

# CAO voor Uitzendkrachten

2009 - 2014

*versie november 2011*



## Vakbonden en de CAO

Over de afspraken in deze CAO onderhandelen werkgeversorganisaties en vakbonden met elkaar. Uitzendkrachten kunnen ook invloed uitoefenen op de CAO door lid te worden van een vakbond. Namens de leden fungeren de vakbonden als onderhandelingspartner. De onderhandelaars betrekken de leden bij het tot stand komen van de CAO. De leden kunnen op verschillende momenten hun mening geven. En uiteindelijk zijn zij het die over het resultaat van de onderhandelingen stemmen.

**Ook invloed op je CAO hebben? Word lid!**

---

### FNV Bondgenoten

FNV Bondgenoten is met ruim 465.000 leden de grootste vakbond van Nederland. Wij zetten ons in voor de belangen van onze leden op het gebied van werk en inkomen, ook voor uitzendkrachten. Een goede CAO regelen we voor iedereen, maar alle andere voordelen zijn exclusief voor onze leden. Wil je weten van welke voordelen je als lid van FNV Bondgenoten kunt profiteren? Kijk dan voor meer informatie op: [www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten](http://www.fnvbondgenoten.nl/uitzendkrachten).



### CNV Dienstenbond

Persoonlijk, snelle service en betrouwbaar! Dat is in een notendop waar CNV Dienstenbond voor staat. Of het nu gaat om advies, juridische hulp, loopbaanbegeleiding of een goede CAO... wij willen dat jij ervaart dat je het met ons goed voor elkaar hebt! Wist je dat er een complete rechtsbijstandsverzekering (ook privé) bij ons lidmaatschap is inbegrepen? CNV Dienstenbond biedt het meest complete servicepakket tegen de laagst mogelijke prijs. Kijk voor meer informatie op: [www.cnvendienstenbond.nl/uitzendbranche](http://www.cnvendienstenbond.nl/uitzendbranche).



### De Unie

Als professional bent u zelfbewust en zelfredzaam. Het komt echter voor dat persoonlijk advies nuttig is. Dan is De Unie uw partner op het gebied van carrière, inkomen, werk en welzijn. Waarom De Unie? De Unie is een onafhankelijke vakbond met oog en oor voor de individuele kracht. Meer info over De Unie, de "andere" vakbond: [www.unie.nl/aanmelden](http://www.unie.nl/aanmelden).



### LBV

LBV is de meest vernieuwende vakbond die er op dit moment bestaat. LBV is in de vakbondswereld zeker geen nieuwkomer want LBV bestaat al 40 jaar. Bovendien heeft LBV ruim 10 jaar ervaring als belangenbehartiger van uitzendkrachten. LBV is een no-nonsense vakbond waar u terecht kunt voor al uw vragen op het terrein van werk en inkomen. Als lid van LBV heeft u exclusief toegang tot de voordelen die LBV u kan bieden. Heeft u interesse in een betrouwbare en moderne vakbond? Surf dan snel naar: [www.lbv.nl](http://www.lbv.nl).



# CAO voor Uitzendkrachten

*2009 - 2011 beloning en arbeidsvoorwaarden*

*2009 - 2014 rechtspositie, pensioen en scholing*

## **CAO voor Uitzendkrachten**

### **2009 - 2011 beloning en arbeidsvoorwaarden**

De artikelen 1 tot en met 4, 10, 11, 18 tot en met 29, 32 tot en met 41, 44 tot en met 50, 53, 54

### **2009 - 2014 rechtspositie, pensioen en scholing**

De artikelen 5 tot en met 9, 12 tot en met 17, 30, 31, 42, 43, 51, 52, 55

**Hoofdstuk 1 Definities, werkingsfeer, karakter CAO**

Artikel 1	Definities	7
Artikel 2	Werkingsfeer	8
Artikel 3	Looptijd	9
Artikel 4	Dispensatie	9

**Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer**

Artikel 5	Inschrijving	10
Artikel 6	Voorwaarden van uitzending	10
Artikel 7	Melding arbeidsverleden bij aanbod	10
Artikel 8	Opgave van opgebouwde rechten	11
Artikel 9	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming	11
Artikel 10	Gedragsregels en sancties	11
Artikel 11	Werkbriefje	12

**Hoofdstuk 3 Rechtspositie**

Artikel 12	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	13
Artikel 13	Uitzendfasen	13
Artikel 14	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding	15
Artikel 15	Beëindiging van de detacheringsovereenkomst	15
Artikel 16	Proeftijden	16
Artikel 17	Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning	17

**Hoofdstuk 4 Functie-indeling en beloning**

Artikel 18	Functie-indeling	21
Artikel 19	Beloning	21
Artikel 20	Vakkrachten	23
Artikel 21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	24
Artikel 22	Salaris	24
Artikel 23	Loonsverhoging	27
Artikel 24	Periodieken	27
Artikel 25	Toeslag onregelmatige werktijden	28
Artikel 26	Overwerktoeslag	29
Artikel 27	Compensatie-uren	30
Artikel 28	Kostenvergoeding	30
Artikel 29	Spaarloonregeling	30
Artikel 30	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting	31
Artikel 31	Wegvallen uitzendarbeid bij detacheringsovereenkomst	31

<b>Hoofdstuk 5</b>	<b>Gezondheid en veiligheid</b>	
Artikel 32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	34
Artikel 33	Arbeidsongeschiktheid	34
<b>Hoofdstuk 6</b>	<b>Werken en vrij</b>	
Artikel 34	Arbeids- en rusttijden	36
Artikel 35	Vakantiedagen	36
Artikel 36	Vakantiebijslag	37
Artikel 37	Kort verzuim en buitengewoon verlof	37
Artikel 38	Algemeen erkende feestdagen	38
Artikel 39	Vakantiewerkers	39
<b>Hoofdstuk 7</b>	<b>Betaalbaarstelling reserveringen</b>	
Artikel 40	Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag	40
Artikel 41	Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie	41
<b>Hoofdstuk 8</b>	<b>Pensioen</b>	
Artikel 42	Pensioenregeling	43
<b>Hoofdstuk 9</b>	<b>Scholing</b>	
Artikel 43	Scholing	44
<b>Hoofdstuk 10</b>	<b>Internationaal</b>	
Artikel 44	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	46
Artikel 44a.	Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	47
Artikel 45	Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	47
Artikel 46	Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	49
<b>Hoofdstuk 11</b>	<b>Geschillencommissies</b>	
Artikel 47	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	51
Artikel 48	Geschillencommissie	51
Artikel 49	Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie	52
<b>Hoofdstuk 12</b>	<b>Overig/slot</b>	
Artikel 50	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	54
Artikel 51	Evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen	55
Artikel 52	Tussentijdse wijziging	55
Artikel 53	Naleving	55
Artikel 54	Nadere bepalingen	56

Artikel 55	Aard van de CAO-bepalingen	56
Bijlage I	Functie-indeling	57
Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning	66
Bijlage III	Pensioen	70
Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	73
Bijlage V	Overgangsrecht Persoonlijk Opleidingsbudget (P.O.B.) per 1 januari 2008	77
Bijlage VI	Overzicht commissies CAO voor <i>Uitzendkrachten</i>	78
Bijlage VII	Huisvestingsnormen	78
Bijlage VIII	Aanpassing normtabel	80
Protocol A	Opleiding	81
Protocol B	Wet melding collectief ontslag (protocol bij artikel 31)	82
Protocol C	Vakantiedagenregeling	84
Transponeringstabel artikelen nieuw-oud		85
Transponeringstabel artikelen oud-nieuw		88

## Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Uitzendkrachten

De ondergetekenden, te weten:

1. Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), gevestigd te Amsterdam, als partij ter ene zijde,
2.
  - a. FNV Bondgenoten, gevestigd te Utrecht,
  - b. CNV Dienstenbond, gevestigd te Hoofddorp, Haarlemmermeer,
  - c. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,
  - d. LBV, gevestigd te Rotterdam,ieder als partij ter andere zijde,

overwegende dat:

- in april 1996 door de Stichting van de Arbeid het advies over Flexibiliteit en zekerheid aan de regering werd uitgebracht. In dit advies is onder meer de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendonderneming en uitzendkracht beschreven;
- partijen in de uitzendbranche in april 1996 een convenant zijn overeengekomen, waarin afspraken zijn gemaakt over de rechtspositie, pensioen en scholing voor uitzendkrachten. Dit convenant dient te worden gezien in samenhang met dat deel van het advies van de Stichting van de Arbeid dat ingaat op de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendkracht en uitzendonderneming;
- in de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009 partijen zijn overeengekomen om gezamenlijk voor het aflopen van de CAO 2004-2009 een evaluatie ter hand te nemen betreffende de werking van de afspraken over flexibiliteit en zekerheid teneinde te bezien of, en zo ja met welke eventuele aanpassingen, een nieuwe meerjarige CAO met overeenkomstige regelingen kan worden gesloten;
- partijen bij de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009 hebben besloten om het rechtspositionele gedeelte van desbetreffende CAO ongewijzigd te laten en deze te doen ingaan op 29 maart 2009;
- partijen de rol van opleiding en ontwikkeling van groot belang vinden en daarom afspraken hebben gemaakt om te investeren in scholing ter bevordering van duurzame arbeidsparticipatie en doorgroeimogelijkheden van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt.

