



Uitzendkrachten 2022/2023 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 25 augustus 2022 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten

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 algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

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

Partijen ter andere zijde: FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie.

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 ALGEMEEN

Artikel 1 Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op de uitzendovereenkomst, met ingang van 1 januari 2020 niet zijnde een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW, 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 45 van de cao.
Hoofdstuk 2 van deze cao, met uitzondering van het uitzendbeding, blijft van toepassing op de payrollovereenkomst voor bepaalde tijd die is gesloten voor en doorloopt na 1 januari 2020 tot het moment dat deze payrollovereenkomst eindigt. Hierbij geldt de voorwaarde dat de arbeidsvoorwaarden van deze payrollovereenkomst overeenkomstig de wettelijke bepalingen betreffende de payrollovereenkomst zijn en minimaal gelijk aan hetgeen van toepassing is op de payrollovereenkomst die is gesloten voor 1 januari 2020. Daarbij geldt in afwijking van artikel 18 van deze cao, voor de toepassing van de vakantiebijslag een percentage van 8%, tenzij uit de wettelijke regeling voor payroll volgt dat een hoger percentage moet worden toegepast.
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 werkingssfeeromschrijving 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.
5. a. De *CAO voor Uitzendkrachten* is niet van toepassing op de uitzendonderneming die voor meer dan 50% van de loonsom op jaarbasis arbeidskrachten ter beschikking stelt aan werkgevers in de zin van de *CAO Bouw & Infra*.
 - b. Op de uitzendonderneming die lid is van ABU of NBBU dan wel is gedispenseerd van de algemeen verbindend verklaarde *CAO Bouw & Infra* is, in afwijking van sub a. en overeenkomstig artikel 1 lid 1 deze cao van toepassing.
 - c. Als de uitzendonderneming een uitzendkracht ter beschikking stelt aan een opdrachtgever die gebonden is aan de *CAO Bouw & Infra* en op deze uitzendonderneming de *CAO voor Uitzendkrachten* van toepassing is, geldt dat de uitzendonderneming verplicht is bij de opdrachtgever uit te vragen en aan de uitzendkracht te bevestigen welke specifieke bepalingen uit bijlage 7 van de *CAO Bouw & Infra* voor hem** gelden.

Artikel 2 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. *cao-beloning*: beloning die geldt voor de uitzendkracht als bedoeld in artikel 33, waarop de inlenersbeloning (artikel 16) niet volledig van toepassing is;
- c. *de cao*: de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen en protocollen;
- d. *feitelijk loon*: het met inachtneming van de cao toegekende, naar tijdruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, reserveringen, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie-uren etc.;
- e. *gewerkte week*: elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht, ongeacht hoeveel uren er gewerkt zijn;
- f. *inlenersbeloning*: beloning zoals bedoeld in artikel 16 van deze cao;
- g. *opdracht*: de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de uitzendonderneming, betreffende de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan de opdrachtgever;
- h. *opdrachtgever*: degene aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door de uitzendonderneming;
- i. *schriftelijk*: op schrift gesteld dan wel digitaal – langs elektronische weg – ter beschikking gesteld. Als informatie via een elektronische omgeving wordt verstrekt, moeten de daarop ter beschikking gestelde documenten door de uitzendkracht kunnen worden gedownload. De uitzendkracht moet minimaal één maand van tevoren worden geïnformeerd wanneer deze elektronische omgeving wordt afgesloten of de daarop ter beschikking gestelde documenten worden verwijderd;
- j. *terbeschikkingstelling*: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
- k. *uitzendbeding*: het beding zoals bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW en artikel 15 lid 1 van deze cao;
- l. *uitzendkracht*: degene die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;
- m. *uitzendonderneming*: degene die een uitzendkracht ter beschikking stelt van (uitzendt naar) een opdrachtgever;
- n. *uitzendovereenkomst*: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 BW, waarbij de uitzendkracht door de uitzendonderneming op basis van een opdracht ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever om daar werkzaamheden te verrichten onder zijn leiding en toezicht;
- o. *week*: de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur.

Artikel 3 Duur, verlenging en beëindiging, tussentijdse beëindiging/wijzigingen

1. Als geen van de cao-partijen de bepalingen uit de cao bij aangetekend schrijven voor het einde van de looptijd heeft opgezegd, worden deze bepalingen voor de duur van één jaar verlengd.
2. Partijen spreken af slechts dan tot opzegging over te gaan indien de mogelijkheden om tot een nieuwe cao te komen, uitgeput zijn. Opzegging kan plaatsvinden zonder opzegtermijn tegen het einde van de looptijd. Na opzegging wordt deze cao voor de duur van één jaar verlengd en zullen



partijen dat jaar gebruiken om te bezien hoe er alsnog tot een nieuwe cao gekomen kan worden.*

Artikel 4 Rechten en plichten bij inschrijving

1. Bij inschrijving bij de uitzendonderneming geeft de kandidaat aan of hij in aanmerking wil komen voor werk.
2. De inschrijving brengt voor zowel de uitzendonderneming als de kandidaat niet de verplichting met zich mee uitzendwerk aan te bieden of te aanvaarden.
3. Bij inschrijving verstrekt de kandidaat de gevraagde inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden. Onder gevraagde informatie wordt mede begrepen informatie over:
 - opleidingen, werkervaring en competenties bij de vorige opdrachtgever(s), in verband met het kunnen uitvoeren van de inschaling bij de opdrachtgever als bedoeld in artikel 16 lid 2.
4. Als uit de informatie blijkt dat de uitzendonderneming als opvolgend werkgever, als bedoeld in artikel 12, zou kunnen worden beschouwd, verstrekt de kandidaat op verzoek inlichtingen over de aan hem uitbetaalde transitievergoeding en mag de uitzendonderneming vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod intrekken.

Artikel 5 Verplichtingen van de uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming wijst iedere vorm van discriminatie af.
3. De bepalingen van de cao zijn zogenaamde minimumbepalingen. Afwijking van de cao en de bijlagen is alleen toegestaan als dit in het voordeel van de uitzendkracht is.
4. Op verzoek van de uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van het aantal met de uitzendkracht aangegane uitzendovereenkomsten en de data van aanvang en einde daarvan, inclusief een verklaring of wordt voldaan aan de eisen van deelname aan pensioen. Uit deze opgave blijkt tevens welke uitzendwerkzaamheden de uitzendkracht heeft verricht en bij welke opdrachtgever(s) hij heeft gewerkt. De gegevens worden verstrekt zolang de uitzendonderneming over deze gegevens mag beschikken volgens de termijnen die uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) volgen.

Artikel 6 Verplichtingen van de uitzendkracht

1. De uitzendkracht verricht op grond van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.

HOOFDSTUK 2 RECHTSPOSITIE

Artikel 7 Beschikbaarheid en exclusiviteit

1. De uitzendkracht is vrij om elders werk te aanvaarden, tenzij de uitzendkracht bij de uitzendonderneming heeft aangegeven om te komen werken waarbij er duidelijkheid is over de dag(en), (verwachte) tijdstip(pen) en het (verwachte) aantal uren van het werk.
2. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting (zoals bedoeld in artikel 22 van deze cao) kan zijn bij aanvang van de uitzendovereenkomst opgegeven beschikbaarheid wijzigen na overleg met de uitzendonderneming. Hierbij moet de gewijzigde beschikbaarheid altijd toereikend blijven voor de uitzendonderneming om de uitzendkracht voor de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt ter beschikking te kunnen stellen. Hiervoor geldt dat de gevraagde beschikbaarheid in redelijke verhouding moet staan tot de overeengekomen arbeidsduur waarvoor de loondoorbetalingsverplichting geldt, zowel ten aanzien van de (het aantal) dag(en), het (de) tijdstip(pen) en het aantal uren, als ten aanzien van de spreiding daarvan.

Artikel 8 Tijdverantwoording

1. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de wijze van verantwoording van de gewerkte uren. Deze tijdverantwoording bevat het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren en wordt schriftelijk vastgelegd.
2. De tijdverantwoording wordt naar waarheid ingevuld. De uitzendkracht heeft inzage in de oorspronkelijke tijdverantwoording en ontvangt op verzoek een afschrift daarvan.



3. Bij een geschil over de tijdverantwoording, ligt de bewijslast over het aantal gewerkte uren bij de uitzendonderneming.

Artikel 9 Aangaan van de uitzendovereenkomst

1. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur, salariëring en de vorm van de uitzendovereenkomst als bedoeld in lid 3, met inachtneming van de cao.
2. De uitzendovereenkomst gaat in op het tijdstip waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt, tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen.
3. 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 / 1-2*.
 - b. de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding;
Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde periode, dan wel voor de duur van een project waarvan het einde objectief bepaalbaar moet zijn. Een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wordt ook wel aangeduid als detacheringsovereenkomst.

Tot 2 januari 2023 luidt artikel 10 als volgt:

Artikel 10 Rechtspositie

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. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk bij de uitzendovereenkomst is overeengekomen dat het uitzendbeding niet van toepassing is.
 - c. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
 - d. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, volgend binnen een maand op een eerdere uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd bij dezelfde uitzendonderneming en dezelfde opdrachtgever, kan alleen worden aangegaan voor de minimale duur van vier weken.
 - e. Vanaf 3 januari 2022 geldt voor de uitzendkracht die op of na 3 januari 2022 start met de telling van de gewerkte weken in fase A een termijn van 52 gewerkte weken in plaats van 78 gewerkte weken. Voor deze uitzendkracht dient daar waar in dit artikellid in sub a. tot en met d. 78 gewerkte weken staat 52 gewerkte weken te worden gelezen.
2. *Fase B*
 - a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
 - b. Fase B duurt maximaal vier jaar en in deze fase kunnen maximaal zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding worden overeengekomen.
 - c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
 - d. De periode van vier jaar en het aantal van zes uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding (als bedoeld sub b.) worden doorgeteld zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt in dat geval meegeteld. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten, dan begint de telling van fase A opnieuw.
 - e. Vanaf 3 januari 2022 geldt voor de uitzendkracht die op of na 3 januari 2022 start in fase B dat fase B maximaal drie jaar duurt in plaats van vier jaar. Voor deze uitzendkracht dient daar waar in dit artikellid sub a. tot en met d. vier jaar staat drie jaar te worden gelezen.
3. *Fase C*



- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen een periode van zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
 - b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd.
 - c. Als de uitzendkracht na beëindiging van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd terugkeert en sprake is van een onderbreking van zes maanden of minder, dan is de uitzendkracht werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst fase C. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.
4. De telling in de fasen gaat door als de uitzendkracht overgaat naar en in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, tenzij de nieuwe uitzendonderneming aan de hand van de inschrijving, sollicitatie of andere feiten en omstandigheden laat zien dat dit op initiatief van de uitzendkracht is gebeurd. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
 5. De uitzendkracht en uitzendonderneming kunnen ten gunste van de uitzendkracht afwijken van de fasesystematiek zoals omschreven in dit artikel.

Artikel 11 Afwijkende rechtspositie

Wettelijke ketenregeling

Zolang de uitzendkracht niet in meer dan 26 weken heeft gewerkt, kan de uitzendonderneming er voor kiezen de wettelijke ketenregeling met betrekking tot opvolgende arbeidsovereenkomsten toe te passen. In dat geval kan de uitzendonderneming geen gebruik (meer) maken van het fasesysteem als bedoeld in artikel 10 en de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 22 lid 1 van deze cao. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan kan opnieuw een keuze worden gemaakt. De overige bepalingen van deze cao blijven onverkort van kracht.

