagt het percentage voor de vakantiedagenreservering in 2013 8,70% en wordt 1,74% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitgekeerd.
- Het percentage, bedoeld in artikel 37 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2013 0,6%.
- Het percentage, bedoeld in artikel 38 lid 2 onder a. van de onderhavige CAO, bedraagt in 2013 3,04%.
- Het percentage, bedoeld in artikel 39 lid 2 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2013 8,30%.
- Het percentage, bedoeld in artikel 33 lid 5 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2013 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58% en 1,33%.
- Het percentage, bedoeld in artikel 33 lid 4 van de onderhavige CAO bedraagt in 2013 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71% en 1,16%.
- In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen van de gehele looptijd van de CAO:

| Artikel | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| artikel 41 lid 1a | 10,43% | 10,43% | 10,43% | 10,34% | 10,39% |
| artikel 41 lid 1b reservering wettelijke vakantiedagen | 8,70% | 8,70% | 8,70% | 8,62% | 8,66% |
| artikel 41 lid 1b uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen | 1,74% | 1,74% | 1,74% | 1,72% | 1,73% |
| artikel 41 lid 2 | 0,60% | 0,60% | 0,60% | 0,60% | 0,60% |
| artikel 41 lid 3 | 3,04% | 3,04% | 3,04% | 2,16% | 2,16% |
| artikel 41 lid 4 | 8,30% | 8,30% | 8,30% | 8,30% | 8,33% |
| artikel 41 lid 5 Uitzendbedrijven I | 0,58% | Jaarlijks vastgesteld | Jaarlijks vastgesteld | Jaarlijks vastgesteld | Jaarlijks vastgesteld |
| artikel 41 lid 5 Uitzendbedrijven II | 1,33% | Jaarlijks vastgesteld | Jaarlijks vastgesteld | Jaarlijks vastgesteld | Jaarlijks vastgesteld |
| artikel 41 lid 6 Uitzendbedrijven I | 0,71% | 0,71% | 0,71% | 0,71% | 0,71% |
| artikel 41 lid 6 Uitzendbedrijven II | 1,16% | 1,16% | 1,16% | 1,16% | 1,16% |

- In artikel 6 Bijlage II van de CAO is de berekeningsmethodiek van de reserveringen opgenomen.

HOOFDSTUK 9 SCHOLING

Artikel 43 Scholing

- Onder scholing wordt verstaan elke vorm van gestructureerde activiteit, die gericht is op het door de (aspirant-)uitzendkracht verkrijgen, bijhouden, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden. Onder scholing wordt niet verstaan het tegen loon (anders dan een vergoeding) verrichten van productieve arbeid die niet in overwegende mate gericht is op het uitbreiden van eigen kennis en vaardigheden.
- Scholing heeft ten doel de arbeidsmarktpositie van de uitzendkracht te versterken en is functie- en/of arbeidsmarkt gerelateerd. De scholing vindt plaats in overleg tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming.

Scholingsbestedingsverplichting

- De uitzendonderneming is verplicht 1,02% van het in het desbetreffende jaar aan uitzendkrachten



werkzaam in fase A verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van uitzendkrachten. Dit percentage zal niet op het loon van uitzendkrachten worden ingehouden. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de uitbetaalde reserveringen voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.

4. De uitzendonderneming heeft de keuze om de scholingsbestedingsverplichting van 1,02% op ondernemingsniveau in eigen beheer uit te voeren dan wel de daarmee gemoeide middelen af te dragen aan STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche).
5. Indien de uitzendonderneming de scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau in eigen beheer uitvoert, dient zij de bestedingen aan scholing in het afgelopen kalenderjaar en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden op te nemen in een specifieke paragraaf in de jaarrekening of in een accountantsverklaring. De uitzendonderneming is verplicht jaarlijks vóór 1 juli de specifieke paragraaf in de jaarrekening of de accountantsverklaring aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) te verstrekken.
6. Onder scholingskosten worden verstaan:
 - de ten laste van de uitzendonderneming komende directe loonkosten van de uitzendkrachten die in werktijd opleidingen volgen (gederfde arbeidskosten);
 - de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
 - alle overige kosten, waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.
7. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
 - bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;
 - na afloop van de activiteit wordt door of namens de uitzendonderneming de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.
8. Indien de uitzendkracht en/of de uitzendonderneming dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.).
9. Wordt aan de uitzendkracht scholing aangeboden, dan komen partijen dit schriftelijk overeen, waarbij onder meer leerdoelen en omvang van de scholing worden vastgelegd.

Extra scholingsinspanningen

10. Op initiatief van de uitzendonderneming kan de uitzendkracht vanaf het moment dat hij in fase B of C werkzaam is eenmaal in de vijf jaar in aanmerking komen voor een verkenning van competenties.
11. In overleg tussen de uitzendkracht zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau) en de uitzendonderneming kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht een kwalificerende opleiding gaat volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Van een kwalificerende opleiding is sprake wanneer de uitzendkracht na afronding beschikt over een startkwalificatie. Wanneer de uitzendkracht de kwalificerende opleiding met goed gevolg heeft afgerond, heeft de uitzendkracht recht op een extra periodiek, naast de reguliere uit de CAO voortvloeiende periodiek als bedoeld in artikel 24 van de CAO.

Terugbetalingsregeling

12. De uitzendonderneming is bevoegd met de uitzendkracht een redelijke terugbetalingsregeling te treffen voor de kosten van de scholing voor het geval de uitzendkracht de opleiding verwijtbaar niet met goed gevolg afrondt of de uitzendovereenkomst voor het einde van de opleiding op initiatief van of door toedoen van de uitzendkracht wordt beëindigd.



HOOFDSTUK 10 INTERNATIONAAL

Artikel 44 Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen

Dit artikel, betreffende de afwijkende vormgeving van de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen, is door CAO-partijen overeengekomen teneinde de arbeidsvoorwaarden van de niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten beter te doen aansluiten bij hun behoeften en hun specifieke werkritme. De uitzendonderneming is bij het aangaan van de uitzendovereenkomst gehouden met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont in overleg te treden aangaande de in dit artikel bepaalde alternatieve vormgeving van zijn arbeidsvoorwaarden.