Komen overeen\*:

de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hiernavolgende artikelen 1 tot en met 55, alsmede uit de daarna volgende bijlagen I tot en met VIII en de daarna volgende protocollen A tot en met C alle behorende tot die collectieve arbeidsovereenkomst.

*\* Indien in de onderhavige CAO sprake is van een afwijking op grond van driekwart dwingend recht is dit doorgaans aangegeven met een asterisk en vervolgens het betreffende wetsartikel.*

## Hoofdstuk 1 Definities, werkingsfeer, karakter CAO

### Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. **arbeids- en rusttijden:** de arbeids- en rusttijden in de zin van de Arbeidstijdenwet;
- b. **aspirant-uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
- c. **CAO-partijen:** partijen bij de CAO voor *Uitzendkrachten*, te weten de ABU, FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond, De Unie en LBV;
- d. **compensatie-uren:** ingevolge artikel 27 van de CAO toegekende vrije uren of delen van uren, niet zijnde vakantie-uren. Over compensatie-uren worden geen (reserveringen voor) vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof en feestdagen opgebouwd en is geen wachtdagcompensatie verschuldigd;
- e. **de CAO:** de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, inclusief alle bijlagen en protocollen;
- f. **detacheringsovereenkomst:** de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding in fase A, B of C;
- g. **feitelijk loon:** het met inachtneming van de CAO toegekende, naar tijdsruimte vastgestelde actuele brutoloonbedrag, exclusief vakantiebijslag, toeslagen, vergoedingen, overuren, compensatie-uren etc.;
- h. **gewerkte week:** elke week waarin daadwerkelijk uitzendarbeid is verricht;
- i. **inlenersbeloning:** de rehtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:
  1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
  2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag;
  4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
  5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensiekosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
- j. **inschrijving:** de pre-contractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst;
- k. **loonstrook:** een schriftelijke of digitale opgave zoals bedoeld in artikel 7:626 BW;
- l. **opdracht:** de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;
- m. **opdrachtgever:** de derde, aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door een uitzendonderneming;
- n. **opvolgend werkgeverschap:** de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is

bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn;

- o. **terbeschikkingstelling:** de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
- p. **terugvalloon:** 90 procent van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling doch minimaal het wettelijk minimumloon;
- q. **uitzendarbeid:** de arbeid, die wordt uitgeoefend door de uitzendkracht, krachtens de uitzendovereenkomst;
- r. **uitzendbeding:** de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW);
- s. **uitzendkracht:** de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;
- t. **uitzendonderneming:** de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers;
- u. **uitzendovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:690 BW, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
- v. **vakantiewerkers:** scholieren, studenten en andere studerende, die in aansluiting op het volgen van onderwijs gedurende de (zomer)vakantie van hun onderwijsinstelling tijdelijk werkzaamheden verrichten, en die niet aansluitend werkzaamheden blijven verrichten in dienst van de uitzendonderneming;
- w. **verblijfsduur:** de gehele periode dat een uitzendkracht bij een opdrachtgever werkt, aanvangende op de eerste dag van de werkzaamheden bij de desbetreffende opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden en van de opdracht;
- x. **wachtdagcompensatie:** de vergoeding in de vorm van een opslag op het feitelijk loon die op grond van artikel 33 lid 4 van de CAO moet worden toegekend in de in dat artikellid genoemde gevallen;
- y. **week:** de week begint op maandag om 0.00 uur en eindigt op zondag om 24.00 uur;
- z. **werknemersorganisaties:** de werknemersorganisaties, die als partijen ter andere zijde in de aanhef van deze overeenkomst zijn genoemd.

## Artikel 2            **Werkings sfeer**

- 1. De CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50 procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt, behoudens dispensatie op grond van artikel 4 van de CAO.
- 2. De CAO is niet van toepassing op de werkgever die als lid is toegelaten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Een overzicht van deze leden is te vinden op de website van de NBBU.

3. De CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingsfeeromschrijving 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 procent van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingsfeer van die andere CAO omschreven, én
  - c. de werkgever zendt voor ten minste vijftien procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 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 algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
  - e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

### Artikel 3 **Looptijd**

De CAO is, aanvangende op 29 maart 2009, aangegaan:

- a. met betrekking tot de artikelen 5 tot en met 9, 12 tot en met 17, 30, 31, 42, 43, 51, 52, 55: voor een tijdvak van vijf jaar, tot 29 maart 2014;
- b. met betrekking tot alle overige artikelen, alsmede de bijlagen en de protocollen: voor een tijdvak van twee jaar, te weten van 29 maart 2009 tot en met 27 maart 2011. De looptijd van deze artikelen is door CAO-partijen op 15 februari 2011 verlengd tot 1 april 2012.

### Artikel 4 **Dispensatie**

1. CAO-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de CAO, onder door CAO-partijen te stellen voorwaarden. Controle door de SNCU op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO zal in ieder geval als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de CAO dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp.
3. De Dispensatiecommissie beslist namens CAO-partijen op een dispensatieverzoek.

## Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

### Artikel 5 Inschrijving

1. Inschrijving van een natuurlijke persoon als aspirant-uitzendkracht geschiedt door de uitzendonderneming.
2. Door inschrijving geeft de aspirant-uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid, en geeft de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst.
3. De inschrijving verplicht de uitzendonderneming niet uitzendarbeid aan te bieden. De inschrijving verplicht de aspirant-uitzendkracht niet een aanbod tot uitzendarbeid te aanvaarden.
4. Bij inschrijving verstrekt de aspirant-uitzendkracht de gevraagde inlichtingen omtrent zijn\* arbeidsverleden.
5. Bij de beëindiging van de uitzendovereenkomst blijft de inschrijving bij de uitzendonderneming gehandhaafd, tenzij de (aspirant-)uitzendkracht zelf verzoekt tot beëindiging van de inschrijving.

\* *In onderhavige CAO worden personen te allen tijde aangeduid in de mannelijke vorm. Dit is slechts een stilistische keuze.*

### Artikel 6 Voorwaarden van uitzending

1. Vóór de ondertekening van de uitzendovereenkomst verstrekt de uitzendonderneming aan de uitzendkracht schriftelijk of digitaal een exemplaar van de CAO. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht de CAO schriftelijk ontvangen.
2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur en salariering, met inachtneming van de CAO.
3. Afwijking van de CAO voor *Uitzendkrachten* en de bijlagen is slechts toegestaan:
  - a. voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht; en
  - b. mits de afwijking bij de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.
4. De uitzendkracht dient zich voor aanvang van de uitzendarbeid desgevraagd te legitimeren bij zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever.

### Artikel 7 Melding arbeidsverleden bij aanbod

#### *Opvolgend werkgeverschap*

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

gerechtigd vóór de aanvang van de uitzendarbeid het aanbod daartoe in te trekken.

4. Het bepaalde in de artikelen 7:668a lid 2, 7:691 lid 5 BW en artikel 17 van de CAO (opvolgende werkgevers) vindt geen toepassing op de uitzendonderneming die de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar door de uitzendkracht verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden.

#### *Pensioen*

5. Als een aspirant-uitzendkracht uitzendarbeid wordt aangeboden is hij desgevraagd verplicht om voor de aanvaarding daarvan te melden aan de uitzendonderneming of hij voldaan heeft aan de eisen van deelname aan pensioen zoals bepaald in de artikelen 1 en 9 van Bijlage III.

#### **Artikel 8 Opgave van opgebouwde rechten**

Op verzoek van de uitzendkracht die de uitzendarbeid beëindigt en zijn inschrijving als aspirant-uitzendkracht laat doorhalen, verstrekt de uitzendonderneming een opgave van de door de uitzendkracht opgebouwde rechten in het fasensysteem, inclusief een verklaring dat voldaan wordt aan de eisen van deelname aan pensioen zoals bepaald in de artikelen 1 en 9 van Bijlage III, indien dit van toepassing is.

#### **Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming**

1. De uitzendkracht verricht op grond van de uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever.
2. De uitzendkracht dient zich te houden aan redelijke voorschriften van zowel de uitzendonderneming als de opdrachtgever omtrent het verrichten van deze arbeid.
3. De uitzendonderneming dient bij de opdrachtgever te bedingen dat laatstgenoemde zich jegens de uitzendkracht zal gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als ten opzichte van zijn eigen werknemers.
4. *Gelijke behandeling*  
Uitzendondernemingen wijzen, uitgaande van het grondwettelijk beginsel dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden, discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd af.