Artikel 12 Opvolgend werkgeverschap

1. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap als de uitzendkracht achtereenvolgens – binnen een periode van zes maanden – in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijs geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.
2. Bij het bepalen van de rechtspositie wordt het relevante arbeidsverleden, opgebouwd bij de vorige werkgever(s) van de uitzendkracht, ingepast in het fasesysteem. Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht. De telling van de gewerkte weken/periode en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A. Een uitzendonderneming die een uitzendkracht ter beschikking stelt die daarvoor door een andere uitzendonderneming werd uitgezonden, zal bij de functie-indeling zoveel mogelijk rekening houden met zijn functie-indeling bij de andere uitzendonderneming.
3. Als de uitzendkracht overgaat naar een andere uitzendonderneming om zijn werkzaamheden bij dezelfde opdrachtgever te kunnen voortzetten, dan is in afwijking van lid 2 de rechtspositie van de uitzendkracht minimaal gelijk aan zijn rechtspositie bij de vorige uitzendonderneming. Ook stelt de nieuwe uitzendonderneming op het moment van overgang de beloning vast overeenkomstig de eerdere inschaling, waarbij rekening wordt gehouden met eerder toegekende en/of nog toe te kennen periodieken.
4. Als de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke rechtsgeldig is beëindigd, wordt de rechtspositie van de uitzendkracht in geval van opvolgend werkgeverschap als volgt bepaald:
 - als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht minder dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan wordt het relevante arbeidsverleden ingepast in fase A;
 - als het relevante arbeidsverleden van de uitzendkracht meer dan 52 gewerkte weken bedraagt, dan start de uitzendkracht bij het begin van fase B.

Als sprake is van opvolgend werkgeverschap en de uitzendkracht voor 3 januari 2022 werkzaam was bij zijn vorige werkgever(s), dan bedraagt de in dit artikellid genoemde termijn van 52 gewerkte weken tot 2 januari 2023 78 gewerkte weken.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt verstaan:

- de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de (vorige) werkgever met toestemming van UWV;



- de onverwijfde opzegging door de (vorige) werkgever wegens een dringende reden;
- de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- de opzegging door de (vorige) werkgever in de proeftijd;
- het eindigen van de arbeidsovereenkomst op grond van een daartoe strekkend beding of door opzegging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de uitzendkracht;
- de opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet.

Onder rechtsgeldige beëindiging wordt in de zin van dit artikellid niet verstaan:

- de beëindiging met wederzijds goedvinden; of
 - de opzegging door de uitzendkracht.
5. Er is geen sprake van opvolgend werkgeverschap wanneer de toepasselijkheid daarvan niet is voorzien als gevolg van het door de uitzendkracht bewust of anders verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige informatie zoals bedoeld in artikel 4 lid 3.

Artikel 13 Proeftijd

1. In een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan alleen een proeftijdbeding worden opgenomen als de uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor langer dan zes maanden. Hierbij gelden de wettelijke termijnen.
2. Wanneer na een onderbreking van één jaar of minder een opvolgende uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd wordt aangegaan, kan niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen.
Het opnieuw overeenkomen van een proeftijd is wel mogelijk, wanneer voor de te verrichten werkzaamheden duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden gelden.

Artikel 14 Arbeidsduur en arbeidstijden

1. De uitzendonderneming maakt afspraken met de uitzendkracht over het aantal te werken uren per dag/week/periode.
2. De arbeids-, pauze- en rusttijden van de uitzendkracht zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet zijn gelijk aan die bij de opdrachtgever.
3. In overleg met de opdrachtgever en uitzendonderneming, is het de uitzendkracht toegestaan af te wijken van de bij de opdrachtgever geldende arbeidsduur en/of arbeidstijden. Dit kan bij aanvang van de uitzendovereenkomst, dan wel gedurende de uitzendovereenkomst worden overeengekomen.
Hierbij geldt dat:
 - a. de afwijking niet de voor de opdrachtgever uiterste grenzen van de wet en/of cao van de opdrachtgever (voor zover deze ruimer is) overschrijdt;
 - b. de pauze- en rusttijden voor de uitzendkracht niet korter zijn dan bij de opdrachtgever.

Artikel 15 Einde van de uitzendovereenkomst

Einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding

1. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt:
 - a. van rechtswege doordat de opdrachtgever om welke reden dan ook de uitzendkracht niet langer wil of kan inlenen, of,
 - b. doordat de uitzendkracht om welke reden dan ook, daaronder begrepen arbeidsongeschiktheid, de bedongen arbeid niet langer wil of kan verrichten.In geval van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding direct na de ziekmelding geacht met onmiddellijke ingang van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de opdrachtgever.
2. Als de terbeschikkingstelling meer dan 26 gewerkte weken heeft geduurd, is de uitzendonderneming bij beëindiging van de uitzendovereenkomst verplicht om dit te melden bij de uitzendkracht ten minste tien kalenderdagen voor de beëindiging van rechtswege. Dit geldt niet in geval van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Als de uitzendonderneming zich niet of niet geheel aan deze kennisgevingstermijn houdt, moet zij een vergoeding aan de uitzendkracht betalen die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht zou hebben verdiend in de periode van de niet in achtgenomen kennisgevingstermijn. Tenzij de uitzendonderneming de uitzendkracht in die periode passende arbeid aanbiedt, zoals omschreven in artikel 23.
3. De uitzendkracht moet zijn verzoek om de uitzendovereenkomst te beëindigen uiterlijk één



werkdag van tevoren melden bij de uitzendonderneming.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

4. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd kan altijd door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn*, tenzij dit schriftelijk en uitdrukkelijk is uitgesloten bij de uitzendovereenkomst. Indien de duur van de uitzendovereenkomst korter is dan de wettelijke opzegtermijn, dan is tussentijdse opzegging in geen geval mogelijk.
5. In afwijking van lid 4 kan de uitzendkracht de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met onmiddellijke ingang opzeggen als de uitzendonderneming zich beroept op uitsluiting van loondoorbetaling, zoals bedoeld in artikel 22 lid 1 en 22 lid 6.
6. De uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor onbepaalde tijd kan worden opgezegd tegen de eerste volgende werkdag met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

Bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

7. De uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de uitzendovereenkomst.

HOOFDSTUK 3 AAN HET WERK

Artikel 15a Verantwoordelijkheid uitzendonderneming

1. De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat laatstgenoemde de uitzendkracht op dezelfde zorgvuldige wijze behandelt als zijn eigen werknemers en de opdrachtgever passende maatregelen treft ten aanzien van wettelijke voorschriften van veiligheid, gezondheid en welzijn.
2. De uitzendonderneming is verplicht om de uitzendkracht voor aanvang van de werkzaamheden bij de opdrachtgever te informeren over de vereiste (beroeps)kwalificaties en mogelijk aanwezige veiligheids- en gezondheidsrisico's, en hoe daarmee om te gaan.

Artikel 15b Recht op hulpmiddelen

De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat door of namens de opdrachtgever – onder dezelfde voorwaarden als van toepassing bij de opdrachtgever voor zijn eigen personeel – functie-gerelateerde hulpmiddelen worden verstrekt aan de uitzendkracht, indien deze voor het verrichten van de werkzaamheden (bijvoorbeeld voor veilig en gezond werken) bij de opdrachtgever vereist zijn.

HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 16 Inlenersbeloning

1. De uitzendkracht heeft recht op de inlenersbeloning, tenzij artikel 33 wordt toegepast. De inlenersbeloning bestaat uit de volgende negen elementen die elk ten minste gelijk zijn aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de opdrachtgever*1, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht van die opdrachtgever zijn werkzaamheden verricht:
 - a. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
 - b. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting. Deze kan – dit ter keuze van de uitzendonderneming – gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
 - c. alle toeslagen voor werken in onregelmatigheid en/of onder (fysiek) belastende omstandigheden samenhangend met de aard van het werk. Te denken valt aan (niet limitatief): overwerk, werken op avond-, weekend- en feestdaguren, verschoven uren, ploegendienst, lage en/of hoge temperaturen, gevaarlijke stoffen, vuil werk;
 - d. initiële loonsverhoging vanaf hetzelfde tijdstip en met dezelfde omvang als bij de opdrachtgever*2;
 - e. kostenvergoedingen (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen);
 - f. periodieken (hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald);
 - g. vergoeding van reizen en/of reistijd verbonden aan het werk (tenzij de reizen of reistijd reeds als gewerkte uren worden aangemerkt);



- h. eenmalige uitkeringen, ongeacht het doel of de reden van de uitkering. Met eenmalige uitkeringen worden geen periodiek repeterende uitkeringen bedoeld;
- i. thuiswerkvergoedingen, waarbij het deel van de vergoeding dat niet bij wet gericht is vrijgesteld bruto wordt uitgekeerd.

Als de aan de opdrachtgever ter beschikking gestelde uitzendkracht vervolgens ter beschikking is gesteld aan een andere onderneming, dan is de inlenersbeloning gelijk aan de beloning van de werknemer werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van die onderneming, waar de uitzendkracht onder leiding en toezicht werkzaam is.

Met ingang van 1 januari 2023 wordt sub j aan lid 1 toegevoegd (waarmee de inlenersbeloning uit tien elementen bestaat):

- j. vaste eindejaarsuitkeringen (hoogte, tijdstip en voorwaarden zoals bij de opdrachtgever bepaald).
2. Als het bij de opdrachtgever ten aanzien van het periodeloon in de schaal beleid is om de inschaling bij aanvang van het werk mede te bepalen op basis van de ervaring in een nagenoeg gelijke functie, dan geldt dat ook voor de uitzendkracht. De uitzendonderneming houdt in dat geval rekening met de overeenkomstig artikel 4 lid 3 verstrekte informatie over opleidingen, werkervaring en competenties.
De uitzendkracht kan de uitzendonderneming verzoeken om uitleg over diens inschaling. In ieder geval wordt bij terugkeer bij dezelfde opdrachtgever op of na 3 januari 2022 dan wel bij een opdrachtgever binnen hetzelfde cao-gebied in een nagenoeg gelijke functie (gezien diens relevante werkervaring), bij inschaling uitgegaan van minimaal de eerdere inschaling.
 3. De toepassing van de inlenersbeloning is gebaseerd op de informatie als verstrekt of bevestigd door de opdrachtgever over de functiegroep, de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, de kostenvergoedingen, de vergoeding van reizen en/of reistijd, de eenmalige uitkeringen, thuiswerkvergoedingen en de toeslagen.
De uitzendonderneming spreekt met de opdrachtgever af dat deze verplicht is om de juiste en volledige informatie benodigd voor de vaststelling van de inlenersbeloning tijdig te verstrekken.
 4. De inlenersbeloning wordt per terbeschikkingstelling vastgesteld.
 5.
 - a. Als de uitzendkracht voor de uitzendonderneming in (nagenoeg) dezelfde functie werkzaam is bij verschillende opdrachtgevers en door de wisseling van opdrachtgevers niet in aanmerking komt voor de toekenning van een periodieke verhoging bij deze opdrachtgevers, houdt de uitzendonderneming bij elke volgende terbeschikkingstelling in (nagenoeg) dezelfde functie rekening met deze werkervaring voor het toekennen van een periodieke verhoging.
 - b. Als de uitzendkracht bedoeld in sub a. in dat kader in dienst treedt bij een andere uitzendonderneming binnen hetzelfde concern, houdt de nieuwe uitzendonderneming eveneens rekening met de in sub a. genoemde werkervaring voor het toekennen van een periodieke verhoging. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
 6. De uitzendonderneming voorziet in een proces waarmee zij zich ervan verzekert dat de inlenersbeloning correct wordt vastgesteld.
 7. Bij iedere terbeschikkingstelling is de uitzendonderneming verplicht de sub a. t/m q. genoemde elementen schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.
 - a. de verwachte ingangsdatum;
 - b. de naam en contactgegevens van de opdrachtgever, waaronder een eventuele contactpersoon en werkadres;
 - c. de (algemene) functienaam en indien beschikbaar de functienaam volgens de beloningsregeling opdrachtgever;
 - d. de functie-inschaling en -trede volgens de beloningsregeling opdrachtgever indien beschikbaar;
 - e. de overeengekomen arbeidsduur;
 - f. indien van toepassing de vermoedelijke einddatum van de terbeschikkingstelling;
 - g. de cao/beloningsregeling;
 - h. het bruto feitelijk (uur)loon;
 - i. de van toepassing zijnde adv-compensatie;
 - j. de van toepassing zijnde toeslagen voor overwerk en/of verschoven uren;
 - k. de van toepassing zijnde toeslag voor onregelmatigheid (waaronder feestdagtoeslag) en toeslagen voor fysiek belastende omstandigheden;
 - l. de van toepassing zijnde ploegtoeslag;



- m. de van toepassing zijnde reiskostenvergoeding;
- n. overige van toepassing zijnde kostenvergoedingen;
- o. de van toepassing zijnde vergoeding van reisuren en/of reistijd verbonden aan het werk;
- p. de van toepassing zijnde eenmalige uitkeringen;
- q. de van toepassing zijnde thuiswerkvergoedingen.