1. De bepalingen van de CAO gelden onverkort voor uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen, echter met dien verstande dat overeenkomstig de volgende leden van dit artikel de uit die CAO-bepalingen voortvloeiende rechten en plichten op alternatieve wijze kunnen worden vormgegeven. Uitgangspunt daarbij is dat de waarde van de alternatief vormgegeven arbeidsvoorwaarden voor deze uitzendkrachten gelijk is aan de waarde van de arbeidsvoorwaarden van de permanent in Nederland wonende uitzendkrachten. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld, tenzij nadrukkelijk anders is bepaald. De bepalingen in dit artikel gelden daarmee niet voor de permanent in Nederland wonende uitzendkracht.
2. In afwijking van de arbeidsvoorwaarden voortvloeiende uit de onder a., b., c. en d. van dit artikellid weergegeven bepalingen van de CAO kan de uitzendonderneming, in overleg met de uitzendkracht, overeenkomen dat deze arbeidsvoorwaarden wekelijks/maandelijks/periodiek in geld worden uitgekeerd aan de uitzendkracht. Dit met dien verstande dat in dat geval alle hieronder genoemde arbeidsvoorwaarden zullen worden uitbetaald (behalve in geval van toepassing van lid 3 van dit artikel):
 - a. vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 35);
 - b. reservering voor kort verzuim (artikel 37);
 - c. vakantiebijslag (artikel 36);
 - d. feestdagen (artikel 38), indien en voor zover de onderneming hiervoor reserveert en als zodanig gekozen heeft voor de optie van artikel 38 lid 2 onder a. van de CAO.
3. In afwijking van hetgeen is bepaald in lid 2 van dit artikel, is het de uitzendonderneming toegestaan met de uitzendkracht overeen te komen het feitelijk loon slechts te vermeerderen met de evenredige waarde in geld van de onder b., c. en d. van lid 2 van dit artikel genoemde arbeidsvoorwaarden, met dien verstande dat ten aanzien van de bovenwettelijke vakantiedagen desgewenst de reguliere reserveringssystematiek van artikel 35 van de CAO kan worden gehanteerd.
4. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit artikel 43 lid 1 van de CAO, wordt voor de uitzendkracht onder scholing in de zin van dat artikel in ieder geval begrepen de activiteiten die samenhangen met de facilitering van het verblijf en het werken van de uitzendkracht.
5. De uitzendkracht zal door de uitzendonderneming desgewenst in staat gesteld worden op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 38 van de CAO) een vakantiedag op te nemen, mits dit tevoren tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.
6. Het is de uitzendonderneming toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in artikel 22 lid 6 van de CAO.
7. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht van deugdelijke en begrijpelijke arbo-instructies te voorzien.

Artikel 44a. Verrekeningen op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld.
2. Verrekening van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot boetes die de nakoming van de arbeidsovereenkomst betreffen.
3. Wanneer de uitzendonderneming in de arbeidsovereenkomst een boetebeding wenst op te nemen inzake de overtreding van een of meerdere voorschriften uit de arbeidsovereenkomst, dient dit boetebeding aan de navolgende voorwaarden te voldoen:
 - a. de voorschriften op de overtreding waarvan een boete wordt gesteld, dienen duidelijk te zijn weergegeven, evenals het bedrag van de boete;
 - b. de arbeidsovereenkomst waarin een boetebepaling is bedongen, dient schriftelijk te zijn overeengekomen;
 - c. de bestemming van de boete dient nauwkeurig te zijn weergegeven, waarbij de boete direct noch indirect mag strekken tot (persoonlijk) voordeel van de uitzendonderneming of van



- degene aan wie de uitzendonderneming de bevoegdheid heeft verleend om aan de uitzendkracht een boete op te leggen;
- d. de boete dient op een bepaald bedrag te worden gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon is vastgesteld;
 - e. aan de uitzendkracht mag in een week geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag arbeid. Daarnaast mag elke afzonderlijke boete dit bedrag niet overtreffen.
4. Elk boetebeding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig, tenzij het in geld vastgestelde loon van de uitzendkracht meer bedraagt dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon. In dat geval kan in de schriftelijk overeengekomen arbeidsovereenkomst worden afgeweken van het bepaalde in lid 2 onder c. en d. van dit artikel.
 5. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de CAO, wordt elke afzonderlijke verrekening van een boete met het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 44b Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld.
2. De uitzendkracht is bevoegd de uitzendonderneming een schriftelijke volmacht te verlenen om ten laste van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan te allen tijde worden herroepen.
3. Inhoudingen op het uit te betalen loon voor huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht zijn gebaseerd op werkelijke kosten.
4. Kosten betreffende activiteiten die de uitzendonderneming verricht ten behoeve van de sociale begeleiding en de administratie met betrekking tot het werk en het verblijf in Nederland van de uitzendkracht, mogen niet worden ingehouden op het loon.
5. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de CAO wordt elke afzonderlijke inhouding op het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 45 Aanvullende regeling uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen

Onderhavige regeling is van toepassing op uitzendkrachten die door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven worden en/of in Nederland gehuisvest worden met het oogmerk hen in Nederland werkzaamheden te laten verrichten.

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over 'de uitzendkracht' wordt hiermee 'de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht' bedoeld.
2. Indien de uitzendonderneming huisvesting aanbiedt en de uitzendkracht dit accepteert, zal de uitzendonderneming er zorg voor dragen dat de uitzendkracht tegen de werkelijke kosten redelijk wordt gehuisvest, overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld. CAO-partijen adviseren de uitzendkracht gedurende de eerste zestien weken dat de uitzendkracht werkzaam is in Nederland gebruik te maken van de huisvesting die door de uitzendonderneming wordt aangeboden. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).
3. Huisvesting die wordt aangeboden door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht dient te voldoen aan de uniforme huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage VII van deze CAO, indien:
 - a. de uitzendonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht of
 - b. de uitzendonderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.
4. De uitzendonderneming zal zorg dragen voor adequate voorlichting omtrent het vervoer van en naar het land van herkomst, alsmede van en naar de inlener. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden, dat dient te voldoen aan de wettelijke eisen. De uitzendkracht kan niet