#### **Artikel 10 Gedragsregels en sancties**

1. De uitzendkracht dient zich te houden aan de bedrijfsreglementen en gedragsregels van zowel de opdrachtgever als van de uitzendonderneming.
2. Bij ongewenst gedrag, onregelmatigheden of overtreding van gedragsregels, procedures of instructies door de uitzendkracht zijn, in overeenstemming met de aard en omstandigheden van de overtreding, de volgende sancties, al dan niet gecombineerd mogelijk:
  - a. berisping;
  - b. schorsing, eventueel zonder behoud van loon\*;
  - c. ontslag (zo nodig op staande voet).
3. Schorsing zonder behoud van loon\* zal in ieder geval mogelijk zijn indien de uitzendkracht naar objectieve maatstaven in redelijkheid tekortschiet in de nakoming van zijn verplichtingen en dit

leidt tot beëindiging van de terbeschikkingstelling.

4. Tegen het opleggen van een sanctie als bedoeld onder lid 2 sub a. en b. van dit artikel door de uitzendonderneming staat beroep open bij de Geschillencommissie voor de Uitzendbranche als bedoeld in artikel 48 van de CAO. In dit geval kan een verkorte procedure worden gevolgd\*\*.
5. De uitzendkracht kan in deze procedure verzoeken om schriftelijke rehabilitatie.

\* *In afwijking van artikel 7:628 BW voor zover in deze van toepassing.*

\*\* *Het formulier en de toelichting die u in dient te dienen bij de verkorte procedure Geschillencommissie voor de Uitzendbranche kunt u downloaden van de ABU-website.*

#### Artikel 11      **Werkbriefje**

1. Bij de aanvang van iedere terbeschikkingstelling, en vervolgens zolang deze voortduurt, wordt aan de uitzendkracht wekelijks een werkbriefje (tijdverantwoordingsformulier) verstrekt.
2. Op dit formulier zal aan het einde van iedere week door de uitzendkracht worden ingevuld het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt. Het werkbriefje zal vervolgens door de uitzendkracht voor akkoord en ondertekening aan de opdrachtgever worden overgelegd. Het ondertekende werkbriefje zal door de uitzendkracht onverwijld bij de uitzendonderneming worden ingeleverd.
3. Indien niet de uitzendkracht maar de opdrachtgever aan de uitzendonderneming de tijdverantwoording (geautomatiseerd) verstrekt, draagt de uitzendonderneming er zorg voor dat de uitzendkracht deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de uitzendonderneming de bewijslast omtrent het aantal door de uitzendkracht gewerkte uren.

## Hoofdstuk 3    Rechtspositie

### Artikel 12    **Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst**

#### 1. *Aanvang van de uitzendovereenkomst*

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

#### 2. *Aard van de uitzendovereenkomst*

Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:

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

### Artikel 13    **Uitzendfasen**

#### 1. *Fase A*

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
- b. Fase A duurt 78 gewerkte weken<sup>\*1</sup>. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.
- c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detachingsovereenkomst is overeengekomen.
- d. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van 26 weken<sup>\*2</sup> of meer tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer dan begint de telling opnieuw.
- e. In afwijking van het bepaalde onder a., b. en d. van dit lid geldt voor uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken dat de uitzendkracht werkzaam is in fase A zolang deze nog niet in meer dan 130 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.

<sup>\*1</sup> *In afwijking van het bepaalde in artikel 7:691 lid 1 BW en 7:668a BW.*

<sup>\*2</sup> *In afwijking van artikel 7:691 lid 4 BW.*

#### 2. *Fase B*

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of als binnen 26 weken na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
- b. Fase B duurt twee jaar<sup>\*1</sup>. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C (zie hierna lid 3 van dit artikel) zolang niet meer dan twee jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan acht<sup>\*2</sup> detachingsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde

uitzendonderneming.

- c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
- d. De periode van twee jaar en het aantal van acht detacheringsovereenkomsten (als bedoeld in sub b.) worden doorgeteld\*<sup>2</sup> zolang er geen onderbreking is van dertien weken\*<sup>3</sup> of meer tussen twee detacheringsovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee detacheringsovereenkomsten van 26 weken of meer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
- e. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 13 lid 1 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 30.

#### *Toelichting:*

\*<sup>1</sup> *In afwijking van artikel 7:668a lid 1 sub a. BW. De in dit lid opgenomen termijn van drie jaar is verkort naar twee jaar.*

\*<sup>2</sup> *In afwijking van artikel 7:668a lid 1 sub b. BW. Het in dit lid opgenomen aantal van drie contracten is verhoogd naar acht.*

\*<sup>3</sup> *Dit conform artikel 7:668a lid 1 BW.*

#### 3. *Fase C*

- a. De uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen dertien weken na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan.
- b. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- c. Als na afloop van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van korter dan 26 weken dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of langer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
- d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd\*.

\* *Conform artikel 7:667 lid 4 BW.*

## Artikel 14 **Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding**

1. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is het de uitzendkracht toegestaan de uitzendovereenkomst tussentijds met onmiddellijke ingang op te zeggen. De uitzendkracht is verplicht om zijn voornemen tot tussentijdse beëindiging uiterlijk een werkdag voorafgaand aan de beëindiging aan de uitzendonderneming te melden, opdat de uitzendonderneming voor vervanging bij de opdrachtgever kan zorgdragen.
2. In geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding zal de uitzendonderneming de uitzendkracht tijdig mededeling doen van het op handen zijnde einde van de uitzendovereenkomst, zodat de uitzendkracht zich daarop kan instellen, met inachtneming van de volgende aanzegtermijn:

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

3. Indien de uitzendonderneming de in lid 2 vermelde aanzegtermijn niet of niet geheel in acht neemt, is zij verplicht tot het betalen van een vergoeding aan de uitzendkracht die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht gedurende de niet in acht genomen aanzegtermijn zou hebben verdiend. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming ontslagen indien en voor zover zij gedurende de niet in acht genomen aanzegtermijn aan de uitzendkracht passende arbeid (als bepaald in artikel 31 van de CAO) aanbiedt. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming eveneens ontslagen indien en voor zover de uitzendkracht de aangeboden passende arbeid niet accepteert.
4. In afwijking van het gestelde in lid 2 is inachtneming van een aanzegtermijn niet vereist bij arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, direct na de melding als bedoeld in artikel 33 lid 1 van de CAO, geacht met onmiddellijke ingang geëindigd te zijn op verzoek van de opdrachtgever.
5. Tenzij de (aspirant-)uitzendkracht de inschrijving bij de uitzendonderneming beëindigt, herleeft door de beëindiging van de uitzendovereenkomst op één van de in de voorafgaande leden van dit artikel genoemde wijzen de situatie zoals bedoeld in artikel 5 leden 2, 3 en 4 van de CAO.
6. Elke uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele uitzendovereenkomst.

## Artikel 15 **Beëindiging van de detachingsovereenkomst**

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

duur van drie maanden of langer.

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

\* Dit in afwijking van artikel 7:672 BW.

## Artikel 16 **Proeftijden**

1. Een detacheringsovereenkomst kan slechts een proeftijdbeding bevatten, indien en voor zover de overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van ten minste drie maanden; alsdan geldt de in de wet voorziene maximumproeftijd.
2. Indien tussen partijen meer dan één detacheringsovereenkomst is of wordt gesloten met

onderbrekingen van minder dan 26 weken, en de voorafgaande detacheringsovereenkomst niet tijdens de proeftijd is beëindigd, kan in een volgende detacheringsovereenkomst geen proeftijd meer worden bedongen, tenzij voor de werkzaamheden die binnen het kader van die detacheringsovereenkomst door de werknemer zullen worden verricht duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden vereist zijn dan die waar de ervaringen tijdens de voorafgaande overeenkomst(en) redelijkerwijs geacht mogen worden voldoende inzicht in te hebben gegeven.

3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel kan echter elke detacheringsovereenkomst die wordt aangegaan voor de bepaalde of bepaalbare tijd van drie maanden of langer, indien en voor zover sprake is van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan een nieuwe opdrachtgever die nog geen bekendheid heeft met de uitzendkracht, worden aangegaan onder het bijzondere proeftijdbeding inhoudende een proeftijd van zeven kalenderdagen, waarin enerzijds de uitzendkracht en anderzijds de uitzendonderneming - mits op verzoek van de opdrachtgever - de detacheringsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan doen eindigen.