Bij wijziging van de arbeidsvoorwaarden gedurende de terbeschikkingstelling betreffende een van de bovenstaande elementen is de uitzendonderneming verplicht deze wijziging schriftelijk aan de uitzendkracht te bevestigen.

8. Op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht geeft de uitzendonderneming een schriftelijke toelichting op de vaststelling van zijn inlenersbeloning.
9. De toepassing van de inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht behalve als:
 - er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik; of
 - de uitzendonderneming zich niet aantoonbaar heeft ingespannen voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 6 van dit artikel;
 - de uitzendonderneming zich niet heeft gehouden aan het bepaalde in lid 7 met betrekking tot c., d., e., g., h., i., j., k., l., m., n. o., p en q;
 - op een gemotiveerd verzoek van de uitzendkracht de uitzendonderneming geen schriftelijke toelichting heeft gegeven op de vaststelling van de inlenersbeloning als bedoeld in lid 8 van dit artikel.
10. De uitzendkracht in fase C die op 30 december 2019 conform de regels van artikel 16 van deze cao overgaat van de beloning volgens het loongebouw in de ABU-CAO met een looptijd tot 30 december 2019 naar inlenersbeloning, behoudt ten minste het in de dan lopende terbeschikkingstelling geldende feitelijk loon. Bij het wegvallen van werk en/of een volgende terbeschikkingstelling gelden de regels van deze cao en hetgeen in de uitzendovereenkomst over de hoogte van het feitelijk loon is overeengekomen.

Artikel 17 Vaststelling van uurloon en/of adv-compensatie in geld

1. Als de uitzendonderneming in het kader van de vaststelling van de inlenersbeloning een uurloon of een adv-compensatie in geld wil berekenen, gaat hij uit van de informatie verkregen van de opdrachtgever en raadpleegt indien nodig de beschikbare geautoriseerde informatie over de cao van de opdrachtgever. Dit is informatie zoals verstrekt door gezamenlijke partijen bij de betreffende inleen-cao. De informatie over de inlenersbeloning zoals door de opdrachtgever bevestigd of verstrekt, is leidend voor de vaststelling van het uurloon of een adv-compensatie in geld.
2. Uitsluitend als de genoemde informatie geen duidelijkheid en zekerheid geeft over hoe het uurloon of de adv-compensatie in geld moet worden vastgesteld, wordt de hieronder vastgelegde rekenmethodiek gehanteerd.
3. *Periodeloan*
 - a. Is in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling (hierna: avr) van de opdrachtgever een uurloon(definitie) vastgelegd?
 - b. Zo ja, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling worden vastgesteld op basis van het uurloon of de uurloondefinities zoals bij de opdrachtgever toegepast.
 - c. Zo nee, dan moet het uurloon behorend bij de vastgestelde functie-indeling als volgt worden berekend.

Maandloon
$4,35 * \text{Normale Arbeidsduur (NAD)}$

- d. De uitzendonderneming moet nagaan of de cao of avr van de opdrachtgever voorziet in een per ploegenrooster verschillende normale arbeidsduur. In dat geval moet de uitzendonderneming voor de vaststelling van het uurloon voor de uitzendkracht uitgaan van de normale arbeidsduur behorend bij het ploegenrooster waarin de uitzendkracht werkzaam is.

Als de uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld in een ander ploegen-/dienstrooster met een andere bijbehorende normale arbeidsduur, wordt opnieuw het uurloon vastgesteld, op basis van de normale arbeidsduur behorend bij het nieuwe ploegen-/dienstrooster. Daarbij is de regeling loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid (artikel 22) niet van toepassing, tenzij de uitzendkracht naar rato van het vorige ploegenrooster minder uren in het nieuwe ploegen-/dienstrooster ter beschikking wordt gesteld.



4. Indien de inlenersbeloning voor een voltijdswerkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van de inlenersbeloning plaatsvinden, zodat het niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.
5. *De van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (adv)*
 - a. Is in de cao of avr van de opdrachtgever in de vorm van doorbetaald verlof vastgelegd?
 - b. Zo nee, dan is direct de normale arbeidsduur van toepassing en is adv-compensatie in tijd of geld niet aan de orde.
 - c. Zo ja, dan kan de uitzendonderneming kiezen de adv in tijd of geld te compenseren.
 - d. Als de uitzendonderneming de adv in geld compenseert, is de volgende vraag aan de orde of moet de volgende vraag worden beantwoord.
 - e. Is in de cao of avr van de opdrachtgever een percentage adv vastgesteld, of kent die cao of avr een berekeningsmethodiek waarmee de waarde van adv eenduidig is vast te stellen?
 - f. Zo ja, dan wordt dit percentage c.q. deze berekeningsmethodiek gehanteerd om de waarde van de compensatie van adv in geld te bepalen.
 - f. Zo nee, dan berekent de uitzendonderneming de adv-compensatie in geld als volgt.

Berekening aan de hand van adv in dagen	Berekening aan de hand van adv in uren
$\frac{\text{adv-dagen per jaar}}{254}$	$\frac{\text{adv-uren per jaar}}{254 * (\text{NAD} / 5)}$

Artikel 18 Vakantiebijslag

De uitzendkracht heeft recht op 8,33% vakantiebijslag van het feitelijk loon over:

- de gewerkte dagen;
- vakantiedagen;
- feestdagen;
- dagen waarop de uitzendkracht arbeidsongeschikt is;
- compensatie-uren; en
- de uren waarover de uitzendkracht bij wegvallen arbeid op grond van artikel 22 recht heeft op loondoorbetaling.

Artikel 16 lid 2 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is onverminderd van toepassing.

Artikel 19 Compensatie-uren

1. De uitzendonderneming kan met de uitzendkracht schriftelijk overeenkomen dat de toeslag voor onregelmatige werktijden en/of de toeslag voor overuren niet worden uitbetaald, maar worden aangewend voor de opbouw van compensatie-uren in tijd.
2. De onregelmatigheids- of overwerktoeslagen worden omgezet in tijd die de uitzendkracht als verlof kan opnemen. Om de opbouw in tijd te berekenen, wordt uitgegaan van het aantal uren waarover de toeslagen zijn opgebouwd. Vervolgens worden deze uren vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde toeslagpercentage. Dit betreft het percentage waarmee de toeslag wordt berekend die boven op het uurloon wordt toegekend.

Artikel 20 Uitruil van arbeidsvoorwaarden

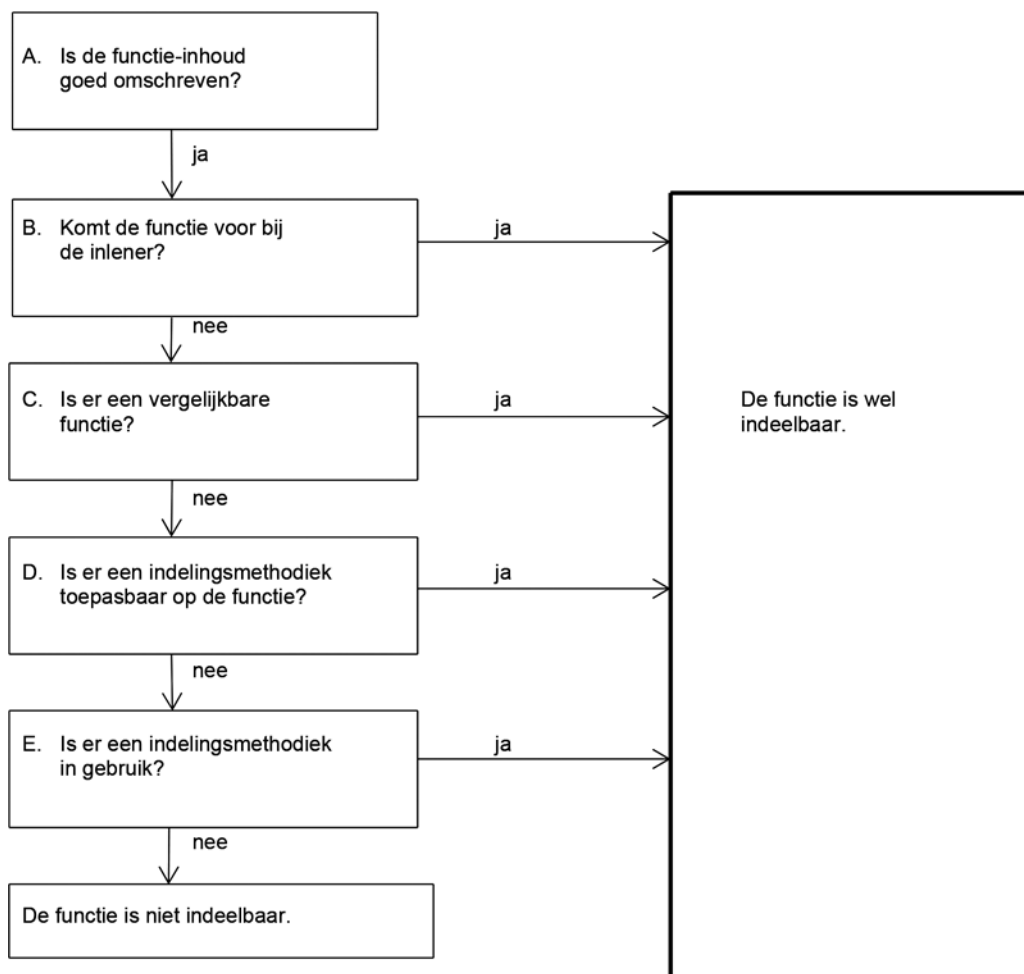
1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van de beloning als bedoeld in artikel 16 lid 1, inclusief de daarin begrepen:
 - toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk;
 - de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19;
 - bovenwettelijke vakantiedagenwordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten ('doelen'). De uitruil 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 wordt rekening gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.



- c. Uitrui 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, wordt vermeld op de loonstrook.
- e. De uitrui van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen wordt vooraf met de uitzendkracht overeengekomen en 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 voor welke periode dit wordt afgesproken.
- f. Het loon na uitrui mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon.
- g. Uitrui van loon inclusief de daarin begrepen toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk, alsmede de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19 en de bovenwettelijke vakantiedagen, wordt beperkt tot een maximum van 30% van het loon als bedoeld in lid 1.
- 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, wordt gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
- i. Over het uitgeruide loon worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof, feestdagen en wachtdagen opgebouwd. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon voornoemde rechten worden opgebouwd.
- j. Over het uitgeruide deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, pensioenopbouw plaats.
- k. De uitrui 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 uitrui van toeslagen voor onregelmatige werktijden en overwerk en de compensatie-uren als bedoeld in artikel 19.

Artikel 21 Vaststellen beloning niet-indeelbare uitzendkracht

1. De niet-indeelbare uitzendkracht betreft de uitzendkracht van wie de werkzaamheden niet kunnen worden ingedeeld in het functiegebouw bij de opdrachtgever. Om vast te stellen of de werkzaamheden niet indeelbaar zijn, moet het onderstaande stappenplan worden gevolgd.
2. Wanneer in afwijking van artikel 9 lid 2 met de uitzendkracht wordt overeengekomen dat de uitzendovereenkomst al aanvangt zonder dat de uitzendkracht daadwerkelijk aan het werk gaat, is de uitzendkracht voor de duur dat hij nog niet ter beschikking wordt gesteld, ook niet indeelbaar.
3. De beloning van de niet-indeelbare uitzendkracht wordt vastgesteld aan de hand van gesprekken die door de uitzendonderneming worden gevoerd met de uitzendkracht en, indien van toepassing, de opdrachtgever. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de benodigde capaciteiten die de invulling van de functie met zich meebrengt, de verantwoordelijkheden, ervaring en het opleidingsniveau.
4. Op verzoek van de uitzendkracht toont de uitzendonderneming aan dat de werkzaamheden niet indeelbaar zijn.