- verplicht worden gesteld dit vervoer te accepteren, tenzij de uitzendonderneming hiervoor gewichtige redenen heeft. Indien er sprake is van gewichtige redenen en de huisvesting zodanig is gelegen dat de uitzendkracht voor de eigen mobiliteit, van belang voor het sociale verkeer, is aangewezen op eigen vervoer, zorgt de uitzendonderneming voor toegang tot alternatief vervoer voor zover dat in redelijkheid van hem kan worden geveerd.
5. Ten aanzien van het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
 - a. Indien de uitzendkracht geen gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, maar gebruikmaakt van eigen vervoer, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 van de CAO.
 - b. Indien de uitzendkracht gebruikmaakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, kan een redelijke eigen bijdrage voor het vervoer overeengekomen worden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, indien er geen sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 van de CAO.
 - c. Indien er sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 van de CAO bij gebruik van eigen vervoer door de uitzendkracht, maar de uitzendkracht maakt gebruik van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, is dit georganiseerde vervoer door de uitzendonderneming voor de uitzendkracht gratis.
 6. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot de gehuisveste uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor adequate sociale begeleiding van de uitzendkracht, met in achtname van artikel 44b. lid 4 van de CAO.
 7. Indien de uitzendonderneming voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengt bij de uitzendkracht, brengt de uitzendonderneming bij afwezigheid van deze uitzendkracht niet tevens bij een andere uitzendkracht kosten in rekening voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode.
 8. Als de uitzendovereenkomst eindigt, biedt de uitzendonderneming de uitzendkracht een redelijke termijn om de woning te verlaten. De redelijke termijn wordt langer naarmate:
 - a. er gedurende de uitzendovereenkomst onzekerheid bestond omtrent het einde van de uitzendovereenkomst;
 - b. de termijn dat voor de uitzendonderneming is gewerkt langer is.Daarnaast is de duur van de redelijke termijn afhankelijk van de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.
 9. Van een redelijke termijn in geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is in ieder geval sprake, indien door de uitzendonderneming met betrekking tot het op handen zijnde einde van de huisvesting ten minste de termijnen in acht worden genomen als genoemd in artikel 14 lid 2 van de CAO.
 10. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering.
 11. Elk aanbod van de uitzendonderneming tot het afsluiten van enige verzekering (bijvoorbeeld een ziektekosten-, aansprakelijkheids-, inboedel-, ongevallen- en/of een repatriëringsverzekering) tussen uitzendkracht en een verzekeraar, gaat gepaard met een adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Met betrekking tot dit aanbod geldt:
 - a. De uitzendkracht is nooit gehouden een verzekeringsaanbod te accepteren.
 - b. Periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, kunnen uitsluitend geschieden na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht. In dat geval spant de uitzendonderneming zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij – via doorgeleiding – van de uitzendonderneming.
 - c. De uitzendonderneming dient de uitzendkracht te informeren over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst.
 12. Indien de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem periodiek betalingen te verrichten van de nominale premie aan de zorgverzekeraar. De uitzendonderneming spant zich er dan voor in dat de uitzendkracht binnen twee weken na het aangaan en beëindigen van de ziektekostenverzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie, respectievelijk het bewijs van einde van de zorgverzekering ontvangt, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij – via doorgeleiding – van de uitzendonderneming.
 13. De uitzendonderneming dient er zorg voor te dragen dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.
 14. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht extra informatie op het gebied van de CAO, Arbeidstijdenwet en mogelijke andere onderdelen.
 15. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 43 leden 1 tot en met 9 van de CAO.
 16. Indien de uitzendonderneming behulpzaam is bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en



de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de uitzendkracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave wordt alleen op de bankrekening van de uitzendkracht bijgeschreven.

17. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

Artikel 46 Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)

In overeenstemming met het bepaalde in artikel 2 van de CAO en met de Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid (WAGA) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de CAO ook van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht. Het betreft de volgende gebieden:

1. maximale werktijden en minimale rusttijden;
2. minimumaantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de uitzendonderneming om loon te betalen bestaat;
3. minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
4. voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
5. gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
6. beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
7. gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Bijlage IV is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

HOOFDSTUK 11 GESCHILLENCOMMISSIES

Artikel 47 Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen

Over een klacht of geschil met betrekking tot de uitzendovereenkomst treedt de uitzendkracht steeds eerst in overleg met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming. De uitzendonderneming neemt binnen veertien dagen een beslissing. Als de uitzendkracht het met die beslissing niet eens is, kan hij zijn geschil voorleggen aan de Geschillencommissie.

Artikel 48 Geschillencommissie

1. Er is een Geschillencommissie voor de Uitzendbranche. De commissie bestaat uit zeven leden en zes plaatsvervangende leden. De werknemersorganisaties en de ABU wijzen elk drie leden en drie plaatsvervangende leden aan. In vacatures wordt voorzien door de partij die het aftredende lid heeft aangewezen. De werknemersorganisaties en de ABU wijzen gezamenlijk het zevende lid tevens voorzitter aan.
2. Zowel uitzendonderneming als uitzendkracht kan een geschil aanhangig maken over de uitvoering of toepassing van de CAO.
3. De commissie regelt haar werkwijze in een reglement. Daarin wordt tevens geregeld in welke samenstelling de commissie een geschil kan behandelen.
4. Het reglement laat de wettelijke bepalingen over arbitrage onverlet.
5. In het reglement wordt ten minste geregeld:
 - a. de voorzitter maakt steeds deel uit van de Geschillencommissie;
 - b. de commissie behandelt een geschil met 3, 5 of 7 (plaatsvervangende) leden;
 - c. het aantal werknemers- en werkgeversleden is gelijk.
6. De (plaatsvervangende) leden en de eventueel door de commissie aan te wijzen secretaris zijn gehouden tot geheimhouding van feiten en omstandigheden, waarvan zij in de commissie kennis nemen. Hetzelfde geldt voor de wijze waarop in de commissie wordt gestemd.
7. Het griffierecht bedraagt voor de eisende partij € 49,- (excl. btw). De commissie kan bij haar uitspraak een kostenveroordeling geven. Het bedrag van die veroordeling mag niet hoger zijn dan een kostenveroordeling van de rechtbank (sector kanton) in een vergelijkbare zaak.
8. De Geschillencommissie kan van partijen een waarborgsom verlangen onder omstandigheden en voor een bedrag, door haar zelf te bepalen, dit met inachtneming van het in het vorige lid bepaalde



en onder respectering van de regels van kosteloze rechtsbijstand ingevolge de wet.

9. De Geschillencommissie zendt aan partijen bij de CAO jaarlijks een overzicht van haar uitspraken. Daarbij blijft de anonimiteit van de bij de geschillen betrokken partijen gewaarborgd.
10. Het secretariaat van de Geschillencommissie is gevestigd ten kantore van de ABU.

Artikel 49 Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie

Overleg

1. Indien een uitzendkracht van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen. De uitzendkracht dient allereerst – binnen zes weken na 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 Bijlage I. 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.

Bezwaar

2. 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.