#### *Toelichting:*

*Partijen bij de CAO achten deze bijzondere proeftijd van artikel 16 lid 3 geboden met het oog op de specifieke aard van de uitzendrelatie, waarbij voor de uitzendkracht en de opdrachtgever die nog geen ervaring met elkaar hebben opgedaan de mogelijkheid moet bestaan om vast te stellen of samenwerking mogelijk is, en, indien samenwerking niet mogelijk blijkt, voor de uitzendonderneming bij de aanvang van een dienstverband voor bepaalde tijd - zij het binnen zekere en zeer beperkte grenzen - de beperkte mogelijkheid moet bestaan om in dat geval het dienstverband onverwijld te doen eindigen.*

*De wettelijke regeling van proeftijden (artikel 7:652 BW) luidt als volgt:*

1. *Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.*
2. *De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.*
3. *Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.*
4. *Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:*
  - a. *een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;*
  - b. *twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.*
5. *Indien het einde van een overeenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.*
6. *Van de leden 4, onder a. en 5 kan bij collectieve uitzendovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer worden afgeweken.*
7. *Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.*

#### **Artikel 17 Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning**

1. **Onder opvolgend werkgeverschap dient te worden verstaan de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht**

moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

2. Van opvolgend werkgeverschap als bedoeld in lid 1 van dit artikel is in ieder geval geen sprake indien de onderbreking tussen de twee arbeids- en/of uitzendovereenkomsten dertien weken of meer heeft geduurd\*<sup>1</sup>.
3. De uitzendonderneming die aangemerkt moet worden als opvolgend werkgever, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht rekening te houden met het relevante arbeidsverleden van die uitzendkracht bij de vorige werkgever(s). Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
4. Het door de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) opgebouwde relevante arbeidsverleden moet ingeval van opvolgend werkgeverschap worden ingepast in het fasensysteem als opgenomen in de CAO. De telling van gewerkte periode(n) en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A.
5. Indien de uitzendonderneming als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt en de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke overeenkomst door rechtsgeldige opzegging, dan wel door ontbinding door de rechter is geëindigd\*<sup>2</sup>, geldt in afwijking van het voorgaande lid en het bepaalde in artikel 7:668a en 7:691 BW dat het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) niet meetelt bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht bij de uitzendonderneming, met dien verstande dat:
  - de uitzendkracht in fase A start indien zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 78 gewerkte weken bedraagt, waarbij het relevante arbeidsverleden in mindering wordt gebracht op de totale duur van fase A;
  - de uitzendkracht bij het begin van fase B start als zijn relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) 78 weken of meer gewerkte weken bedraagt.

Een opzegging door de curator in de zin van artikel 40 Faillissementswet wordt voor de toepassing van dit artikellid niet als een rechtsgeldige opzegging als bedoeld in dit artikellid aangemerkt.

#### 6. *Uitzendkrachten die de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken*

Indien er sprake is van opvolgend werkgeverschap bij een uitzendkracht die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, geldt zo nodig in afwijking van de leden 4 en 5 van dit artikel:

- een fase A van 130 weken indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) minder dan 130 weken bedraagt. Op deze 130 weken wordt het relevante arbeidsverleden in mindering gebracht zulks met dien verstande dat er altijd ten minste 52 weken resteren in fase A.
  - een fase A van 52 weken indien het relevante arbeidsverleden bij de vorige werkgever(s) meer dan 130 weken bedraagt, hetgeen betekent dat de uitzendkracht in dat geval nog 52 weken kan worden uitgezonden in fase A\*<sup>1</sup>.
7. De telling van de 26 weken als bedoeld in artikel 19 lid 5 sub b. van de CAO gaat voort in geval van opvolgend werkgeverschap. Deze voortzetting van de telling vindt geen toepassing indien de uitzendonderneming de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen

omtrent zijn arbeidsverleden door de uitzendkracht.

8. Een uitzendonderneming die een uitzendkracht ter beschikking stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal bij de indeling in het functiesysteem zoveel als mogelijk, rekening houden met diens, bij deze andere onderneming verkregen functiegroep. Ten aanzien van de uitzendkracht die uitzendarbeid verricht voor een uitzendonderneming, welke als opvolgend werkgever moet worden beschouwd krachtens de wet en de CAO, geldt dat door die uitzendonderneming de opbouw van rechten conform de beloningsregeling van de CAO wordt voortgezet.

\*1 *Zie artikel 7:691 lid 5 en/of 7:668a lid 3 BW.*

\*2 *Onder een rechtsgeldige opzegging wordt de opzegging door de werknemer verstaan, alsmede de onverwijld opzegging door de werkgever wegens een dringende reden (ex artikel 7:677 BW) dan wel de opzegging door de werkgever nadat hiertoe toestemming van UWV is verkregen. Onder een rechtsgeldige opzegging valt niet de beëindiging met wederzijds goedvinden. Onder ontbinding wordt verstaan de ontbinding ex artikel 7:685 BW en/of artikel 7:686 BW.*

#### *Toelichting:*

*Ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap als bedoeld in dit artikel wordt slechts het aantal weken/ de periode meegeteld waarin in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid is verricht. Daarmee is de duur van de voorgaande overeenkomst op zich niet relevant.*

*Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een regulier werkgever en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten krachtens een uitzendovereenkomst met een uitzendonderneming terwijl de vorige werkgever nu deze werknemer inleent, is er sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 7 van de CAO), zal deze uitzendkracht de gewerkte periode bij zijn vorige werkgever (nu opdrachtgever) meenemen en voortzetten in de fasensystematiek bij zijn nieuwe werkgever (uitzendonderneming). De reeds gewerkte periode wordt dan ingepast in het fasensysteem (zie artikel 13 van de CAO). Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld twee jaar nagenoeg hetzelfde werk heeft verricht voor zijn vorige werkgever, bevindt hij zich op het moment dat hij via de uitzendonderneming gaat werken in fase B. In fase B resteren in beginsel nog zeven (of minder) contracten voor de maximale duur van anderhalf jaar (twee jaar minus zes maanden in opvolgend werkgeverschap na aftrek fase A).*

*Indien een werknemer eerst arbeid verricht voor een uitzendonderneming en werkzaam is bij een bepaalde inlenende onderneming en vervolgens dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid gaat verrichten bij dezelfde opdrachtgever, maar nu via een andere uitzendonderneming, is er eveneens sprake van opvolgend werkgeverschap. Tenzij de uitzendkracht verzuimt zijn arbeidsverleden te melden aan de uitzendonderneming (zie artikel 7 van de CAO), zal deze uitzendkracht de periode die hij via de vorige uitzendonderneming bij deze opdrachtgever heeft gewerkt meenemen en voortzetten bij de nieuwe uitzendonderneming. Als deze uitzendkracht bijvoorbeeld vijf weken bij deze opdrachtgever nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht, bevindt hij zich op het moment dat hij via de andere uitzendonderneming daar zijn werkzaamheden voortzet*

*in fase A, ongeacht in welke fase hij zich bevond bij de vorige uitzendonderneming. Immers, bij opvolgend werkgeverschap is het essentieel welke arbeid de uitzendkracht heeft verricht en niet welke rechtspositie hij heeft opgebouwd bij de vorige uitzendonderneming. In fase A resteren nog 73 weken.*

*Er is een tweetal situaties te onderscheiden bij uitzendkrachten van 65 jaar en ouder en opvolgend werkgeverschap:*

*1. De uitzendkracht heeft minder dan 130 weken gewerkt bij de vorige opdrachtgever, dan geldt een fase A van 130 weken. Een voorbeeld:*

*Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige Werkgever X gedurende 50 weken onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via de uitzendonderneming Y. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming geldt een fase A van 130 weken. Uitzendonderneming Y is opvolgend werkgever van Werkgever X voor 50 weken. Deze weken worden ingepast in fase A (130 weken). De uitzendkracht mag dus nog  $(130 - 50 =)$  80 weken worden uitgezonden door Uitzendonderneming Y in fase A.*

*2. De uitzendkracht heeft meer dan 130 weken gewerkt bij de vorige werkgever. Ongeacht de duur van zijn arbeidsverleden kan de uitzendkracht altijd nog 52 weken in fase A worden uitgezonden. Een voorbeeld:*

*Een uitzendkracht heeft bij zijn voormalige Werkgever X gedurende 10 jaar onafgebroken gewerkt in een bepaalde functie. Hij blijft vervolgens dezelfde functie uitoefenen, maar nu via de uitzendonderneming. Bij indiensttreding bij de uitzendonderneming kan de uitzendkracht nog 52 weken worden uitgezonden in fase A.*

## Hoofdstuk 4    Functie-indeling en beloning

### Artikel 18        **Functie-indeling**

1. Voor de aanvang van de terbeschikkingstelling wordt de uitzendkracht ingedeeld in het functiegebouw zoals opgenomen in Bijlage I.
2. Indien de inlenersbeloning wordt toegepast, dient de uitzendkracht eveneens te worden ingedeeld in de bij de opdrachtgever geldende functiegroep. De indeling vindt plaats op basis van de door de opdrachtgever verstrekte informatie (zie artikel 22 lid 7 van de CAO).