Artikel 22 Loondoorbetaling bij wegvallen uitzendarbeid

Loondoorbetaling fase A: Uitzendovereenkomst met uitzendbeding en uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding zonder loondoorbetalingsverplichting

1. De uitzendonderneming is aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeid heeft verricht. Voor een beroep op de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is vereist dat de werkgever de mogelijke toepassing hiervan bij aanvang van de uitzendovereenkomst schriftelijk kenbaar maakt.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid, indien een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding is overeengekomen in fase A.
3. Indien de uitzendkracht in fase A:
 - 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 feitelijk uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

Loondoorbetaling fase A: Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met loondoorbetalingsverplichting

4. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase A het laatstverdiende feitelijk loon verschuldigd zolang en/of voor het deel van



de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst, als de uitzendkracht werkzaam is op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin de loondoorbetalingsverplichting schriftelijk is overeengekomen.

Loondoorbetaling fase B

5. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase B het laatstverdiende feitelijk loon verschuldigd zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst.
6. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 10 lid 1 sub 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 22 lid 1. Voornoemde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. Indien de uitzendonderneming van de mogelijkheid als genoemd in het vorige lid van dit artikel gebruikmaakt en 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 feitelijk uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 6 van dit artikel niet van toepassing.

Loondoorbetaling fase C

8. Bij het wegvallen van de uitzendarbeid is de uitzendonderneming aan de uitzendkracht die werkzaam is in fase C het laatstverdiende feitelijk loon verschuldigd zolang en/of voor het deel van de arbeidsduur dat de uitzendkracht nog niet is herplaatst.

Vervallen loondoorbetalingsverplichting

9. De in dit artikel genoemde verplichtingen tot het doorbetalen van loon vervallen, als de uitzendkracht:
 - zijn inschrijving bij de uitzendonderneming heeft beëindigd;
 - heeft laten weten niet meer beschikbaar te zijn;
 - niet meer bereikbaar is voor de uitzendonderneming; of
 - een aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd.

Artikel 22a Regeling onwerkbaar weer

1. Als sprake is van onwerkbaar weer waardoor de uitzendkracht zijn werkzaamheden niet kan verrichten, behoudt de uitzendkracht in geval van een uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsplicht recht op loon.
2. Als de opdrachtgever waar de uitzendkracht werkzaam is een beroep kan doen op de door de overheid vastgestelde 'Regeling onwerkbaar weer'¹, dan kan de uitzendonderneming ervoor kiezen deze regeling ook toe te passen op de uitzendkracht, met inachtneming van de volgende voorwaarden:
 - a. Een beroep op de Regeling onwerkbaar weer is alleen mogelijk voor uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde en onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en waarbij een loondoorbetalingsplicht geldt. Ten aanzien van de uitzendkracht geldt dat na afloop van de voor hem geldende wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer), de loondoorbetalingsplicht komt te vervallen als hij vanwege onwerkbaar weer zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren en er door de uitzendonderneming rechtmatig een beroep wordt gedaan op de Regeling onwerkbaar weer.
 - b. De definitie van onwerkbaar weer en alle andere voorwaarden omtrent onwerkbaar weer die bij de opdrachtgever gelden, worden voor zover van toepassing, door de uitzendonderneming op gelijke wijze toegepast op de uitzendkracht.

¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2019, 2019-0000157117, tot vaststelling van omstandigheden en daarbij geldende voorwaarden waarbij de verplichting tot loondoorbetaling niet geldt.

- c. De uitzendonderneming dient ook – voor het overige – te voldoen aan de in de Regeling onwerkbaar weer opgenomen voorwaarden.
- d. Als de uitzendkracht gedurende de periode van onwerkbaar weer waarbij hij zijn werkzaamheden niet kan uitvoeren, wordt doorbetaald door de werkgever op grond van de wettelijke loondoorbetalingsplicht, de toepasselijke wachtdagen (in de zin van de Regeling onwerkbaar weer) dan wel op grond van uren waarvoor de werkgever een WW-uitkering ontvangt voor onwerkbaar weer, tellen deze uren mee als zijnde gewerkte uren.
- e. Op elke dag waarop niet kan worden gewerkt als gevolg van onwerkbaar weer, meldt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht (i) voor welk aantal arbeidsuren (ii), op welke werklocatie, (iii) voor welk tijdvak van de dag de arbeid niet kan worden verricht, (iv) alsmede de reden voor het niet kunnen verrichten van de arbeid en (v) dat van het onwerkbaar weer melding is gedaan bij UWV.
- f. Als de werkgever een WW-uitkering voor de uitzendkracht ontvangt van UWV, wordt deze uitkering door de werkgever aangevuld tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.), wachtdagcompensatie en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als er geen onwerkbaar weer zou zijn geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

Artikel 23 Passende arbeid na wegvallen uitzendarbeid

1. Als gedurende de looptijd van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding waarin de loondoorbetalingsverplichting nadrukkelijk is overeengekomen, de uitzendarbeid wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst passend en vervangend werk te zoeken en aan te bieden. De uitzendkracht is gedurende de looptijd van deze uitzendovereenkomst verplicht passend en vervangend werk te aanvaarden.
2. Vervangende arbeid is passend:
 - a. als de nieuwe functie(s) aansluit(en) bij eerder verrichte werkzaamheden, de opleiding en capaciteiten van de uitzendkracht; of
 - b. als het een nieuwe functie betreft waarvoor de uitzendkracht binnen een redelijke termijn al dan niet met behulp van scholing geschikt zou kunnen zijn en die maximaal twee functieniveaus lager ligt dan de functie waarvan de uitzendarbeid is weggevallen. De weggevallen functie wordt hiertoe eerst ingedeeld in het functieraster in bijlage IV.
3. De vervangende arbeid wordt aangeboden onder een van de volgende voorwaarden:
 - a. de arbeid heeft een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur; of
 - 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 het laatst verdiende feitelijk loon; of
 - c. de arbeid heeft een hogere gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode dan de overeengekomen arbeidsduur, voor zover het verrichten van de meerdere uren boven de overeengekomen arbeidsduur redelijkerwijs van de uitzendkracht kan worden gevergd.
4. De uitzendonderneming voert een herplaatsingsgesprek met de uitzendkracht gericht op zijn herplaatsingsmogelijkheden.
5. De verplichting tot het zoeken en aanbieden van passend en vervangend werk en de loondoorbetalingsverplichting vervallen, als de uitzendkracht:
 - a. een aanbod tot passende en vervangende uitzendarbeid weigert;
 - b. zijn inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt;
 - c. niet langer voor werk beschikbaar is voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Hierover informeert de uitzendkracht meteen de uitzendonderneming.
6. Als herplaatsing binnen de redelijke termijn niet lukt, kan de uitzendonderneming zich wenden tot UWV met het verzoek om toestemming tot opzegging van de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde redelijke termijn geldt, dat fase A als anderhalf gewerkt jaar wordt aangemerkt. Daarnaast worden onderbrekingen in fase B van niet meer dan zes maanden meegeteld.



Artikel 24 Loondoorbetaling bij passende arbeid

Loondoorbetaling fase A

1. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform de inlenersbeloning in de nieuwe terbeschikkingstelling.
2. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst met loondoorbetalingsverplichting is opgenomen, heeft de uitzendkracht bij een nieuwe terbeschikkingstelling over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatstverdiende feitelijk loon. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding voor bepaalde tijd opgenomen aantal uren.

Loondoorbetaling fase B

3. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform de inlenersbeloning in de nieuwe terbeschikkingstelling.
4. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst in fase B is opgenomen, heeft de uitzendkracht over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatst verdiende feitelijk loon, tenzij artikel 22 lid 6 van toepassing is. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst opgenomen aantal uren.

Loondoorbetaling fase C

5. De uitzendkracht heeft over de uren waarop hij passende arbeid verricht recht op loon conform de inlenersbeloning in de nieuwe terbeschikkingstelling, maar in elk geval minimaal 90% van het laatst verdiende feitelijk loon in de laatste terbeschikkingstelling en ten minste het wettelijk minimumloon. De uitzendkracht ontvangt bovendien altijd minimaal 85% van het hoogst verdiende feitelijk loon in fase C en ten minste het wettelijk minimumloon.
6. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de uitzendovereenkomst in fase C is opgenomen, heeft de uitzendkracht over het aantal uren waarin geen arbeid wordt verricht, recht op het laatst verdiende feitelijk loon. Voorwaarde is daarbij dat de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van passende arbeid gedurende het totale in de uitzendovereenkomst opgenomen aantal uren.

Artikel 25 Loon bij arbeidsongeschiktheid

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

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

2. De uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij het intreden van arbeidsongeschiktheid op grond van artikel 15 lid 1b. van de cao. In dat geval vult de uitzendonderneming als de uitzendkracht recht heeft op een ziektebewerking, deze uitkering:
 - gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aan tot 90% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde uitkeringsdagloon;
 - gedurende de 53ste t/m de 104e week van arbeidsongeschiktheid aan tot 80% van het op basis van het dagloonbesluit werknemersverzekering vastgestelde 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 bedraagt 0,71% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 1,16% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).
5. Voor deze aanvulling kan de uitzendonderneming een verzekering afsluiten of op andere wijze een voorziening treffen. De maximumpercentages die voor deze verzekering c.q. voorziening op het



feitelijk loon van de uitzendkracht mogen worden ingehouden, bedragen 0,58% voor Uitzendbedrijven I (kantoorsector en administratief) en 1,33% voor Uitzendbedrijven II (technisch en industrieel).

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

6. De uitzendkracht heeft bij arbeidsongeschiktheid, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt, recht op:
 - 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid en ten minste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
 - 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende de 53ste t/m de 104e week.
7. De eerste dag van arbeidsongeschiktheid geldt als wachtdag, waarover de uitzendkracht geen recht op doorbetaling van loon heeft.
8. a. In dit artikel wordt onder het naar tijdruimte vastgestelde loon zoals bedoeld in artikel 7:629 BW verstaan het feitelijk loon aangevuld met in ieder geval toeslagen (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub c.), adv-compensatie in geld (zoals bedoeld in artikel 16 lid 1 sub b.), wachtdagcompensatie en overige vergoedingen, die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of de inlenersbeloning zou hebben verdiend als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.
b. Het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over de overeengekomen arbeidsomvang.
c. Wanneer:
 - er geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, of
 - de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang,geldt dat het naar tijdruimte vastgestelde loon is verschuldigd over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk.
Daarbij geldt dat:
als de uitzendovereenkomst voorafgaand aan de ziekmelding nog geen dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding heeft geduurd, het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd is over de redelijkerwijs verwachte arbeidsomvang.