Beroepsprocedure

3. 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 dit 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.
4. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.

HOOFDSTUK 12 OVERIG/SLOT

Artikel 50 Faciliteiten voor werknemersorganisaties

3. a. De uitzendkracht zal, nadat hij dit aan de uitzendonderneming kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontributie aan een werknemersorganisatie aan te vragen bij de uitzendonderneming. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de uitzendonderneming te worden verstrekt.
- b. De vakbondscontributie als vermeld onder a. van dit lid zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de uitzendonderneming aan de werknemersorganisatie of de uitzendkracht, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd indien en voor zover het loon van de uitzendkracht rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal



vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de uitzendonderneming, als genoemd onder c. van dit lid van de uitzendkracht in mindering worden gebracht.

- c. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: brutoloon, brutoreservering ten behoeve van bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag, bruto-onregelmatigheidstoeslag en dergelijke.
- d. De uitzendonderneming is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

Artikel 53 Naleving

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door CAO-partijen.
2. De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de *CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche*.

Artikel 54 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 55 Aard van de CAO-bepalingen

De bepalingen van de CAO zijn zogenaamde minimumbepalingen.

BIJLAGE I FUNCTIE-INDELING

Toelichting:

De functies waarin uitzending kan plaatsvinden zijn naar het niveau van de te verrichten werkzaamheden onderscheiden. Er worden negen functiegroepen onderscheiden. De salaristabel zoals opgenomen in artikel 22 van de CAO telt negen salarisschalen die corresponderen met de negen functiegroepen. In deze bijlage 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 wordt vastgesteld.

De 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/paramedisch en overige).
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. Op basis van het functieraster deelt de uitzendonderneming in redelijkheid de uitzendkracht in de betreffende functiegroep in.
2. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen.
3. Beschrijving van de functieprofielen van de referentiefuncties (aparte uitgave, verkrijgbaar bij de ABU, zie www.abu.nl, onder Publicaties).
4. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen.
De beslisboom als bedoeld in artikel 4 van deze Bijlage zal in geval van een geschil over de indeling van de functie als hulpmiddel fungeren om uitsluitel te bieden over de juistheid van de indeling. In dat geval verschaft de uitzendonderneming op verzoek van de uitzendkracht informatie over de functiekenmerken:
 - a. aard van de werkzaamheden;
 - b. indicatie van de vereiste kennis, vaardigheden/ervaring;
 - c. mate van zelfstandigheid.Bij een geschil over de indeling van de functie dient de procedure zoals opgenomen in artikel 49 van de CAO te worden gevolgd.



1. Functieraster

| | A | B | C |
|----------------|---|---|--|
| Func-tie-groep | Aard van het werk | Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring | Mate van zelfstandigheid |
| Groep 1 | Zeer eenvoudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen | Waarvoor geen vakkennis en slechts een geringe ervaring is vereist | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht |
| Groep 2 | Eenvoudige werkzaamheden van wat verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen | Waarvoor zeer beperkte vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vaak onder direct toezicht |
| Groep 3 | Eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich niet steeds volgens hetzelfde patroon herhalen | Waarvoor enige mate van vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, met een geringe mogelijkheid tot beïnvloeding van de eigen werking en werkvolgorde |
| 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 beperkte mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werking en werkvolgorde en het afstemmen daarvan op het werk van anderen |
| Groep 5 | Moeilijkere werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen. | Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vakkennis en de daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van meer globale voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werking en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen |
| 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/beroepsscholing op middelbaar niveau is wenselijk | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen |
| Groep 7 | Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens het hetzelfde werkpatroon herhalen | Waarvoor volledige vakkennis, 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 voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vakuitoefening, het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen |
| Groep 8 | Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer specialistisch vakgebied | Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau zijn vereist | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstellingen, het inschatten van ontwikkelingen e.d. |
| Groep 9 | Specialistische en/of organisatorische/coördinerende werkzaamheden die bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied ('vakspecialist') resp. om integratie en aansturing van verschillende werkgebieden binnen een bepaald organisatorisch werkgebied vragen | Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau of academisch niveau zijn vereist | De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voorschriften en richtlijnen, waarbij een grote mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/organisatorisch) initiëren en ontwikkelen |

| | Administratie I | Productie, techniek en logistiek II | (Para-)medisch III | Overigen IV |
|---|--|--|---|--|
| Geen tot geringe beroeps-opleiding | • Archiefmedewerker | • Productiemedewerker • Inpakker • Algemene Dienst-medewerker • Magazijnmedewerker A • Bijrijder (lader/losser) | | • Caissière • Winkelmedewerker • Schoonmaker A • Agrarisch medewerker • Afwasser • Keukenhulp |
| | • Administratief medewerker A • Medewerker tekstverwerking • Postkamermedewerker | • Magazijnmedewerker B • Heftruckchauffeur • Loodsmedewerker (lader/losser) • (Post)sorteerder • Orderverzamelaar • Hulpmonteur/montage-medewerker • Postbesteller | • Thuishulp (basis) | • Call centre medewerker A • Schoonmaker B • Cateringmedewerker • Medewerker bediening (horeca) |
| vmbo- niveau/-mavo | • Administratief medewerker B • Receptioniste/ Telefoniste A • Telefoniste | • Chauffeur bestelauto / koerier • Magazijnmedewerker C • Machinebediener | • Verpleeg-assistent | • Call centre medewerker B • Winkelverkoper detailhandel • Administratief medewerker verkoop binnendienst • Serveerster • Kok productie • Portier (hotel) |
| vmbo-niveau + gerichte ervaring | • Secretaresse A • Administratief medewerker C • Receptioniste/ Telefoniste B | • Onderhoudsmonteur A | • Verzorgende thuishulp • Verpleeghulp | • Call centre Medewerker C • Hostess |
| vmbo-niveau + gespecialiseerde vervolgo-opleiding | • Secretaresse B • Administratief medewerker D | • Expeditiemedewerker/ vrachtplanner • Onderhoudsmonteur B • Constructiebankwerker • Tekenaar WTB | • Ziekenverzorgende | • Verkoop binnendienst medewerker A • Kelner (luxe restaurant) • Zelfstandig werkende kok • Receptioniste (hotel) |
| mbo afgerond/havo | • Secretaresse C • Boekhouder | • E&I-monteur | • Gespecialiseerde verzorgende thuishulp | • Verkoop binnendienst medewerker B • Systeembeheerder A • Chefkok klein restaurant |
| mbo + gerichte ervaring | • Secretaresse D | • Tekenaar/constructeur WTB | • Verpleegkundige orthopedie | • Systeembeheerder B • Applicatieprogrammeur A • Vertegenwoordiger • Restaurantmanager fast-food |
| hbo | • Bedrijfseconomisch analist • Managementassistent | • Chef onderhoud | • Fysiotherapeut • IC-verpleegkundige | • Docent basisonderwijs • Verkoper A • Applicatieprogrammeur B • Personeelsfunctionaris |
| hbo/-acade-misch | • Chef financiële administratie | • Constructeur WTB • Chef productie | • Hoofd fysiotherapie | • Bedrijfsleider hotel/restaurant • Docent middelbaar beroepsonderwijs • Verkoper B |

2. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen

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 functieniveaumenken, die bij een mogelijke passende functiegroep behoren, aanvullend te lezen om het gevoel voor niveau verder aan te scherpen.