### Artikel 19        **Beloning**

#### 1. *Algemeen*

De uitzendkracht geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon en - indien van toepassing - een kostenvergoeding, een en ander vastgesteld met inachtneming van de artikelen 22 tot en met 28 en Bijlage I van de CAO.

#### 2. *Fase A*

In fase A wordt, met inachtneming van artikel 18 van de CAO, het feitelijk loon per terbeschikkingstelling vastgesteld.

#### 3. *Fase B*

- a. In fase B wordt het loon bij aanvang van de detachingsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.
- b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detachingsovereenkomst in fase B is minimaal gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
- c. Het feitelijk loon in een nieuwe detachingsovereenkomst in fase B is minimaal gelijk aan het terugvalloon, tenzij er sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - tussen twee uitzendovereenkomsten.

#### 4. *Fase C*

- a. In fase C wordt het loon bij aanvang van de detachingsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.
- b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C is minimaal gelijk aan het terugvalloon, behoudens hetgeen gesteld in lid 4 onder c en lid 5 van dit artikel.
- c. Indien en voor zolang het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C minder bedraagt dan het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling in fase C heeft de uitzendkracht gedurende ten hoogste de eerste dertien weken van die nieuwe terbeschikkingstelling aanspraak op een aanvulling op het feitelijk loon in de vorm van een persoonlijke toeslag tot 100 procent van het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling. Voor de toepassing van het bepaalde in de vorige zin worden terbeschikkingstellingen aangemerkt als één nieuwe terbeschikkingstelling zolang zij in totaal nog geen dertien weken te rekenen vanaf de eerste terbeschikkingstelling in de reeks, voortduren.

#### 5. *Inlenersbeloning*

- a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. van dit artikel kan de uitzendon-

der onderneming met de uitzendkracht overeenkomen de inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming. Dit met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 9 lid 4 van de CAO.

- Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon\*. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht.
  - Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde opdrachtgever.
- b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. wordt nadat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon. Deze inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:
1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
  2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode. Deze kan - dit ter keuze van de uitzendonderneming - gecompenseerd worden in tijd en/of geld;
  3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;
  4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
  5. kostenvergoeding (voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen: reiskosten, pensioenkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
  6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.
- De in dit lid bedoelde telling van 26 weken herbegint na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer.

c. *Misbruik van recht*

Er kan sprake zijn van misbruik van recht, en derhalve ten onrechte van niet-toepassing van artikel 19 lid 5 sub b. van de CAO, indien de uitzendkracht gedurende een langere periode met regelmatige tussenpozen hetzij dezelfde arbeid of nagenoeg dezelfde arbeid verricht voor dezelfde uitzendonderneming voor verschillende inlenende ondernemingen binnen hetzelfde CAO-gebied, hetzij bij dezelfde opdrachtgever via verschillende uitzendondernemingen dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verricht en door bedoelde wisselingen de uitzendkracht niet voldoet

aan de criteria als gesteld in artikel 19 lid 5 sub b. van de CAO. Indien de uitzendkracht dat stelt en aannemelijk maakt, is het aan de uitzendonderneming te bewijzen dat er geen sprake is van misbruik van recht.

*\*Artikel 19 lid 5 bullet 1 treedt op 3 mei 2010 in werking. Deze regeling heeft alleen betrekking op nieuwe terbeschikkingstellingen in fase C die op of na 3 mei 2010 een aanvang nemen. Voor 3 mei 2010 luidde de tekst van artikel 19 lid 5 sub a. en b. als volgt:*

- a. *In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming, dit met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 9 lid 4 van de CAO. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht. Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde opdrachtgever.*
- b. *In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4a. en 4b. wordt nadat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. Deze inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:...*

## Artikel 20 **Vakkrachten**

1. De CAO van de opdrachtgever kan specifieke bepalingen bevatten met betrekking tot de beloning van vakkrachten.
2. Partijen betrokken bij de CAO van de opdrachtgever kunnen aan de Beloningscommissie bij deze CAO verzoeken die bepalingen omtrent vakkrachten vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming van toepassing te verklaren op uitzendovereenkomsten. Deze bepalingen treden pas in werking na goedkeuring en publicatie door de Beloningscommissie.
3. De Beloningscommissie toetst of:
  - a. vakkrachten zijn gedefinieerd in termen van het behalen van een diploma en/of voor de functie relevante vakkennis en/of vakervaring in een sector;
  - b. de beloning voor vakkrachten is samengesteld uit niet meer dan de zes beloningselementen van de inlenersbeloning zoals bedoeld in artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO;
  - c. de elementen van de aangemelde bepalingen omtrent vakkrachten tezamen dusdanig hoger in waarde zijn dan de elementen van de beloningsregeling van onderhavige CAO dat zij in redelijkheid moeten worden toegepast.
4. Indien de Beloningscommissie overweegt om de aangemelde bepalingen omtrent vakkrachten

- niet te accepteren zal zij in overleg treden met de partijen die de bepalingen hebben aangemeld.
5. De commissie neemt binnen zes weken een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek, behoudens de situatie zoals genoemd in lid 4.
  6. Nadat de Beloningscommissie de vakkrachtenmelding heeft goedgekeurd, zal de vakkrachtenmelding worden gepubliceerd op [www.sncu.nl](http://www.sncu.nl).
  7. Na publicatie is de vakkrachtenmelding direct van toepassing op nieuwe en lopende terbeschikkingstellingen. Het besluit van de Beloningscommissie heeft geen terugwerkende kracht.
  8. De Beloningscommissie is paritair samengesteld en bestaat uit drie vertegenwoordigers van werknemerszijde en drie vertegenwoordigers van werkgeverszijde en stelt haar eigen reglement vast. De Beloningscommissie heeft als opdracht te oordelen over zaken aangaande de leden 1 en 2 van dit artikel.

*Toelichting:*

*De Beloningscommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op [beloning@abu.nl](mailto:beloning@abu.nl).*

**Artikel 21 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw**

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

**Artikel 22 Salaris**

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

*Normtabel salarissen*

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

**Normtabel in euro's per 4 juli 2011**

Funcatiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Eindsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in procenten)
1	8,73	11,03	2,75
2	8,99	11,71	2,75
3	9,33	12,47	2,75

4	9,76	13,45	2,75
5	10,19	14,50	2,75
6	10,69	15,74	2,75
7	11,33	17,08	2,75
8	12,03	19,36	2,75
9	12,85	21,79	2,75

#### *Instroomtabel salarissen*

- Uitzendkrachten kunnen maximaal 52 gewerkte weken worden ingedeeld in de instroomtabel indien zij geen werkervaring hebben; hiervoor komen in aanmerking langdurig werklozen (overeenkomstig de gebruikelijke definities; op dit moment meestal langer dan één jaar), re-integratiedoelgroepen (overeenkomstig de gebruikelijke definities en regelingen), schoolverlaters, uitzendkrachten zonder startkwalificatie (conform artikel 43 lid 11 van de CAO), herintreders en vakantiewerkers (conform artikel 39 van de CAO). Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen die nader zijn omschreven in artikel 7 van Bijlage II van de CAO.

#### **instroomtabel in euro's vanaf 1 januari 2012**

<b>Funcatiegroep</b>	<b>Beginsalaris (per uur in euro's)</b>	<b>Normperiodiek (in procenten)</b>
1	8,35	2,75
2	8,35	2,75
3	8,35	2,75

#### *Salarissen jeugdigen*

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

15-jarige	30 %
16-jarige	34,5 %
17-jarige	39,5 %
18-jarige	45,5 %
19-jarige	52,5 %
20-jarige	61,5 %
21-jarige	72,5 %
22-jarige	85 %

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

#### *Verplichte correctie in verband met het Wettelijk Minimumloon*

- Indien het feitelijk loon voor een voltijdswerkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van het feitelijk uurloon plaatsvinden, zodat dit niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag.

### *Uitruil van arbeidsvoorwaarden*

5. De uitzendonderneming en de uitzendkracht kunnen schriftelijk overeenkomen dat een deel van het loon als bedoeld in artikel 19 lid 1 van deze CAO, alsmede bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27, wordt uitgeruild voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten.