HOOFDSTUK 5 VERLOFRECHTEN

Artikel 26 Vakantiedagen

Algemeen

1. De uitzendkracht heeft bij elke volledig gewerkte werkmaand recht op 16 2/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien er niet een volledige werkmaand is gewerkt.
2. De uitzendkracht heeft recht op drie opeenvolgende weken of drie maal een week vakantie voor zover hij deze vakantierechten heeft opgebouwd.
3. In fase A en B vervallen in afwijking van artikel 7:640a BW de wettelijke vakantiedagen na één jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. In fase C vervallen eveneens in afwijking van artikel 7:640a BW de wettelijke vakantiedagen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De bovenwettelijke dagen vervallen in alle fasen na vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. De uitzendonderneming is verplicht de uitzendkracht in de gelegenheid te stellen zijn vakantiedagen op te nemen.
5. De uitzendonderneming kan een vakantie-reglement opstellen met inachtneming van lid 4.
6. Lid 3 geldt voor de na 1 januari 2020 opgebouwde vakantiedagen. Voor de in fase A en B opgebouwde wettelijke vakantiedagen tot 1 januari 2020 geldt de wettelijke vervaltermijn van zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de dagen zijn verworven.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

7. De uitzendonderneming reserveert 10,87% in 2022 van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 25 lid 4.



8. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde vakantiereservering betaald, voor zover de reservering toereikend is.
9. Wanneer een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, wordt de reservering voor vakantiedagen omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het loon. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht een schriftelijke verklaring van de omzetting.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

10. Wanneer de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding vakantie opneemt, heeft hij recht op doorbetaling van het feitelijk loon voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 is verworven.
11. Indien van toepassing geldt in aanvulling op de leden 8 en 10 dat het feitelijk loon over de vakantiedagen wordt aangevuld met die vergoedingen die de uitzendkracht op grond van de cao-beloning of inlenersbeloning zou hebben ontvangen wanneer hij zou hebben gewerkt tijdens de vakantie. Onder de hier bedoelde vergoedingen vallen geen kostenvergoedingen.

Artikel 27 Feestdagen

1. Onder algemeen erkende feestdagen, voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag, wordt verstaan:
 - Nieuwjaarsdag
 - Tweede Paasdag;
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede Pinksterdag;
 - Beide Kerstdagen
 - Koningsdag of daarvoor in de plaats tredende dag; en
 - Bevrijdingsdag in lustrumjaren.
2. Als niet duidelijk uit de uitzendovereenkomst of de terbeschikkingstelling volgt of de feestdag op een dag valt die normaliter als zijn werkdag is aan te merken, wordt de uitzendkracht een feestdag toegekend als:
 - a. de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag minimaal zeven keer op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest; of
 - b. de uitzendkracht nog geen dertien aaneengesloten weken heeft gewerkt en in meer dan de helft van het aantal weken waarin is gewerkt op de betreffende dag in de week werkzaam is geweest.Voor de berekening van de hiervoor genoemde periode van dertien weken (sub a.) of minder (sub b.) worden elkaar opvolgende overeenkomsten samengeteld indien en voor zover zij elkaar binnen een periode van één maand opvolgen. Onderbrekingsperiodes worden niet meegeteld.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

3. Als de uitzendkracht recht heeft op een feestdag dan geldt het volgende inzake de loondoorbetaling. Voor de loondoorbetaling aan de uitzendkracht tijdens feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming voor ten minste een kalenderjaar voor haar gehele onderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
 - a. De uitzendonderneming reserveert in 2022 2,17% van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 25 lid 4. Wanneer het een feestdag is, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde feestdagenreservering betaald, voor zover de reservering toereikend is; of
 - b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen.De uitzendonderneming dient de uitzendkracht schriftelijk over haar keuze te informeren. Bij verandering van keuze moeten de door de uitzendkracht bij de eerdere keuze verkregen rechten eerst worden afgewikkeld.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

4. De uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.



5. Voor de toepassing van leden 3 en 4 van dit artikel geldt dat wanneer er voor de dag waarop de feestdag valt:
 - de feitelijke arbeidsomvang gedurende de hiervoor in lid 2 genoemde periode van dertien geen of geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen; of
 - weken (sub a.) of korter (sub b.) structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang het feitelijk loon is verschuldigd over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald op die dag in de periode van dertien weken (sub a.) of minder (sub b.). Overuren zijn hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk.
6. Als de uitzendkracht recht heeft op betaling van een feestdag op grond van dit artikel, vervalt dit recht niet doordat er sprake is van niet-relevante feiten en omstandigheden als reden om de feestdag niet uit te keren, zoals bijvoorbeeld het feit of de omstandigheid dat:
 - de uitzendkracht verlof opneemt direct voorafgaand aan of aansluitend op de feestdag; of
 - bij de opdrachtgever een bedrijfssluiting geldt direct voorafgaand of aansluitend op de feestdag; of
 - de uitzendonderneming of opdrachtgever de uitzendkracht die dag niet inroostert of alsnog uitroostert om te werken; of
 - de feestdag is gelegen in een periode van onderbreking tussen twee elkaar opvolgende uitzendovereenkomsten en er geen andere reden voor de periode van onderbreking is dan de feestdag.
7. Van de feestdagen zoals omschreven in dit artikel kan alleen ten gunste van de uitzendkracht worden afgeweken.
8. Bij een geschil over het niet toekennen van een feestdag maakt de uitzendonderneming aannemelijk aan de uitzendkracht dat de feestdag terecht niet is toegekend. Als de uitzendonderneming dit niet aannemelijk maakt, wordt de feestdag alsnog toegekend.

Artikel 28 Kort verzuim, geboorteverlof en bijzonder verlof

1. De uitzendkracht heeft recht op kort verzuim. Onder kort verzuim wordt verstaan: verzuim gedurende een redelijke tijdsduur waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn werk te verrichten:
 - a. als gevolg van onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen; of
 - b. als gevolg van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden; of
 - c. als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Na de bevalling van de partner of degene wiens kind de uitzendkracht erkent, heeft de uitzendkracht gedurende een periode van vier weken te rekenen na de eerste dag van de bevalling, recht op geboorteverlof. Het geboorteverlof bedraagt eenmaal de wekelijkse arbeidsduur.
3. De uitzendkracht heeft recht op bijzonder verlof bij:

a. ondertrouw uitzendkracht	één dag
b. huwelijk of geregistreerd partnerschap uitzendkracht	twee dagen
c. huwelijk of geregistreerd partnerschap van (klein)kind, broer of zus of ouders	één dag
d. overlijden van de partner of kind	van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
e. overlijden van broer of zus, ouders, grootouders, kleinkind	één dag + bijwonen uitvaart, tenzij de uitzendkracht de uitvaart regelt, dan van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart
f. 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijk	één dag
g. 25- en 40-jarig dienstverband	één dag
h. 25-, 40-, 50-, 60- en 70-jarig huwelijk van ouders en grootouders	één dag
i. afleggen (vak)examen ter verkrijging van een erkend diploma	één dag

In dit artikellid wordt mede bedoeld met:

Kind	kind van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook het adoptie-, stief-, pleegkind of het kind dat de uitzendkracht heeft erkend
Broer of zus	adoptie-, half-, stief- en pleegbroer; adoptie-, half-, stief- en pleegzus, zwager en schoonzus
Ouders	ouders van de uitzendkracht, onder wie ook adoptie-, stief-, pleeg- of schoonouders
Grootouders	grootouders van de uitzendkracht of zijn partner, onder wie ook adoptie-, stief- of pleeggrootouders
Partner	echtgenoot, geregistreerd partner of persoon met wie de uitzendkracht ongehuwd samenwoont



4. De uitzendkracht zal zo spoedig mogelijk de uitzendonderneming informeren over het opnemen van kort verzuim, geboorteverlof of bijzonder verlof.

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

5. Voor het kort verzuim en bijzonder verlof reserveert de uitzendonderneming 0,6% van het feitelijk loon van de uitzendkracht. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 25 lid 4.
6. Wanneer de uitzendkracht kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het feitelijk loon uit de opgebouwde reservering betaald, voor zover de reservering toereikend is.
7. Wanneer de uitzendkracht geboorteverlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt het loon als bedoeld in artikel 1:2 Wet arbeid en zorg uit de opgebouwde reservering betaald. Als de reservering niet toereikend is, wordt deze door de uitzendonderneming aangevuld.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

8. Wanneer de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding kort verzuim of bijzonder verlof opneemt, heeft hij recht op doorbetaling van het feitelijk loon voor het aantal uur dat hij op die dag(en) zou hebben gewerkt.
9. Wanneer de uitzendkracht geboorteverlof opneemt, heeft hij recht op het loon zoals bedoeld in artikel 1:2 Wet arbeid en zorg.

Artikel 29 Uitbetaling van verlofrechten/reserveringen, compensatie-uren en vakantiebijslag

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

1. Reserveringen voor vakantie-, feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof worden niet iedere week/maand/periode uitbetaald, maar gereserveerd totdat de uitzendkracht het genoemde verlof opneemt.
2.
 - a. Wanneer de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt en er aansluitend geen nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan, worden niet-uitbetaalde reserveringen voor vakantie-, feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof en vakantiebijslag bij het eerstvolgende betalings-tijdvak uitbetaald. Dit geldt ook voor de opgebouwde compensatie-uren.
 - b. Wanneer er gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon is verworven, terwijl de uitzendovereenkomst doorloopt, worden niet-uitbetaalde reserveringen voor bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof, vakantiebijslag en opgebouwde compensatie-uren bij het eerstvolgende betalingstijdvak uitbetaald.
 - c. Wanneer een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, worden de reserveringen voor feestdagen, kort verzuim / bijzonder verlof en geboorteverlof uitbetaald.
3. In afwijking van lid 2 kunnen de uitzendkracht en de uitzendonderneming schriftelijk overeenkomen dat de niet-uitbetaalde reserveringen en/of compensatie-uren binnen achttien weken na het einde van de uitzendovereenkomst en/of nadat er geen recht op feitelijk loon meer is verworven, worden uitbetaald. Dit kan alleen worden overeengekomen en toegepast als uit de werkzaamheden nog justitiële en/of bestuurlijke boetes kunnen voortvloeien.
4. De gereserveerde vakantiebijslag wordt aan de uitzendkracht uitbetaald in de maand mei of uiterlijk in de eerste week van juni.
5. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en ten minste zeven aaneengesloten kalenderdagen niet aanwezig is wegens vakantie, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag op verzoek eerder uit.
6. De uitzendonderneming en uitzendkracht kunnen op verzoek van de uitzendkracht overeenkomen dat de volgende arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitbetaald in plaats van hiervoor te reserveren:
 - bovenwettelijke vakantiedagen;
 - kort verzuim / bijzonder verlof;
 - feestdagen, mits de uitzendonderneming hiervoor reserveert en niet heeft gekozen voor de optie van artikel 27 lid 3 sub b.; en/of



- vakantiebijslag.

Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding

7. De vakantiebijslag wordt aan de uitzendkracht uitbetaald in de maand mei of uiterlijk in de eerste week van juni.
8. Wanneer de uitzendkracht vakantie opneemt en ten minste zeven aaneengesloten kalenderdagen niet aanwezig is wegens vakantie, keert de uitzendonderneming de opgebouwde vakantiebijslag op verzoek eerder uit.
9. De uitzendonderneming en uitzendkracht kunnen op verzoek van de uitzendkracht overeenkomen dat de volgende arbeidsvoorwaarden periodiek in geld worden uitbetaald:
 - bovenwettelijke vakantiedagenen/of
 - vakantiebijslag.

HOOFDSTUK 6 DUURZAME INZETBAARHEID

Artikel 30 Activiteiten en kosten van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid

1. Onder duurzame inzetbaarheid wordt verstaan elke activiteit, anders dan uitzendarbeid, die gericht is op het:
 - a. door de uitzendkracht verkrijgen, verbreden of verdiepen van kennis en/of vaardigheden ten behoeve van de verdere ontwikkeling in de huidige functie, of ten behoeve van het vervullen van een nieuwe, andere functie, via dezelfde uitzendonderneming.
 - b. verbeteren van de mogelijkheden en (blijvende) kansen op werk en transitie op de arbeidsmarkt, het bieden van inzicht en instrumenten voor de verdere ontwikkeling en de loopbaan, het voorkomen van werkloosheid, of ten behoeve van de begeleiding van-werk-naar-werk van de uitzendkracht buiten de uitzendonderneming.
2. Onder activiteiten die bijdragen aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid zoals bedoeld in lid 1 kunnen in ieder geval worden verstaan:
 - opleiding gericht op functiegerichte om- of bijscholing;
 - onderzoek dat inzicht geeft in de positie van de uitzendkracht op de arbeidsmarkt, en/of de specifieke opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden van de uitzendkracht;
 - opleiding gericht op persoonlijke ontwikkeling en/of sociale vaardigheden;
 - het coachen van de uitzendkracht in een specifiek inwerk-, sollicitatie- of begeleidingstraject;
 - loopbaanadvies en/of -gesprek;
 - outplacementtrajecten.
3. Onder kosten die zijn gemaakt voor het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten, wordt verstaan:
 - a. de loonkosten van de uitzendkracht die in werktijd een activiteit uitvoert of ondergaat die verband houdt met het bevorderen van zijn duurzame inzetbaarheid;
 - b. de andere kosten (dan sub a.) die een uitzendonderneming maakt voor het uitvoeren of laten uitvoeren van de activiteiten die bedoeld zijn om de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht te bevorderen. Hieronder kunnen in ieder geval verstaan worden:
 - De kosten direct verbonden aan de duurzame-inzetbaarheidsactiviteiten, daaronder begrepen de (loon)kosten van het daarbij betrokken personeel en de kosten voor het verzorgen en organiseren van deze activiteiten. Deze kosten mogen in redelijkheid niet meer bedragen dan wat gebruikelijk is wanneer de activiteiten extern worden belegd;
 - De kosten voor de voorlichting, scholing en sociale begeleiding met betrekking tot in Nederland werken en verblijven van de niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht.