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

| Roepnamen | Discipline | Referentiefunctie |
|---|------------|--|
| Administratief assistent/Medewerker licht | I | Administratief medewerker A + B |
| Administratief hbo-niveau | I | Boekhouder Chef financiële administratie Bedrijfseconomisch analist |
| Administratief medewerker | I | Administratief medewerker A t/m D |
| Afdelingssecretaresse | I | Administratief medewerker B Secretaresse A + B |
| Afwashulp medisch | IV | Afwasser |
| Afwasser/Afwashulp | IV | Afwasser |
| Agrarisch medewerker | IV | Agrarisch medewerker |
| Archieffassistent | I | Archieffmedewerker |
| Archieffmedewerker | I | Archieffmedewerker |
| Assemblagemedewerker | II | Productiemedewerker |
| Baliemedewerker | I | Receptioniste/Telefoniste A + B |
| Barkeeper | IV | Medewerker bediening horeca Serverster |
| Bedieningmedewerker | IV | Medewerker bediening horeca |
| Bedrijfsrestaurantmedewerker | IV | Keukenhulp Cateringmedewerker |
| 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 Verkoopbinnendienstmedewerker A + B |
| Bloembinder | IV | Agrarisch medewerker |
| Bloemensnijder | IV | Agrarisch medewerker |
| Bode/Postkamermedewerker | I | Postkamermedewerker |
| Boekhouder assistent | I | Administratief medewerker A t/m D |
| Boekhoudingmedewerker | I | Administratief medewerker A t/m D |
| Boekhoudkundige MBA/SPD-niveau | I | Boekhouder |
| Buffetmedewerker | IV | Medewerker bediening horeca Cateringmedewerker |
| Caissière | IV | Caissière |
| Callcentermedewerker | IV | Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B |
| Cateringmedewerker | IV | Keukenhulp Afwasser Cateringmedewerker |
| Chauffeur | II | Chauffeur bestelauto/Koerier |
| Chauffeur groot | II | Chauffeur bestelauto/Koerier |
| Chauffeur klein/bstelauto/BE | II | Chauffeur bestelauto/Koerier |
| CO ₂ -lasser | II | Onderhoudsmonteur A |
| Commercieel medewerker | IV | Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B Vertegenwoordiger |
| Constructiebankwerker | II | Onderhoudsmonteur A |
| Constructiebankwerker hulp | II | Hulpmonteur A Montagemedewerker |



| Roepnamen | Discipline | Referentiefunctie |
|--|------------|--|
| Datatypist/Data entry medewerker | I | Medewerker tekstverwerking |
| Directiesecretaresse | I | Secretaresse C en D Managementassistent |
| Docent | IV | Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs |
| Elektrotechnisch medewerker lbo | II | Onderhoudsmonteur A Onderhoudsmonteur B |
| Enquêteur | IV | Callcentermedewerker A |
| Expeditiemedewerker | II | Orderverzamelaar Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner |
| Financieel (administratief) medewerker | I | Administratief medewerker A t/m D Boekhouder |
| Gezinsverzorgende | III | Verzorgende thuishulp |
| Heftruckchauffeur/Heftruckmachinist | II | Heftruckchauffeur |
| Horeca/Huishouding algemeen medewerker | IV | Afwasser Keukenhulp |
| Horecamedewerker | IV | Medewerker bediening horeca |
| Hostess | IV | Hostess |
| Huishoudelijk medewerker | IV | Algemene dienst medewerker Keukenhulp |
| Hulpmonteur | II | Hulpmonteur/Montage-medewerker |
| Industrieel medewerker | II | Productiemedewerker |
| Inpakker/In- en uitpakker | I | Inpakker |
| Intensievecare assistent | III | IC-verpleegkundige |
| Interieurverzorgster | IV | Schoonmaker A |
| Kasmedewerker / kas/balie | IV | Caissière |
| Kassier winkel | IV | Caissière |
| Kelner/Serverster | IV | Medewerker bediening horeca Serverster Kelner |
| Keukenhulp/Keukenassistent/Keukenmedewerker | IV | Keukenhulp |
| Klusjesman/Klusser | II | Algemene dienst medewerker |
| 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 en 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 |
| 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/ Secretariaatsmedewerker | I | Secretaresse A |
| Serverster | IV | Medewerker bediening horeca Serverster |



| Roepnamen | Discipline | Referentiefunctie |
|--|------------|--|
| Sjouwer (algemeen) | II | Algemene dienst medewerker |
| Sorteerder productie | II | Productiemedewerker |
| Systeembeheerder | IV | Systeembeheerder A Systeembeheerder |
| Telefonisch helpdeskmedewerker | IV | Callcentermedewerker A t/m C |
| Telefonisch klachtenbehandelaar | IV | Callcentermedewerker A t/m C |
| Telefonisch verkoper/telemarketeer | IV | Callcentermedewerker 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 | II | Bijrijder |
| Verkoper/winkelmedewerker Verkoopmedewerker | IV | Winkelmedewerker Winkelverkoper |
| Verkoper binnendienst Klantenservicemedewerker | IV | Verkoopbinnendienstmedewerker A + B |
| Verkoper detailhandel | IV | Winkelverkoper |
| Verkoper voedingsmiddelen | IV | Winkelmedewerker Winkelverkoper |
| Verpleeghulp | III | Verpleeghulp |
| Verpleegkundige | III | Verpleegkundige orthopedie IC-verpleegkundige |
| Vorkheftruckrijder | II | Heftruckchauffeur |
| Vuilnisophaler/Belader huisvuil | II | Productiemedewerker Bijrijder |
| Wasserijmedewerker/Wasserijhulp | IV | Afwasser |
| Winkelbediende | IV | Winkelmedewerker |
| Ziekenverzorgende | III | Ziekenverzorgende |

3. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines*:

- I. Discipline Administratie
- II. Discipline Productie/techniek/logistiek
- III. Discipline Medisch en paramedisch
- IV. Discipline Overige

4. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen

De beslisboom zal in geval van een geschil over de indeling van de functie als hulpmiddel fungeren om uitsluitel te bieden over de juistheid van de indeling.