De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:

- a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
- b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
- c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
- d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient vermeld te worden op de loonstrook.
- e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de uitzendkracht te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst. In de (aanvulling op de) uitzendovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de uitzendkracht loon uitruilt en de afgesproken periode.
- f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon, als bedoeld in artikel 22, lid 2 van deze CAO.
- g. Uitruil van loon, bovenwettelijke vakantiedagen, toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27, wordt beperkt tot een maximum van 30 procent van het feitelijk loon.
- h. Een vrije vergoeding die in het kader van deze regeling wordt toegekend, blijft beperkt tot de daadwerkelijk gemaakte kosten. Een vrije verstrekking die in het kader van deze regeling wordt toegekend, zal worden gewaardeerd tegen de waarde in het economische verkeer.
- i. Over het uitgeruide deel van het loon vinden geen reserveringen plaats als bedoeld in de artikelen 33, lid 4, 35, 36, 37 en 38 van deze CAO. Het betreft hier de reserveringen voor de vakantiebijslag en het recht op vakantiedagen, wachtdagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen die gekoppeld zijn aan het loon. Het voorgaande betekent dat alleen over het verlaagde loon reserveringen worden opgebouwd.
- j. Over het uitgeruide deel van het loon vindt, voor zover van toepassing, geen pensioenopbouw plaats.
- k. De uitruil van een gedeelte van het loon heeft geen invloed op de grondslag van het overwerkloon en de toeslag voor onregelmatige werktijden.
- l. Het uitgeruide loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de uitzendkracht uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81 procent van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoe-

den of verstrekken. Het percentage van 81 procent is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27.

#### *Toepassing inlenersbeloning*

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

#### *Informatie over inlenersbeloning*

7. De toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortung, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep. Voornoemde toepassing van inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht.

### Artikel 23 **Loonsverhoging**

Over de bedragen vermeld in de normtabel zullen partijen betrokken bij de CAO voor *Uitzendkrachten* elk jaar, telkens voor 1 juli, overleggen omtrent aanpassing met ingang van 1 juli van dat jaar. Over de bedragen vermeld in de instroomtabel zullen de wettelijke verhogingen van het minimumloon worden toegepast.

### Artikel 24 **Periodieken**

1. Een salarisschaal is opgebouwd uit een begin- en een eindsalaris per functieschaal, alsmede een procentuele normverhoging, periodiek genoemd. Bij het toekennen van een periodiek wordt het feitelijk loon van de uitzendkracht met minstens 2,75 procent verhoogd. Voor de toekenning van een periodiek wordt de volgende systematiek gehanteerd.

#### *Normtabel*

Er wordt een periodiek ad 2,75 procent toegekend op de eerste maandag van januari of de eerste maandag van juli van enig jaar indien de uitzendkracht:

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

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

#### *Instroomtabel*

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

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

met dien verstande dat de uitzendkracht vervolgens instroomt in de normtabel en het feitelijk

loon zich dan ten minste dient te bevinden op het beginsalaris van de betreffende functiegroep van de normtabel.

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

### Overgangsregeling normtabel

In 2010 geldt voor uitzendkrachten die in 2009 werkzaam waren in de normtabel bij dezelfde uitzendonderneming de volgende overgangsregeling:

Er wordt een periodiek ad 2,75 procent toegekend indien de uitzendkracht op maandag 4 januari 2010 of maandag 5 juli 2010:

- in ten minste 39 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming,
- zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer.

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

2. Zolang ingevolge artikel 19 lid 5 van de CAO de inlenersbeloning wordt toegepast, loopt de telling als hierboven onder a. bedoeld weliswaar door, maar leidt die telling niet tot een verhoging van het feitelijk loon. In een dergelijk geval geldt het periodiekensysteem van de opdrachtgever.
3. Zodra het feitelijk loon van de uitzendkracht minstens gelijk is aan het eindsalaris behorend bij de toepasselijke functieschaal, vindt er geen toekenning van periodieken plaats. Een verhoging van het feitelijk loon door toekenning van een periodiek zal nooit leiden tot een feitelijk loon dat hoger is dan het eindsalaris in de toepasselijke functieschaal.

### Artikel 25 Toeslag onregelmatige werktijden

1. Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van de dag en de periode van de dag waarin het gewerkte uur valt - met een toeslagfactor vermenigvuldigd conform onderstaande tabel.

Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast:

#### Tabel minimumtoeslagfactoren

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

Ten hoogste zullen de volgende factoren worden toegepast:

**Tabel maximumtoeslagfactoren**

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

2. Indien de uitzendonderneming conform artikel 19 lid 5 van de CAO het loon toepast van de opdrachtgever, past de uitzendonderneming de toeslagfactor onregelmatige werktijden toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
3. Indien de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 19 lid 5 van de CAO de toeslagfactor onregelmatige werktijden wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, dient de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van artikel 25 lid 1 van de CAO in te dienen bij CAO-partijen. CAO-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp.

#### Artikel 26 **Overwerktoeslag**

1. Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van het feit of sprake is van overwerk - met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durende dan een halfuur wordt niet als zodanig aangemerkt.  
De toeslagfactor zal minimaal 1,25 bedragen.  
De toeslagfactor zal maximaal 1,50 bedragen.
2. Indien de uitzendonderneming conform artikel 19 lid 5 van de CAO de inlenersbeloning toepast, past de uitzendonderneming de overwerktoeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
3. Indien de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 19 lid 5 de overwerktoeslag wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, dient de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van artikel 26 lid 1 van de CAO in te dienen bij CAO-partijen. CAO-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensa-

tiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp.

4. Indien de leden 1 en/of 2 van dit artikel worden toegepast vinden de leden 1 en 2 van artikel 25 geen toepassing.

#### Artikel 27 **Compensatie-uren**

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

*Toelichting: Opgebouwde compensatie-uren worden aan de uitzendkracht toegekend in tijd. Uitzendondernemingen kunnen zelf kiezen of de compensatie-uren in tijd of in geld worden opgebouwd. Voorbeelden:*

1. *In tijd. De uitzendkracht heeft een uur overgewerkt, de toeslagfactor is 1,5. Er wordt dan anderhalf uur opgebouwd.*
2. *In geld. De uitzendkracht heeft een uur overgewerkt, de toeslagfactor is 1,5. Dit staat voor 1,5 compensatie-uur. De 1,5 compensatie-uur wordt op basis van zijn dan geldende loon gewaardeerd in geld, de uitzendkracht heeft dan een bepaalde tegenwaarde in geld van zijn compensatie-uren opgebouwd. Deze opgebouwde tegenwaarde in geld kan op een later moment weer worden opgenomen in tijd, voor zover de tegenwaarde in geld op dat moment toereikend is.*

#### Artikel 28 **Kostenvergoeding**

De uitzendkracht heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensioenkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

#### Artikel 29 **Spaarloonregeling**

De uitzendonderneming zal aan uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase B en C de mogelijkheid bieden deel te nemen aan een spaarloonregeling op ondernemingsniveau.

### Artikel 30 **Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting**

1. De uitzendonderneming is\* aan de uitzendkracht werkzaam in fase A alleen het loon verschuldigd over de periode(n), dat de uitzendkracht daadwerkelijk uitzendarbeit heeft verricht, tenzij bij uitzendovereenkomst uitdrukkelijk schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is niet van toepassing in geval van arbeidsongeschiktheid indien een detacheringsovereenkomst is overeengekomen.
3. Indien de uitzendkracht:
  - a. wordt opgeroepen voor uitzendarbeit; en
  - b. op de met de uitzendonderneming afgesproken tijd en plaats verschijnt; maar
  - c. door de opdrachtgever niet in staat wordt gesteld de uitzendarbeit aan te vangen, heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeit zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

\* *In afwijking van het bepaalde in artikel 7:628 BW.*

### Artikel 31 **Wegvallen uitzendarbeit bij detacheringsovereenkomst\*<sup>1</sup>**

1. Indien gedurende de looptijd van de detacheringsovereenkomst zonder uitsluiting van loondoorbetaling de uitzendarbeit wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de detacheringsovereenkomst voortduurt, passende vervangende uitzendarbeit te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeit te aanvaarden.

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

- a. arbeid die zich bevindt binnen dezelfde functiegroep of ten hoogste twee functiegroepen lager dan de functie die als eerste in de lopende detacheringsovereenkomst door de uitzendkracht is verricht (volgens Bijlage I). Indien in de lopende detacheringsovereenkomst de laagst uitgeoefende uitzendarbeit in een hogere functiegroep werd verricht dan de eerste, geldt als passende arbeid twee functiegroepen lager dan in de hogere functiegroep;
- b. arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de overeengekomen arbeidsduur.