Als kosten ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten door de uitzendonderneming worden verantwoord onder de bestedingsverplichting, zoals bedoeld in artikel 31, kunnen deze kosten niet ook in rekening worden gebracht bij de uitzendkracht.
4. Op verzoek van de uitzendkracht werkzaam in fase A en/of de uitzendonderneming, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht over de mogelijkheden voor het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De uitzendonderneming voert ten minste eens per jaar een duurzaam inzetbaarheidsgesprek met de uitzendkracht werkzaam in fase B of C, waarin de ontwikkeling van de uitzendkracht wordt besproken en waarin afspraken kunnen worden gemaakt over verdere ontwikkeling van de duurzame inzetbaarheid. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.



Artikel 31 Bestedingsverplichting bevorderen duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht

1. De uitzendonderneming is jaarlijks verplicht om ten minste 1,02% van (de som van) het feitelijk loon van de uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase A te besteden aan de bevordering van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De besteding vindt uiterlijk plaats in het kalenderjaar volgend op het jaar waarvoor de bestedingsplicht geldt.
3. De bestedingsverplichting, inclusief de eventuele afdracht, wordt jaarlijks verantwoord in een specifieke paragraaf in de jaarrekening of in een accountantsverklaring. Op verzoek van de SNCU verstrekt de uitzendonderneming de jaarrekening of accountantsverklaring aan de SNCU.
4. De bestedingsverplichting en/of verantwoording kan ook op het niveau van het concern van uitzendondernemingen plaatsvinden. Onder concern wordt verstaan de groep zoals bedoeld in artikel 2:24b BW.
5. Er is een sociaal fonds cao in de uitzendbranche, Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche.
6. Nadere bepalingen omtrent het bevorderen van duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht worden/zijn opgenomen in de sociaal fonds cao.

HOOFDSTUK 8 BIJZONDERE GROEPEN

Artikel 33 Cao-beloning allocatiegroep

1. Om de inzetbaarheid van de uitzendkracht te verhogen en een betere bemiddeling en begeleiding bij het vinden van werk mogelijk te maken, kan de uitzendkracht die behoort tot de allocatiegroep de cao-beloning ontvangen, die afwijkt van de inlenersbeloning, zoals bepaald in artikel 16.
2. Tot de allocatiegroep behoren de uitzendkrachten die:
 - a. door de overheid zijn aangewezen als personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hieronder worden verstaan: de doelgroepen aangewezen in het kader van de Wet banenafpraak, Participatiewet, WWB en de personen die van rechtswege of overheidswege zijn aangewezen als arbeidsgehandicapten of arbeidsbeperkten.
 - b. geen startkwalificatie hebben behaald (geen diploma havo-, vwo-niveau, of minimaal mbo-niveau 2) en een door de uitzendonderneming aangeboden kwalificerende opleiding gaan volgen. Van een kwalificerende opleiding is sprake wanneer de opleiding gericht is op het behalen van een startkwalificatie.
3. Een vakbekwame uitzendkracht (ongeacht land van herkomst), werkzaam in zijn eigen vak, kan niet worden ingedeeld in de allocatiegroep.
4. Bij toepassing van de cao-beloning wordt de uitzendkracht ingedeeld in het functieraster zoals opgenomen in Bijlage IV. Alleen wanneer de uitzendkracht wordt ingedeeld in functiegroep 6 of lager kan de cao-beloning worden toegepast. Nadat de functie van de uitzendkracht is ingedeeld in het functieraster wordt het feitelijk uurloon vastgesteld, waarbij de bedragen in kolom I van onderstaande salaristabel gelden als ondergrens.
Na 26 gewerkte weken kent de uitzendonderneming de uitzendkracht een periodiek toe, overeenkomstig het percentage als genoemd in kolom II van onderstaande tabel.

Salaristabel per 1 juli 2022

Functiegroep	(I) Beginsalaris	(II) Periodieke verhoging naar functiegroep
1	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
2	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
3	wettelijk minimum(jeugd)loon	2,25%
4	€ 11,97	2,25%
5	€ 12,52	2,25%
6	€ 13,13	2,25%

5. Voor uitzendkrachten in de leeftijden 15 t/m 20 jaar kunnen op de feitelijke uurlonen van de cao-beloning de percentages van het wettelijk minimumjeugdloon, overeenkomstig artikel 2 van het Besluit minimumjeugdloon, worden toegepast. Voor de vaststelling van het toe te passen percentage naar leeftijd wordt voor het gehele kalenderjaar de in dat kalenderjaar te bereiken leeftijd aangehouden.



6. Als de cao-beloning wordt toegepast, voert de uitzendonderneming uiterlijk na 26 gewerkte weken een gesprek met de uitzendkracht waarin afspraken worden gemaakt over opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden en de behoefte aan begeleiding van de uitzendkracht.
7. De cao-beloning betreft het feitelijk uurloon, initiële loonsverhoging en de periodieken. Voor de andere beloningselementen wordt de inlenersbeloning toegepast, zoals bedoeld in artikel 16 lid 1. Voor het berekenen van de andere beloningselementen geldt de cao-beloning als grondslag.
8. De duur van de toepassing van de cao-beloning is beperkt tot maximaal 52 gewerkte weken. Na het verstrijken van 52 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht volledig beloond volgens de inlenersbeloning, zoals bedoeld in artikel 16 lid 1.
9. Een uitzondering op de beperking tot 52 gewerkte weken (zoals genoemd in lid 8) geldt voor de uitzendkracht zonder startkwalificatie, zoals bedoeld in lid 2 sub b. van dit artikel. Voor deze uitzendkracht kan de periode van 52 gewerkte weken worden verlengd totdat de opleiding is voltooid en tot uiterlijk maximaal 104 gewerkte weken. Wanneer de periode van 52 gewerkte weken wordt verlengd, heeft de uitzendkracht vanaf de 53ste week recht op een tweede periodiek. Na het verstrijken van de verlengde periode van (maximaal) 104 gewerkte weken, wordt de uitzendkracht volledig beloond volgens de inlenersbeloning, zoals bedoeld in artikel 16.
10. De in lid 8 en 9 bedoelde telling van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken continueert na een onderbreking van twee jaar of korter. De duur van de onderbreking wordt niet meegeteld in de termijn van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken. Na volledige benutting van de termijn van 52 respectievelijk 104 gewerkte weken, kan de telling niet opnieuw beginnen.
11. Het uurloon wordt door cao-partijen twee keer per jaar per 1 januari en 1 juli aangepast met het percentage betreffende de verhoging van het wettelijk minimumloon. De aanpassing van het uurloon wordt als volgt toegepast:
 - a. de salaristabel wordt met het afgesproken percentage verhoogd, en
 - b. het feitelijk uurloon van de uitzendkracht wordt per de afgesproken datum verhoogd met het percentage betreffende de verhoging van het wettelijk minimumloon. Als de verhoging van het uurloon samenvalt met een periodieke verhoging, dan wordt eerst het feitelijk uurloon verhoogd en wordt daarna de periodieke verhoging toegepast.

Artikel 34 Vakantiewerkers

1. Onder vakantiewerkers in de zin van deze cao wordt verstaan scholieren, studenten en andere studerende, die uitsluitend in de periode(n) van vakantie(s) van onderwijsinstellingen tijdelijke werkzaamheden verrichten.
2. De bepalingen van deze cao gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande dat zij in afwijking van artikel 26 voor elke volledige gewerkte werkmaand recht hebben op 13,33 uur vakantie met aanspraak op het feitelijk loon (de uitzendonderneming reserveert in 2022 8,33% van het feitelijk loon) of een evenredig deel daarvan, eventueel aangevuld overeenkomstig artikel 26 lid 11.
Een vakantiewerker kan geen recht doen gelden op een vergoeding ter zake van kort verzuim / bijzonder verlof en feestdagen conform artikel 27 of 28 of betaling van de wachtdagcompensatie conform artikel 25 lid 4.

Artikel 35 AOW-gerechtigde uitzendkrachten

1. Dit artikel is van toepassing op uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken of hebben bereikt. Hierna beiden aangeduid als de AOW-gerechtigde uitzendkracht.

Rechtspositie

2. Als de uitzendovereenkomst van rechtswege is beëindigd door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de AOW-gerechtigde uitzendkracht binnen zes maanden na deze beëindiging weer voor de uitzendonderneming aan de slag gaat, wordt zijn rechtspositie als volgt bepaald.
 - a. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase A zat, wordt de telling binnen fase A voortgezet.
 - b. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase B zat, start hij aan het begin van fase B en start de telling in fase B opnieuw.
 - c. Als de AOW-gerechtigde uitzendkracht in fase C zat, start hij aan het begin van fase B en start de telling in fase B opnieuw.



Opvolgend werkgeverschap

3. Als sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een AOW-gerechtigde uitzendkracht en de uitzendkracht zet zijn werkzaamheden via de uitzendonderneming voort, dan start hij in afwijking van artikel 7:668a lid 2 aan het begin van fase A.

Arbeidsongeschiktheid

4. De AOW-gerechtigde uitzendkracht met een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding, heeft in afwijking van artikel 25 lid 6 in geval van arbeidsongeschiktheid recht op 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, zolang de uitzendovereenkomst voortduurt en gedurende maximaal de wettelijke termijn*. Hierbij geldt als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.

Artikel 36a De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

De volgende artikel(leden) zijn niet 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:

- Artikel 36 lid 2a;
- Artikel 38 leden 1 en 2.

Artikel 36 Uitzendkrachten niet-permanent woonachtig in Nederland Huisvesting, vervoer en ziektekosten

De artikelen 36, 37, 38 en 39 gelden alleen voor de niet-permanent in Nederland woonachtige uitzendkracht die:

- door, of in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland wordt geworven; en/of
- in Nederland gehuisvest wordt om in Nederland te werken.

Hieronder valt niet de uitzendkracht die grensarbeider is en zijn permanente thuisadres in België of Duitsland heeft en werkt in Nederland.

Huisvesting

1. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en/of als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld.
2. Huisvesting die wordt aangeboden, moet voldoen aan de huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage V van deze cao, als:
 - 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.
3. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Basisregistratie Personen (BRP).
4. De uitzendonderneming kan voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengen bij de uitzendkracht. De in rekening te brengen kosten bedragen niet meer dan de werkelijke kosten van de huisvesting. Bij afwezigheid van deze uitzendkracht brengt de uitzendonderneming geen kosten in rekening bij een andere uitzendkracht voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode, als waarvoor de afwezige uitzendkracht al heeft betaald.
5. Als de uitzendovereenkomst eindigt geldt een overgangstermijn van vier weken waarbinnen de uitzendkracht de huisvesting die hij huurt van de uitzendonderneming dient te verlaten. De huurprijs blijft maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband. De uitzendkracht voldoet de huurprijs wekelijks.
6. De uitzendonderneming houdt bij het innen van de huurprijs en het beëindigen van het verblijf in de huisvesting rekening met bijzondere persoonlijke omstandigheden van de uitzendkracht die maken dat hij buiten zijn toedoen de huur niet kan betalen of ziek is. In dat geval biedt de uitzendonderneming, gezien de bijzondere persoonlijke omstandigheden, een passende termijn om de huisvesting te verlaten.
Daarbij wordt onder andere ook meegewogen de onzekerheid over het einde van de uitzendovereenkomst en de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.