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 functieniveaunkenmerken in het functieraster:

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

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

Kolom B. Bepaal het niveau van de vereiste kennis.

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



0 B9

Kolom C. Bepaal de mate van zelfstandigheid.

0 C1

0 C2

0 C3

0 C4

0 C5

0 C6

0 C7

0 C8

0 C9

3. Indien het verschil tussen A en B, B en C, of A en C meer bedraagt dan 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 functienaam niet in het raster voor, gebruik dan het aanvullende hulpmiddel.
6. Vergelijk het functieprofiel van de gekozen referentiefunctie met het profiel van de functie zoals aangeleverd door de aanvrager. Dit ter finale controle.
7. Bij een significante mismatch start u weer bij 1 en verifieert u het door de aanvrager ingediende profiel van de uitzendfunctie.

BIJLAGE II AANVULLENDE BEPALINGEN BELONING

Uitvoeringsbepalingen

1. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 25 en 26 van de CAO, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode.
2. *Loonstrook*
De uitzendonderneming is verplicht bij elke voldoening van het loon en op zijn minst maandelijks een digitale of schriftelijke loonstrook aan de uitzendkracht te verstrekken. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht de loonstrook schriftelijk ontvangen. De loonstrook bevat de volgende elementen:
 - a. het loonbedrag;
 - b. de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
 - c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
 - d. het bruto-uurloon;
 - e. het aantal gewerkte uren;
 - f. de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;
 - g. de opgebouwde reserveringen in de betreffende periode;
 - h. het totaal van de opgebouwde reserveringen;
 - i. het tijdstip waarop de reserveringen automatisch aan de uitzendkracht worden uitgekeerd;
 - j. de naam van de uitzendonderneming;
 - k. de naam van de werknemer;
 - l. indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
 - m. de inschaling in de CAO;
 - n. indien mogelijk de inschaling in de CAO van de opdrachtgever;
 - o. het betaalde loon;
 - p. het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag;
 - q. een verklaring van de gebruikte afkortingen;
 - r. eventuele andere inhoudingen. 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.
3. 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 keuze voor toepassing van de inlenersbeloning (artikel 19 lid 5 onder a. van de CAO) en indien van toepassing de functiegroep aangegeven.
4. In geval van overgang naar de inlenersbeloning op grond van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO wordt dit schriftelijk medegedeeld aan de uitzendkracht.
5. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de uitzend-



kracht een verklaring te doen toekomen, waarin vermeld staat in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en hoeveel weken er gewerkt is voor desbetreffende uitzendonderneming. Bedoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 8 van de CAO omschreven schriftelijke opgave.

Berekeningsmethodiek reserveringen

6. a. Het percentage, bedoeld in artikel 35 lid 6 van de CAO, wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
- b. Het percentage, bedoeld in artikel 38 lid 2 onder a. van de CAO, wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
- c. Het percentage, bedoeld in artikel 39 lid 2 van de CAO wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis 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 wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen en zondagen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.
- d. De percentages, bedoeld in artikel 41 lid 1 onder b. van de CAO, worden als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis aan een uitzendkracht toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal bovenwettelijke vakantiedagen (4) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon

7. a. Het is de uitzendonderneming toegestaan in afwijking van artikel 19 van de 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) de onderhavige CAO toepast.

- b. In afwijking van artikel 19 van de CAO kan de instroomtabel (zie artikel 22 lid 2 van de CAO) worden toegepast in de navolgende situaties:
 - bijzondere situaties (bijv. specifieke seizoenarbeid);
 - (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 CAO-partijen en indien de paritaire Beloningscommissie als bedoeld in artikel 20 lid 8 van de CAO daartoe heeft beslist. Daarbij moet er 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.

Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw

Onderstaande regeling is een uitwerking van hetgeen gesteld in artikel 21 van de CAO. Waar in deze bijlage wordt verwezen naar artikelen uit de CAO voor de Bouwnijverheid wordt bedoeld



het AVV-besluit van 13 december 2012 gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 18 december 2012 nr. 24953.

8. a. De bepalingen van de CAO gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingssfeerbepaling van de *CAO voor de Bouwnijverheid* (hierna: de bouwonderneming). In aanvulling daarop geldt voor die uitzendkrachten een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden.
- b. In de *CAO voor de Bouwnijverheid* zijn bepalingen opgenomen betreffende bouwplaatsfuncties en UTA-functies (uitvoerend, technisch en administratief). Deze verdeling geldt ook voor de uitzendkrachten uitgezonden in deze onderscheidende functies.
- c. De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan een bouwonderneming als bedoeld onder lid a. van deze bepaling, is nader te definiëren als vakkracht of nieuwkomer.

Vakkrachten in een bouwplaatsfunctie

9. Een vakkracht in een bouwplaatsfunctie wordt gedefinieerd als de uitzendkracht die:
 - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 42b en 42c van de CAO voor de Bouwnijverheid; of
 - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 42a van de CAO voor de Bouwnijverheid; of
 - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
 - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de CAO voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of – zodra dit het geval is – gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
10. Voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie geldt in afwijking van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO, de toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlenende onderneming.
11. In afwijking van de bepalingen van de CAO gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO voor de Bouwnijverheid voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie:
 - artikel 26a lid 1, 2, 3, 7 en 8 (vierdaagse werkweek);
 - artikel 34 (bereikbaarheidsdienst en de vergoeding daarvan);
 - artikel 35a lid 2 (voor zover het gaat om senioren dagen);
 - artikel 51 (reisurevergoeding);
 - artikel 7 (buitenlandse werknemers).
12. Ten aanzien van de vakkracht in de bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform artikel 73 CAO voor de Bouwnijverheid niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100% van het geldende periodeloon in de schaal.

Vakkrachten in een UTA-functie

13. Een vakkracht in een UTA-functie is de uitzendkracht die:
 - a. in het bezit is van een diploma op ten minste niveau 2 van de beroepsopleidende leerweg (BOL) in een bouwtechnische richting; of
 - b. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden UTA-werkzaamheden in de zin van de CAO voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of – zodra dit het geval is – gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).