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

2. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende detacheringsovereenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de uitzendarbeit wegvalt:
  - a. vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;
  - b. in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde

- gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;
- c. tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;
  - d. indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt geïnventariseerd of ander passend werk voorhanden is;
  - e. daarbij wordt ook vastgesteld of de uitzendkracht bereid c.q. in staat is tot aanvullende (om- en bij-)scholing, dan wel of andere voorzieningen mogelijk en/of wenselijk zijn die herplaatsing kunnen bevorderen;
  - f. de conclusies van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.
3. Bij het wegvallen van uitzendarbeid geldt het terugvalloon. Indien in een lopende detacheringsovereenkomst als gevolg van toepassing van lid 1 sub a. van dit artikel, passende arbeid is vastgesteld, zal in een latere periode van wegvallen van uitzendarbeid de passende arbeid zich niet op een lager niveau bevinden dan de eerste keer is vastgesteld ingevolge lid 1 sub a. van dit artikel.
  4. De in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende uitzendarbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de uitzendkracht zijn inschrijving bij de uitzendonderneming als bedoeld in artikel 5 lid 1 van de CAO heeft beëindigd, dan wel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd<sup>2</sup>.
  5.
    - a. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase B is gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
    - b. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C bedraagt ten minste het terugvalloon.
    - c. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling in fase B en C, doch voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst opgenomen, worden de uren van de nieuwe terbeschikkingstelling uitbetaald conform lid 5 sub a. en b. van dit artikel. Het aantal uren waarvoor geen arbeid wordt verricht wordt uitbetaald conform artikel 1p, indien de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid gedurende het totale aantal in de uitzendovereenkomst opgenomen uren.
  6. Indien de uitzendonderneming ten aanzien van een uitzendkracht die zich in een herplaatsings-traject bevindt vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn als bedoeld in lid 7 geen herplaatsing mogelijk is gebleken en daarmee door de uitzendonderneming is vastgesteld dat om bedrijfseconomische redenen de arbeidsplaats dient te vervallen, kan de uitzendonderneming zich wenden tot UWV WERKbedrijf met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging van het dienstverband.
  7. De aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning zal ten aanzien van een uitzendkracht die korter dan vijf jaar voor de uitzendonderneming heeft gewerkt, niet eerder worden gedaan dan een maand nadat de laatste inleenopdracht is beëindigd. Indien de uitzendkracht vijf jaar doch korter dan tien jaar heeft gewerkt ten behoeve van de uitzendonderneming, belooft

bedoelde herplaatsingstermijn drie maanden, en als er sprake is van een arbeidsverleden bij de uitzendonderneming van tien jaar of langer vier maanden.

Voor de berekening van de in dit artikellid genoemde perioden van vijf of meer jaar, geldt dat deze worden geacht de fasen A en B te omvatten, waarbij fase A geldt als anderhalf gewerkt jaar, en in fase B onderbrekingen van korter dan dertien weken worden meegeteld.

8. Geschillen over de uitleg van dit artikel, met name betreffende de uitleg en toepassing van het begrip passende arbeid, en de invulling en toepassing van het herplaatsingstraject, kunnen door beide partijen worden voorgelegd aan de Geschillencommissie op grond van de artikelen 47 en 48 van de CAO.

*\*1 Zie ook Protocol B.*

*\*2 Dit in afwijking van artikel 7:628 BW.*

## Hoofdstuk 5 Gezondheid en veiligheid

### Artikel 32 **Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid**

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

### Artikel 33 **Arbeidsongeschiktheid**

#### *Algemeen*

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

#### *Uitzendovereenkomst met uitzendbeding*

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

#### *Detachingsovereenkomst*

6. Voor de uitzendkracht met een detachingsovereenkomst geldt het bepaalde in artikel 7:629 BW, voor zover deze de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij of zij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was. Zolang de detachingsovereenkomst voortduurt, heeft de uitzendkracht recht op loon gedurende zijn arbeidsongeschiktheid:
  - gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid heeft de uitzendkracht recht op 91 procent van het geldende loon, met als minimaanspraak het minimumloon en als

maximumaanspraak het maximumdagloon.

- gedurende de 53<sup>ste</sup> t/m de 104<sup>e</sup> week heeft de uitzendkracht recht op 80 procent van het geldende loon, met als minimaanspraak het minimumloon en als maximaanspraak het maximumdagloon.

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

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

## Hoofdstuk 6 Werken en vrij

### Artikel 34 Arbeids- en rusttijden

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

### Artikel 35 Vakantiedagen

#### *Algemeen*

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

#### *Uitzendovereenkomst met uitzendbeding*

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

#### *Detachingsovereenkomst*

9. De uitzendkracht met een detachingsovereenkomst heeft aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven.

### Artikel 36 **Vakantiebijslag**

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

### Artikel 37 **Kort verzuim en buitengewoon verlof**

1. Onder kort verzuim en buitengewoon verlof wordt verstaan een korte, naar billijkheid te berekenen tijd waarin de uitzendkracht verhinderd is zijn arbeid te verrichten:
  - a. hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden;
  - b. hetzij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.
2. Voor de verlening van kort verzuim of buitengewoon verlof zal in de gevallen als bedoeld in lid 6 van dit artikel de uitzendkracht zo mogelijk ten minste één dag tevoren aan de uitzendonderneming van het verzuim of verlof kennis geven. Overig kort verzuim of bijzonder verlof zal in overleg worden opgenomen, behoudens het bepaalde in lid 7 van dit artikel.

#### *Uitzendovereenkomst met uitzendbeding*

3. Voor kort verzuim en bijzonder verlof ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling, uitgedrukt in een percentage van het feitelijk loon verhoogd met de wachttagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 van de CAO.
4. De in lid 3 van dit artikel bedoelde aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer de uitzendkracht met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kort verzuim of bijzonder verlof opneemt en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald.

#### *Detachingsovereenkomst*

5. De uitzendkracht met een detachingsovereenkomst heeft aanspraak op doorbetaling van het feitelijk loon, als ware op die dagen het normale of gemiddelde aantal uren gewerkt, mits de voorschriften, bedoeld in lid 2 van dit artikel, door de uitzendkracht worden nageleefd.
6. Aan uitzendkrachten die werkzaam zijn met een detachingsovereenkomst wordt buitengewoon verlof verleend in de volgende gevallen:

a. Bij ondertrouw van de werknemer	één dag
b. Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer	twee dagen
c. Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van:	
■ een kind, stief- of pleegkind, kleinkind	één dag
■ broer of zuster (onder hen begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster)	één dag
■ een der ouders of schoonouders	één dag

d. Bij gezinsuitbreiding	twee dagen
e. Bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ de echtgenoot of echtgenote, partner</li> <li>■ een inwonend kind</li> </ul>	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
f. Bij overlijden van: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ een der ouders (onder hen begrepen schoon-, stief- en pleegouders)</li> <li>■ een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot</li> <li>■ een niet inwonend kind of aangehuwd kind</li> <li>■ een broer of zuster</li> </ul>	één dag en bovendien voor bijwonen van de begrafenis of de crematie een tweede dag. Indien de werknemer is aangewezen de begrafenis of crematie te regelen: de tijd als bepaald in lid e
g. Bij 25-jarig dienstverband of huwelijk	één dag
h. Bij 40-jarig dienstverband of huwelijk	twee dagen
i. Bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de ouders, grootouders of schoonouders	één dag

7. Buiten de in lid 6 genoemde gevallen kan de uitzendonderneming de uitzendkracht met een detachingsovereenkomst op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.

#### Artikel 38 **Algemeen erkende feestdagen**

1. Onder algemeen erkende feestdagen in de zin van de CAO wordt voor zover deze niet vallen op zaterdag en/of zondag verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide kerstdagen, Koninginnedag of daarvoor in de plaats tredende dag, en Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

##### *Uitzendovereenkomst met uitzendbeding*

2. Ten aanzien van de loondoorbetaling aan uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
- a. De uitzendkracht ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon verhoogd met de wachttagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 3 van de CAO. De aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer zich een algemeen erkende feestdag voordoet, en de uitzendkracht werkt wegens die feestdag op die dag niet en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald; of
  - b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

De uitzendonderneming dient de uitzendkracht schriftelijk van haar keuze te informeren.

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

#### *Detacheringsovereenkomst*

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

#### Artikel 39 **Vakantiewerkers**

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

## Hoofdstuk 7    **Betaalbaarstelling reserveringen**

### Artikel 40    **Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag**

#### A. *Vakantiebijslag, kort verzuim en buitengewoon verlof, feestdagen*

1. De nog niet uitgekeerde reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38 van de CAO worden in de eerste week van juni, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
2. De vakantiebijslag als bedoeld in artikel 36 van de CAO waarop uitzendkrachten krachtens de CAO aanspraak hebben verworven, wordt in de eerste week van juni van elk jaar automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald, onverminderd het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Indien en zodra in fase A de uitzendovereenkomst eindigt en er niet aansluitend een nieuwe uitzendovereenkomst volgt, worden de nog niet uitbetaalde reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 36 waarop de uitzendkracht krachtens de CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
4. Indien en zodra de uitzendkracht in fase A gedurende zes weken geen recht op feitelijk loon heeft verworven, worden in ieder geval de nog niet uitbetaalde reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38 en de vakantiebijslag als bedoeld in artikel 36 waarop de uitzendkracht krachtens de CAO aanspraak heeft verworven, automatisch aan de uitzendkracht uitbetaald.
5. Indien en zodra de uitzendkracht bij de uitzendonderneming fase A heeft voltooid en in fase B is ingestroomd volgt automatische uitbetaling van de nog niet uitbetaalde reserveringen als genoemd in de artikelen 37 en 38, overeenkomstig lid 3 van dit artikel, doch niet de vakantiebijslag als genoemd in artikel 36.
6. Indien de hiervoor genoemde reserveringen en vakantiebijslag worden uitbetaald wordt hiervan een loonstrook verstrekt.