Vervoer van en naar land van herkomst

7. De uitzendonderneming zorgt voor informatie over het vervoer van en naar het land van herkomst.



De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden. De uitzendkracht hoeft dit vervoer niet te accepteren.

Niet-werkgerelateerd vervoer

8. De uitzendonderneming zorgt voor een alternatieve vervoersregeling voor de uitzendkracht die niet beschikt over eigen vervoer indien:
 - a. de huisvesting buiten de bebouwde kom is gelegen; en
 - b. de huisvesting niet of nauwelijks bereikbaar is met openbaar vervoer.

Woon-werkverkeer

9. Voor het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
 - a. Als de uitzendkracht voorziet in vervoer op eigen gelegenheid, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 16 lid 1.
 - b. Als er sprake is van een recht op reiskostenvergoeding in de zin van artikel 16 lid 1, maar de uitzendkracht maakt gebruik van het door de uitzendonderneming georganiseerde vervoer, dan ontvangt de uitzendkracht geen reiskostenvergoeding en mag voor dat vervoer geen eigen bijdrage worden gerekend.
 - c. Als er geen sprake is van een recht op reiskostenvergoeding in de zin van artikel 16 lid 1 en de uitzendkracht maakt gebruik van het door de uitzendonderneming georganiseerde vervoer, dan kan er voor dat vervoer een redelijke eigen bijdrage worden gerekend.

Ziektekosten- en overige verzekeringen

10. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de verplichting van een ziektekostenverzekering. Daarnaast doet de uitzendonderneming de uitzendkracht een aanbod voor een ziektekostenverzekering. De uitzendkracht is niet verplicht dit aanbod te aanvaarden.
11. Als de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem de nominale premie aan de zorgverzekeraar te betalen. De uitzendonderneming spant zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen twee weken:
 - na het aangaan van deze verzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie ontvangt;
 - bij einde van de verzekering het bewijs van einde van de ziektekostenverzekering ontvangt.
12. Als de uitzendonderneming een aanbod doet tot het afsluiten van een andere verzekering (bijvoorbeeld aansprakelijkheids- of repatriëringsverzekering), geeft hij adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Bij dit aanbod geldt dat:
 - a. de uitzendkracht niet verplicht is het verzekeringsaanbod te accepteren.
 - b. de periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, uitsluitend kunnen worden gedaan 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.
 - c. de uitzendonderneming de uitzendkracht informeert over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst.

Verantwoordelijkheden uitzendonderneming

13. De uitzendonderneming is verplicht om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de uitzendkracht over de aard van de arbeidsovereenkomst, de toepassing van het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting, de arbeidsomvang, de arbeidsvoorwaarden en de cao. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.
14. De uitzendonderneming moet de uitzendkracht op begrijpelijke wijze informeren over de bij de opdrachtgever geldende veiligheids- en arbovoorschriften.
15. De uitzendonderneming spant zich in voor adequate sociale begeleiding van de uitzendkracht.
16. De uitzendonderneming stelt de uitzendkracht op zijn verzoek in staat om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 27) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.
17. 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 30 lid 3 van de cao.
18. Onder scholing van deze uitzendkracht (zoals bedoeld in artikel 30) vallen in ieder geval de



- activiteiten die samenhangen met de facilitering van het werk en verblijf.
19. Als de uitzendonderneming helpt 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.
 20. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

Artikel 38 Inhoudingen op het loon

1. De uitzendkracht kan de uitzendonderneming een schriftelijke volmacht verlenen om van het uit te betalen loon betalingen in zijn naam te verrichten. Deze volmacht kan altijd worden herroepen.
2. Inhoudingen op het uit te betalen loon voor huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht bedragen nooit meer dan de werkelijke kosten.
3. Kosten van 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.
4. Iedere inhouding op het loon wordt schriftelijk gespecificeerd op de loonstrook. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van mogelijke inhoudingen, in de landstaal van de uitzendkracht.

Artikel 39 Inkomensgarantie

1. De uitzendkracht die voor het eerst voor werk bij die uitzendonderneming naar Nederland komt en door die uitzendonderneming of in opdracht van die uitzendonderneming door een derde buiten Nederland wordt geworven, heeft gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren ('de inkomensgarantie').
2. De periode van inkomensgarantie wordt naar rato verkort, als er sprake is van een contractueel vastgelegd kortdurend project. Daarbij dient aan de uitzendkracht vooraf, in het thuisland, duidelijkheid te zijn verschaft ten aanzien van de duur en de voorwaarden van het project. Over die kortere periode geldt onverkort het recht op ten minste een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum (jeugd)loon. Als achteraf blijkt dat het project toch twee maanden of langer duurt dan geldt alsnog een periode van twee maanden, waarover het recht op ten minste het voltijdsminimum (jeugd)loon geldt.
3. De inkomensgarantie vervalt indien binnen twee weken na aanvang van de werkzaamheden zich een situatie voordoet van bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar handelen door de uitzendkracht of in andere gevallen waarbij een inkomensgarantie niet goed past en de uitzendonderneming om die reden de uitzendkracht niet meer kan of wil te werk stellen.
4. Indien de situatie zich voordoet als genoemd in lid 3, dan heeft de uitzendkracht recht op:
 - a. Een thuiskomstgarantie, waarbij de vervoerskosten naar het thuisland door de uitzendwerkgever worden betaald.
 - b. De mogelijkheid om aansluitend nog vijf aaneengesloten nachten in de door de uitzendonderneming gefaciliteerde huisvesting te verblijven op kosten van de uitzendonderneming.
 - c. Het kwijtschelden van eventuele openstaande schulden, die opgebouwd of ontstaan zijn in de eerste twee weken met de komst van de uitzendkracht naar Nederland, voor zover deze op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op:
 - vervoer thuisland-Nederland;
 - vervoer woon-werkverkeer;
 - huisvesting; en/of
 - zorgverzekering.
5. Wanneer de omstandigheden als bedoeld in lid 3 zich voordoen in de periode vanaf twee weken tot twee maanden na aanvang van de werkzaamheden, blijft het recht van de uitzendkracht op de inkomensgarantie als bedoeld in lid 1 bestaan.
6. Mocht het functioneren van de uitzendkracht aansluitend aan de periode van de inkomensgarantie reden zijn om geen (nieuwe) werkzaamheden meer aan te bieden, dan stelt de uitzendonderne-



ming de uitzendkracht hiervan twee weken voor einde van de periode van twee maanden in kennis.

HOOFDSTUK 9 OVERIG

Artikel 41 Faciliteiten voor werknemersorganisaties

1. Vergoeding vakbondscontributie
De uitzendonderneming zal op verzoek van de uitzendkracht zijn vakbondscontributie aan een werknemersorganisatie in mindering brengen op brutoloonbestanddelen, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt en het brutoloon van de uitzendkracht daartoe toereikend is. De uitzendkracht verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de in te houden vakbondscontributie.
3. Verlof van kaderleden
 - a. Een kaderlid van een werknemersorganisatie is de bij de uitzendonderneming werkzame uitzendkracht, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent voor zijn werknemersorganisatie, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij het management van de uitzendonderneming schriftelijk is aangemeld. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail'.
 - b. Een kaderlid van een werknemersorganisatie, die als zodanig wordt aangemeld bij de uitzendonderneming, mag met behoud van zijn loon gedurende maximaal vier dagen deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen van de werknemersorganisatie. Dit geldt tevens voor het deelnemen aan verenigingsvergaderingen en scholingsdagen bij de opdrachtgever.

Artikel 42 Behandeling klachten en/of geschillen

1. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen een geschil bij de Geschillencommissie aanhangig maken over:
 - a. de uitvoering of toepassing van deze cao;
 - b. de vaststelling van passende arbeid; of
 - c. de functie-indeling in geval van toepassing van de cao-beloning.
2. De uitzendkracht meldt een geschil als bedoeld in lid 1 sub a. en c. bij de medewerker van de uitzendonderneming en doorloopt de volgende stappen:
 - a. De uitzendkracht treedt binnen drie weken in overleg met de medewerker van de uitzendonderneming om tot een passende oplossing te komen.
 - b. Als er geen oplossing wordt bereikt kan de uitzendkracht binnen vier weken een klacht indienen bij de uitzendonderneming, die binnen drie weken daarop een beslissing neemt.
 - c. Als de uitzendkracht het niet eens is met de beslissing van de uitzendonderneming kan hij het geschil binnen vier weken aan de Geschillencommissie voorleggen.
3. Bij een geschil over de vaststelling van passende arbeid als bedoeld in lid 1 sub b. worden de volgende stappen doorlopen:
 - a. De uitzendkracht treedt binnen een week in overleg met de medewerker van de uitzendonderneming om tot een passende oplossing te komen.
 - b. Als er geen oplossing wordt bereikt kan de uitzendkracht binnen een week een klacht indienen bij de uitzendonderneming, die binnen twee weken daarop een beslissing neemt.
 - c. Als de uitzendkracht het niet eens is met de beslissing van de uitzendonderneming kan hij het geschil binnen twee weken aan de Geschillencommissie voorleggen.
4. De commissie regelt haar werkwijze in een reglement. Daarin wordt tevens geregeld in welke samenstelling de commissie een geschil kan behandelen. Het reglement van de Geschillencommissie is te raadplegen op www.abu.nl/www.nbbu.nl.

Artikel 43 Fusiegedragsregels

De uitzendonderneming informeert bij voorgenomen fusies en reorganisaties, overeenkomstig de geldende SER-Fusiegedragsregels, betrokken werknemersverenigingen tijdig en stelt hen in de gelegenheid om advies uit te brengen.

Artikel 44 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 Fondsvoor de Uitzendbranche*.

Artikel 45 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 VII 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 moet schriftelijk en gemotiveerd worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC 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.

Artikel 46 Private aanvulling WW en WGA

1. Cao-partijen nemen deel aan de cao Private Aanvulling WW en WGA – Sector Dienstverlening-niet (semi) publiek domein; sector 4-no. 02. Hiermee wordt ten behoeve van de uitzendkracht voorzien in een aanvullende verzekering voor de WW en WGA.
2. De hoogte van de premie voor deze verzekering wordt bepaald door Stichting PAWW (en bedraagt in 2022 0,2%). De uitzendonderneming houdt de premie in op het brutoloon en draagt deze af aan Stichting PAWW.
3. De uitzendonderneming compenseert de uitzendkracht voor deze premie, middels een opslag op het brutoloon ter hoogte van het actuele premiepercentage.
4. Meer informatie is te vinden op de website van de stichting: www.spaww.nl. Hierop wordt de actuele premie steeds gepubliceerd en wordt het begrip brutoloon nader toegelicht.

Artikel 47 De uitzendkracht met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WagwEU)

De ter beschikking gestelde arbeidskracht, die tevens ter beschikking is gesteld in de zin van artikel 1, eerste lid, onderdeel 3, van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie, heeft in afwijking van lid 2 (artikel 2a, eerste en vierde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten), recht op ten minste de arbeidsvoorwaarden op grond van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die de dienstverrichter moet toepassen, met uitzondering van de bepalingen inzake procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en inzake aanvullende bedrijfspensioenregelingen.