Een nieuwkomer is de werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als hierboven.
14. Voor de vakkracht in de UTA-functie geldt in afwijking van artikel 19 lid 5 onder b. de toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlenende onderneming.
15. In afwijking van de bepalingen van de CAO gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO voor de Bouwnijverheid voor de vakkracht in een UTA-functie:
 - artikel 26b met uitzondering van lid 8 en 9 (vierdaagse werkweek);
 - artikel 35b (senioren dagen);
 - artikel 7 (buitenlandse werknemers).

Nieuwkomers

16. Voor de nieuwkomer in zowel de bouwplaatsfunctie als de UTA-functie geldt in afwijking van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO, de inlenersbeloning vanaf dag 1. De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting geldt echter niet voor deze nieuwkomer.



WAGA

17. Deze bijlage is evenzeer van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld die valt onder de werkingsfeerbepaling van de CAO voor de Bouwnijverheid en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door ander recht dan het Nederlandse recht.

BIJLAGE IV MATRIX UITZENDKRACHTEN MET EEN BUITENLANDSE ARBEIDSOVEREENKOMST (WAGA)

De onderstaande matrix geeft aan welke bepalingen van de CAO integraal en/of aangepast van toepassing zijn op de werknemers als bedoeld in artikel 46 van de CAO.

| | |
|---|---|
| Algemeen | Artikel 1 Definities Artikel 39 Vakantiewerkers Artikel 44 Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen Artikel 45 Aanvullende regeling uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen Artikel 53 Naleving Bijlage IV Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA) Bijlage VII Huisvestingsnormen |
| Maximale werktijden en minimale rusttijden | Artikel 11 Werkbriefje Artikel 34 Arbeids- en rusttijden Artikel 37 Kort verzuim en buitengewoon verlof |
| Minimumaantal vakantiedagen | Artikel 35 Vakantiedagen Artikel 36 Vakantiebijslag Artikel 38 Algemeen erkende feestdagen |
| Minimumloon | Artikel 18 Functie-indeling Artikel 19 Beloning Artikel 20 Vakkrachten Artikel 21 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw Artikel 22 Salaris Artikel 23 Loonsverhoging Artikel 24 Periodieken Artikel 25 Toeslag onregelmatige werktijden Artikel 26 Overwerktoeslag Artikel 27 Compensatie-uren Artikel 28 Kostenvergoeding Bijlage I Functie-indeling Bijlage II Aanvullende bepalingen beloning |
| Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers | Artikel 6 Voorwaarden van uitzending |
| Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk | Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/ uitzendonderneming Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid |
| Gelijke behandeling van mannen en vrouwen | Artikel 9 lid 4 Gelijke behandeling |
| Artikel | Van toepassing zijnde delen |
| Artikel 1 Definities | Integraal, met uitzondering van 'zie artikel 7:691 BW' onder r. en 'als bedoeld in 7:690 BW' onder u. en onder k. als volgt: 'een schriftelijke opgave van het loon'. |
| Artikel 6 Voorwaarden van uitzending | • Lid 1 als volgt: 'De uitzendonderneming overhandigt de uitzendkracht de tekst van de CAO-bepalingen in deze bijlage.' • Lid 2 met als volgt aangepaste tekst: 'De uitzendonderneming en de uitzendkracht maken schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring, met inachtneming van de in deze bijlage opgesomde CAO-bepalingen en bijlagen (indien er sprake is van toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO, zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de opdrachtgever)'. • Lid 3 Afwijking van de opgesomde bepalingen en bijlagen van de CAO voor Uitzendkrachten is slechts toegestaan voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen. |
| Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming | • Lid 3 |
| Artikel 11 Werkbriefje | • Lid 4 |
| Artikel 18 Functie-indeling | Integraal |
| Artikel 19 Beloning | Integraal |
| Artikel 20 Vakkrachten | • Lid 1 • Lid 5, onder a. en b. komt de verwijzing naar de leden 2, 3 en 4 te vervallen. |
| Artikel 21 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw | • Lid 1 • Lid 2 |
| Artikel 22 Salaris | Integraal |
| Artikel 23 Loonsverhoging | Integraal, m.u.v. eindsalaris en normperiodiek in lid 1 en lid 2 |
| Artikel 24 Periodieken | Integraal |



| Artikel | Van toepassing zijnde delen |
|---|---|
| Artikel 25 Toeslagen onregelmatige werktijden | • Lid 1 alleen tabel minimumtoeslagfactoren • Lid 2 • Lid 3 |
| Artikel 26 Overwerktoeslag | Integraal, m.u.v. laatste volzin in lid 1 |
| Artikel 27 Compensatie-uren | Integraal |
| Artikel 28 Kostenvergoeding | Integraal |
| Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid | Integraal |
| Artikel 34 Arbeids- en rusttijden | Integraal |
| Artikel 35 Vakantiedagen | • Lid 1 • De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak. • Lid 5 |
| Artikel 36 Vakantiebijslag | Integraal |
| Artikel 37 Kort verzuim en buitengewoon verlof | • Lid 1 met als toevoeging: 'De uitzendkracht heeft in deze gevallen recht op doorbetaling van het feitelijk loon.' |
| Artikel 38 Algemeen erkende feestdagen | • Lid 1 • Lid 2, als volgt: 'De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.' |
| Artikel 39 Vakantiewerkers | • Lid 1 • Lid 2 als volgt: 'De in deze bijlage opgesomde bepalingen gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 35 lid 1 van de CAO voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt.' |
| Artikel 44 Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen | • Lid 1 • Lid 4 • Lid 5 • Lid 7 • Lid 8 |
| Artikel 45 Aanvullende regeling uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen | Integraal |
| Artikel 46 Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst () | Integraal |
| Artikel 53 Naleving | Integraal |
| Bijlage I Functie-Indeling | Integraal Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor kan contact opgenomen worden met het Expertisecentrum Internationale diplomawaardering SBB, www.s-bb.nl/ . |
| Bijlage II Aanvullende bepalingen beloning | Integraal, m.u.v. artikel 2. Artikel 2 als volgt: 'Bij elke loonbetaling zal aan de uitzendkracht een schriftelijke of digitale specificatie worden verstrekt van het brutoloonbedrag, alsmede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren.' |
| Bijlage VII Huisvestingsnormen | Integraal |

BIJLAGE VII HUISVESTINGSNORMEN

1. Uit de administratie van de uitzendonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.
2. De toegestane huisvestingsvormen zijn:
 - a. een reguliere woning;
 - b. een hotel/pension;
 - c. wooneenheden in een gebouwencomplex;
 - d. chalets/woonunits;
 - e. huisvesting op een recreatieterrein.
3. De hiervoor onder a. (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12m² gebruiksoppervlak (GBO) te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd onder b. (hotel/pension), d. (chalets/woonunits) en e. (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10m² omsloten leefruimte per persoon te hebben.
4. De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.
5. In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:
 - a. één toilet per acht personen;
 - b. één douche per acht personen;
 - c. 30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
 - d. kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig dienen te zijn;



- e. zes liter blusmiddel.
6. In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:
 - a. het alarmnummer 112;
 - b. de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
 - c. de verkort weergegeven huis- en leefregels;
 - d. een ontruimingsplan en noodprocedure;
 - e. de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.
7. Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.
8. Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.
9. De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.
10. Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.

Aanbevelingen

Aan uitzendondernemingen wordt aanbevolen invulling te geven aan de volgende onderwerpen:

- het opstellen van een rook-, drink- en drugsbeleid;
- het opstellen van een beleid op het gebied van orde en netheid in en rond de huisvestingslocatie;
- de mogelijkheid de kookgelegenheid uit te breiden met een oven of een magnetron; en
- het opstellen van een privacyreglement.

BIJLAGE VIII AANPASSING NORMTABEL

Indien conform artikel 23 een aanpassing van de normtabel wordt afgesproken, wordt deze als volgt toegepast:

1. De normtabel van de *CAO voor Uitzendkrachten* wordt met het afgesproken percentage verhoogd.
2. De feitelijke bruto-uurlonen van uitzendkrachten worden per de afgesproken datum verhoogd met het afgesproken percentage. Deze verhoging betreft alle uitzendkrachten die op genoemde datum een lopende uitzendovereenkomst hebben met hun uitzendonderneming, behalve:
 - a. de uitzendkrachten op wie op genoemde datum krachtens artikel 19 lid 5 van de *CAO voor Uitzendkrachten 2012–2017* de inlenersbeloning wordt toegepast;
 - b. de uitzendkrachten die op genoemde datum een brutobeloning genieten conform de Instroomtabel salarissen van de *CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017*.

BIJLAGE IX REGLEMENT DISPENSATIE CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

CAO-partijen hebben uitvoering gegeven aan het advies van de Stichting van de Arbeid om dispensatie van een bedrijfstak-CAO bij voorkeur door partijen zelf te regelen. Per 2 april 2007 hebben CAO-partijen een dispensatieartikel ingevoerd in de *CAO voor Uitzendkrachten*, het huidige artikel 4:

Artikel 4 Dispensatie

1. CAO-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de CAO, onder door CAO-partijen te stellen voorwaarden, welke zijn opgenomen in Bijlage IX bij deze CAO. Controle door de SNCU op naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO (-bepaling) zal in ieder geval als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de CAO dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
3. De Dispensatiecommissie beslist namens CAO-partijen op een dispensatieverzoek.

I. Samenstelling Dispensatiecommissie

De Dispensatiecommissie bestaat uit minimaal vier leden, ondersteund door een onafhankelijk secretaris. Twee leden worden in ieder geval aangewezen door de Algemene Bond Uitzendondernemingen en twee leden worden in ieder geval aangewezen door de gezamenlijke partijen aan werkne-



merszijde. De secretaris en diens eventuele plaatsvervanger worden aangewezen door de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

II. Wijze van behandeling

1. De partijen die een dispensatieverzoek indienen, dienen hun verzoek schriftelijk in bij de Dispensatiecommissie. De Dispensatiecommissie kan bereikt worden op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp of op dispensatiecommissie@abu.nl. Het verzoek wordt ingediend onder toevoeging van de CAO waarvoor dispensatie wordt verzocht, de motivering voor de dispensatie, motivering inzake de gelijkwaardigheid aan de *CAO voor Uitzendkrachten* en de gegevens van alle betrokken CAO-partijen.
2. De Dispensatiecommissie is vrij om te bepalen of partijen nadere schriftelijke stukken moeten overleggen.
3. De Dispensatiecommissie neemt binnen acht weken na datum ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit.
4. Indien nodig kan de Dispensatiecommissie de termijn zoals genoemd in lid 3 van dit artikel eenmaal met vier weken verlengen.

III. Criteria beoordeling dispensatieverzoek

De Dispensatiecommissie toetst een dispensatieverzoek in ieder geval aan de volgende criteria:

1. het dispensatieverzoek moet zijn ingediend door gezamenlijke partijen bij een andere rechtsgeldige CAO;
2. de partijen die om dispensatie verzoeken moeten voldoende onafhankelijk van elkaar zijn, zoals geformuleerd in het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepaling, inwerkingtredingsdatum: 01-01-1999; zoals laatstelijk gewijzigd bij de *Staatscourant* 2010, 13489;
3. de CAO waarvoor dispensatie wordt verzocht, is aan werknemerszijde afgesloten met minimaal twee verschillende partijen die rechtstreeks betrokken zijn bij de ABU-CAO, dan wel twee verschillende partijen die zijn aangesloten bij dezelfde vakcentrales als die waarbij vakorganisaties betrokken bij de ABU-CAO zijn aangesloten;
4. de CAO waarvoor dispensatie wordt verzocht mag niet strijdig zijn met het recht;
5. de CAO die voor dispensatie wordt voorgedragen, dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan de *CAO voor Uitzendkrachten*;
6. het verzoek dient gemotiveerd te zijn.

IV. Beslissing tot dispensatie

1. De dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de CAO of de duur van de bepaling(en) die wordt voorgelegd voor dispensatie. De duur van de dispensatie wordt voorts begrensd door de looptijd van de dan geldende *CAO voor Uitzendkrachten*.
2. Dispensatie wordt alleen verleend onder de voorwaarde van controle door de SNCU op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO.

In deze bijlage wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 16 september 2015.

Dictum III

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

Dictum IV

Dit besluit is krachtens een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing op Please BV en haar dochterondernemingen (Please Flex BV, Please Nederland BV, Please Taxi BV, Please LiZa BV en Please Direct), Connexie Payroll & Loonadministratie, Tentoo Collective Freelance & Flex B.V., Personality Payrolling B.V. en de in Nederland gevestigde dochtervennootschappen van DPA Group N.V.

Dictum V

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de *Staatscourant*



waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 17 september 2015 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 12 september 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*