BIJLAGE I RESERVERINGEN, WACHTDAGCOMPENSATIE EN PREMIEVERDELING BOVENWETTELIJKE ZIEKTEUITKERING

1. Het aantal werkbare dagen wordt berekend door van het totaal aantal werkdagen (maandag t/m vrijdag) per jaar het aantal feestdagen plus het aantal vakantiedagen af te trekken.
2. Het percentage voor de reservering van vakantiedagen wordt berekend door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen.
3. Het percentage voor de reservering van de wettelijke vakantiedagen wordt berekend door het aantal wettelijke vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen.
4. Het percentage voor de uitbetaling van de bovenwettelijke vakantiedagen wordt berekend door het aantal bovenwettelijke vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen.
5. Voor de vaststelling van het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers wordt van het totaal aantal werkdagen het aantal wettelijke vakantiedagen afgetrokken.
6. Het percentage voor de reservering van vakantiedagen voor vakantiewerkers wordt berekend door het aantal vakantiedagen te delen door het aantal werkbare dagen, zoals bedoeld in lid 5.
7. Het percentage voor de reservering van feestdagen wordt berekend door het aantal feestdagen te delen door het aantal werkbare dagen.
8. In onderstaande tabel zijn de werkbare dagen per kalenderjaar gedurende de looptijd van de cao opgenomen:



Jaar	Aantal werkdagen
2022	260
2023	260

9. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen tijdens de looptijd van deze cao:

Artikel	2022	2023
reservering vakantiedagen	10,87%	10,92%
reservering wettelijke vakantiedagen	8,70%	8,73%
uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	2,17%	2,18%
kort verzuim, geboorteverlof en buitengewoon verlof	0,60%	0,60%
algemeen erkende feestdagen	2,17%	2,62%
vakantie vakantiewerkers	8,33%	8,33%
wachtdagcompensatie Uitzendbedrijven I	0,71%	0,71%
wachtdagcompensatie Uitzendbedrijven II	1,16%	1,16%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven I	0,58%	0,58%
maximum percentage inhouding aanvulling Ziektewet Uitzendbedrijven II	1,33%	1,33%

BIJLAGE II LOONSTROOK

De uitbetaling van de beloning zal op het einde van iedere week/maand/periode plaatsvinden. Bij deze uitbetaling verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk een loonstrook. Op zijn verzoek ontvangt de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de loonstrook.

De loonstrook bestaat uit de volgende elementen;

- het loonbedrag;
- de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
- de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
- het bruto-uurloon;
- het aantal gewerkte uren;
- de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;
- de opgebouwde reserveringen in de betreffende periode;
- het totaal van de opgebouwde reserveringen;
- de naam van de uitzendonderneming;
- de naam van de werknemer;
- indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
- indien van toepassing de inschaling in de cao-beloning;
- indien van toepassing de inschaling in de cao-/beloningsregeling van de opdrachtgever;
- het betaalde loon;
- het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag;
- een verklaring van de gebruikte afkortingen;
- eventuele andere inhoudingen. Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, zal dit alleen geschieden in overleg met de uitzendkracht en vermeld worden op de loonstrook.

BIJLAGE IV FUNCTIE-INDELING EN FUNCTIENIVEAU

Toelichting:

De methodiek om een uitzendfunctie in te delen in een functiegroep van het cao-loongebouw is gebaseerd op het principe van het 'analytisch vergelijken'.

Dit wordt gedaan aan de hand van twee hulpmiddelen:

1. Cao-functieraster

Het cao-functieraster, zoals opgenomen in deze bijlage, bevat een overzicht van alle cao-referentiefuncties gesorteerd naar functiegroep en werkveld.



De volgende werkvelden worden onderscheiden:

- a. Financieel & Administratief
- b. Secretarieel
- c. P&O
- d. ICT
- e. Facilitair
- f. Horeca
- g. Commercie
- h. Logistiek
- i. Productie & Techniek
- j. Zorg & Welzijn

2. Het Handboek functie-indeling uitzendkrachten

In dit boek zijn referentiefuncties opgenomen met voor elke functie een functieprofiel. Elk functieprofiel is gewaardeerd en op basis daarvan ingedeeld in een functiegroep.

3. Hulpmiddel bij het opzoeken van het best passende referentiefunctieprofiel

Het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten* is beschikbaar via de website van de ABU/NBBU en dewebsites van de werknemersorganisaties.

In het handboek zijn referentiefuncties opgenomen, maar in de uitzendpraktijk worden veel groter aantal functietitels gebruikt.

Om het zoeken naar de juiste referentiefunctie te vergemakkelijken, is in het handboek een hulpmiddel gemaakt. In de eerste kolom van het hulpmiddel staan per werkveld een groot aantal referentiefuncties in alfabetische volgorde die in de uitzendpraktijk veel voorkomen. In de tweede kolom staan bij de werkvelden behorend veel gebruikte alternatieve functiebenamingen. In de derde kolom staat het bijpassende cao-functieniveau.

4. Procedure voor functie-indeling

1. De uitzendkracht wordt ingedeeld op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden.
2. Deze werkzaamheden, de functie, bestaan uit de activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, zoals die aan de uitzendkracht zijn opgedragen.
3. De functie wordt ingedeeld in een van de groepen van het cao-functieraster, dat een onderdeel is van deze cao.
4. Indeling van de functie vindt plaats door middel van analytische vergelijking van de functie met de referentiefuncties in het cao-functieraster, op basis van de functie-informatie die de opdrachtgever ter beschikking heeft gesteld. Een verdere toelichting hierop is opgenomen in het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*.
5. De uitzendonderneming maakt schriftelijk door middel van een op datum gestelde indelingsbeslissingaan de uitzendkracht bekend in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en welke referentiefunctie van toepassing is. Hiervoor is een format opgenomen in het *Handboek functie-indeling uitzendkrachten*.
6. Bij wijziging van de functie van de uitzendkracht wordt de functie, volgens de bovenstaande procedure, opnieuw ingedeeld.
7. De uitzendonderneming voert periodiek een gesprek met de uitzendkracht, waarbij wordt nagegaan of de inhoud van de functie overeenkomt met de werkzaamheden.
8. Indien de uitzendkracht constateert dat de werkzaamheden die aan hem zijn opgedragen niet in overeenstemming zijn met zijn functie-indeling, dan kan hij dat kenbaar maken aan de uitzendonderneming. De uitzendonderneming onderzoekt binnen twee weken of de aan de uitzendkracht opgedragen werkzaamheden in overeenstemming zijn met de functie-indeling. Indien dat niet het geval is, dan wordt de functie opnieuw ingedeeld volgens de bovenstaande procedure. Een eventuele bijstelling in de beloning geschiedt met terugwerkende kracht tot het moment van bestreden indeling in de functie.
9. De uitzendkracht kan bezwaar aantekenen tegen zijn functie-indeling. In artikel 42 van deze cao is de procedure voor overleg, bezwaar en beroep opgenomen.

Werkveld → ABU- Functie- groep ↓	Financieel & Administratief	Secretariaat	Personeel & Organisatie	ICT	Facilitair	Horeca	Commercieel	Logistiek	Productie & Techniek	Zorg & Welzijn
1	Archiefmedewerker				Schoonmaker A	Afwasser Keukenhulp A Medewerker voorbereiding partycatering	Vakkenvuller	Inpakker Bijrijder (Lader/ Losser) Magazijnmedewerker A Postverspreider	Medewerker huishoudelijke dienst Productiemedewerker Agrarisch oogstmedewerker	
2	Postkamermedewerker Administratief medewerker A	Medewerker tekstverwerking			Schoonmaker B Kantinedewerker Steward	Medewerker bedrijfsrestaurant Hulp bediening Keukenhulp B Medewerker partycatering	Kassamedewerker Callcenter medewerker A	Heftruckchauffeur Orderverzamelaar Loodsmedewerker Magazijnmedewerker B (Post)sorteerder Postbesteller	Hulpmonteur Agrarisch teeltmedewerker	Thuishulp
3	Administratief medewerker B Medewerker facturencontrole	Telefonist Receptionist/ telefonist A			Portier Huismeester Medewerker beveiliging A	Medewerker bediening Kok eenvoudige gerechten Voorman spoelkeuken Medewerker bediening partycatering Barkeeper A Boekingsmedewerker hotel	Callcenter medewerker B Winkelverkoper(detailhandel) Administratief medewerker verkoopbinnendienst	Magazijnmedewerker C Chauffeur bestelauto/koerier	Machinebediener Machineasser	Verpleegassistent
4	Administratief medewerker C	Receptionist/ telefonist B Secretaresse A			Grondsteward(less) Clubportier Conciërge hotel Medewerker beveiliging B	Host/Hostess Allround medewerker partycatering Barkeeper B Hotelmedewerker frontoffice	Callcenter medewerker C Medewerker klantenservice Baliemedewerker	Vrachtwagenchauffeur	Kraanmachinist Onderhoudsmoniteur A Machinaal verspaner CNC	Verpleeghulp Verzorgende thuishulp
5	Medewerker debiteuren & crediteuren	Secretaresse B	Helpdeskmedewerker		Gespecialiseerd medewerker beveiliging	Receptionist hotel Zelfstandig werkend kok Allround medewerker bediening	Verkoopbinnendienst medewerker A Supervisor callcenter	Expeditiemedewerker/ vrachtplanner	Onderhoudsmoniteur B Constructiebankwerker Tekenaar WTB Loodgieter Lasser	Doktersassistent Ziektenverzorger gande

Werkveld → ABU- Functie- groep ↓	Financieel & Administratief	Secretariaat	Personeel & Organisatie	ICT	Facilitair	Horeca	Commercieel	Logistiek	Productie & Techniek	Zorg & Welzijn
6	Medewerker financiële adm. Medewerker salarisadministratie Acceptant verzekeringen	Secretaresse C	Medewerker personeelsadministratie	Medewerker systeembeheer	Teamleider beveiliging	Chef-kok klein restaurant Chef bediening	Medewerker klachtenbeheer Verkoopbinnendienst medewerker B Medewerker verkoopbuitendienst	Teamleider magazijn	E & I-monteur Allround machinaal verspaner CNC	Gespecialiseerd verzorgende thuiszorg Verpleegkundige mbo-V Groepsbegeleider
7	Actuarieel rekenaar	Secretaresse D	Medewerker personeelszaken	Systeembeheerder A Applicatiebeheerder Webmaster	Coördinator facilitaire dienst	Restaurantmanager fastfood Sous-chef	Vertegenwoordiger	Tekenaar/ constructeur WTB Coördinator machinebouw Technicus Zorgcoördinator	Praktijkondersteuner FOH Verpleegkundige hbo-V Zorgcoördinator	
8	Bedrijfseconomisch analist Assistent controller	Managementsistent	Personeelsfunctionaris	Systeembeheerder B Applicatieprogrammeur		Hotel deskmanager	Accountmanager inkoper	Coördinator onderhoud Salesengineer	Verpleegkundige intensive care Fysiotherapeut Analist laboratorium	
9	Hoofd financiële administratie Actuarieel analist	Hoofd secretariaat	Adviseur P&O	Applicatieontwikkelaar		Bedrijfsleider hotel/restaurant	Salesmanager	Hoofd productie Constructeur WTB Productengineer	Hoofd fysiotherapie	
10	Controller		Hoofd P&O				Productmanager		Adviseur veiligheid & milieu	



BIJLAGE V 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;en andere door de Stichting Normering Flexwonen (SNF) aangewezen huisvestingsvormen.
3. De hiervoor sub a. (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12 m² gebruiksoppervlak (GBO)² te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd sub b. (hotel/pension), d. (chalets/woonunits) en e. (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10 m² 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 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.

BIJLAGE VI DEZE BIJLAGE IS VERVALLEN.

BIJLAGE VII REGLEMENT DISPENSATIE CAO VOOR UITZENDKRACHTEN

Artikel 45 Dispensatie

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. Hiertoe is artikel 45 in de cao opgenomen.

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 VII 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 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 Uitzendonderne-

² De regels voor het berekenen van het gebruiksoppervlak zijn beschreven in NEN 2580.



mingen en twee leden worden in ieder geval aangewezen door de gezamenlijke partijen aan werknemerszijde. 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 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 werknemersorganisaties 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 word(t)en 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 1 januari 2023.

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. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitgezonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.



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 2 januari 2023 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 25 augustus 2022

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