#### B. *Vakantiedagen*

7. Tijdens de duur van de uitzendovereenkomst kan de uitzendkracht geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen uitkering in geld, behoudens het bepaalde in artikel 35 lid 5.
8. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak.
9. De resterende aanspraak op vakantiedagen wordt in de laatste week van ieder kalenderjaar aan de uitzendkracht uitgekeerd, tenzij de uitzendovereenkomst voortduurt in het nieuwe kalenderjaar.
10. Indien een uitzendovereenkomst met uitzendbeding wordt opgevolgd door een detacheringsovereenkomst, zal de reservering voor vakantiedagen worden omgezet in een evenredige aanspraak op vakantiedagen met doorbetaling van het loon.
11. Op het moment van omzetting van de reserveringen voor vakantiedagen in een aanspraak op vakantiedagen, zoals bedoeld in lid 10 van dit artikel, zal de uitzendonderneming de uitzendkracht een schriftelijke verklaring verstrekken, waarin het omgezette bedrag duidelijk wordt aangegeven.
12. In geval uitbetaling plaatsvindt zoals bedoeld in de leden 8 en 9 van dit artikel is de uitzendonderneming verplicht om aan de uitzendkracht een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak op vakantiedagen heeft.

13. Indien de uitzendkracht met dezelfde of een andere uitzendonderneming een nieuwe uitzendovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover die uitzendonderneming aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 12 van dit artikel bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantiedagen had.

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

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

- vier bovenwettelijke vakantiedagen (artikel 35);
- reservering voor kort verzuim (artikel 37);
- vakantiebijslag (artikel 36);
- feestdagen (artikel 38), indien en voor zover de onderneming hiervoor reserveert en als zodanig gekozen heeft voor de optie van artikel 38 lid 2 sub a. van de CAO.

*Toelichting op lid 7 tot en met 10:*

*Op grond van artikel 7:640 BW is het niet mogelijk om een openstaande reservering voor vakantiedagen uit te betalen zolang de uitzendovereenkomst voortduurt. Van een vakantiedagenreservering kan wel gebruik worden gemaakt om loon tijdens vakantie door te betalen. Voorts zal de vakantiedagenreservering worden uitbetaald wanneer de uitzendovereenkomst eindigt, tenzij de uitzendkracht de reservering laat staan om in een volgende uitzendovereenkomst zijn doorbetaalde vakantie op te nemen. Wanneer de uitzendovereenkomst overgaat van fase A naar fase B, wordt de vakantiedagenreservering omgezet in een evenredig recht op doorbetaling van vakantiedagen.*

*Toelichting op lid 12 en 13:*

*Op grond van artikel 7:641 BW moet bij uitbetaling van nog niet opgenomen vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst de werknemer in de gelegenheid worden gesteld om bij zijn nieuwe werkgever onbetaald verlof op te nemen voor de duur van de bij het einde van zijn eerdere arbeidsovereenkomst uitbetaalde vakantiedagen. De leden 12 en 13 geven hiervan de vertaling voor de uitzendovereenkomst.*

**Artikel 41 Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie**

- Het percentage, bedoeld in artikel 35 lid 6 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2011 10,34 procent.
  - Indien op grond van de artikelen 40 lid 14 en 44 lid 2 wordt afgeweken van de regeling als bedoeld in artikel 35 lid 6 van de CAO, dan bedraagt het percentage voor de vakantiedagenreservering in 2011 8,62 procent en wordt 1,72 procent van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitgekeerd.
- Het percentage, bedoeld in artikel 37 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2011 0,6 procent.
- Het percentage, bedoeld in artikel 38 lid 2 sub a. van de onderhavige CAO, bedraagt in 2011

1,72 procent.

4. Het percentage, bedoeld in artikel 39 lid 2 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2011 8,33 procent.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 33 lid 5 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2011 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58 procent en 1,33 procent.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 33 lid 4 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2011 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71 procent en 1,16 procent.
7. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen van de gehele looptijd van de CAO:

Artikel	2009	2010	2011	2012
artikel 41 lid 1a	10,39%	10,39%	10,34%	10,39%
artikel 41 lid 1b	8,30%	8,30%	8,62%	8,66%
reservering wettelijke vakantiedagen				
artikel 41 lid 1b	2,09%	2,09%	1,72%	1,73%
uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen				
artikel 41 lid 2	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
artikel 41 lid 3	2,60%	2,60%	1,72%	2,60%
artikel 41 lid 4	8,30%	8,30%	8,33%	8,30%
artikel 41 lid 5	0,58%	0,58%	0,58%	0,58%
Uitzendbedrijven I				
artikel 41 lid 5	1,33%	1,33%	1,33%	1,33%
Uitzendbedrijven II				
artikel 41 lid 6	0,71%	0,71%	0,71%	0,71%
Uitzendbedrijven I				
artikel 41 lid 6	1,16%	1,16%	1,16%	1,16%
Uitzendbedrijven II				

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

## Hoofdstuk 8 Pensioen

### Artikel 42 Pensioenregeling

1. Er is een pensioenregeling die voorziet in opbouw van pensioen voor uitzendkrachten van 21 jaar en ouder. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten in fase A (Basisregeling) en uitzendkrachten in fase B of C (Plusregeling).
2. De Basisregeling is een beschikbare-premiereregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6 procent over het brutoloon bedraagt.
3. De Plusregeling is een beschikbare-premiereregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande staffel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie
20-24	5,50%
25-29	6,36%
30-34	7,44%
35-39	8,63%
40-44	10,03%
45-49	11,75%
50-54	13,70%
55-59	16,23%
60-64	19,36%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise.

4. De regeling wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten. Voor de rechten en verplichtingen van uitzendkrachten en ondernemingen zijn de statuten en reglementen van deze stichting bepalend.
5. De pensioenregeling wordt nader omschreven in Bijlage III van de CAO.

## Hoofdstuk 9 Scholing

### Artikel 43 Scholing

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

#### *Scholingsbestedingsverplichting*

3. De uitzendonderneming is verplicht 1,02 procent van het in het desbetreffende jaar aan uitzendkrachten werkzaam in fase A verschuldigde brutoloon te besteden aan scholing van uitzendkrachten. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de uitbetaalde reserveringen voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen en de vakantiebijslag. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.
4. De uitzendonderneming heeft de keuze om de scholingsbestedingsverplichting van 1,02 procent op ondernemingsniveau in eigen beheer uit te voeren dan wel de daarmee gemoeide middelen af te dragen aan het Sociaal Fonds Uitzendbranche.
5. Indien de uitzendonderneming de scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau in eigen beheer uitvoert, dient zij de bestedingen aan scholing in het afgelopen kalenderjaar en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden op te nemen in een specifieke paragraaf in de jaarrekening of in een accountantsverklaring. De uitzendonderneming is verplicht jaarlijks vóór 1 juli de specifieke paragraaf in de jaarrekening of de accountantsverklaring aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) te verstrekken.
6. Onder scholingskosten worden verstaan:
  - de ten laste van de uitzendonderneming komende directe loonkosten van de uitzendkrachten die in werktijd opleidingen volgen (gederfde arbeidskosten);
  - de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten, daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
  - alle overige kosten waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.
7. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
  - iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
  - bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;

- na afloop van de activiteit wordt door of namens de uitzendonderneming de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.
8. Indien de uitzendkracht en/of de uitzendonderneming dit wenst, zal er een gesprek plaatsvinden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht aangaande de invulling van een persoonlijk ontwikkelingsplan (P.O.P.).
  9. Wordt aan de uitzendkracht scholing aangeboden, dan komen partijen dit schriftelijk overeen, waarbij onder meer leerdoelen en omvang van de scholing worden vastgelegd.

#### *Extra scholingsinspanningen*

10. Op initiatief van de uitzendonderneming kan de uitzendkracht vanaf het moment dat hij in fase B of C werkzaam is eenmaal in de vijf jaar in aanmerking komen voor een periodieke verkenning van competenties.
11. In overleg tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming kan een langlopende kwalificerende opleiding overeen worden gekomen. In dat geval kan de uitzendonderneming voor de uitzendkracht zonder startkwalificatie gedurende een periode van maximaal 52 gewerkte weken gebruikmaken van de instroomtabel als bedoeld in artikel 22 lid 2 van de CAO. Indien gebruikt wordt gemaakt van de instroomtabel en de uitzendkracht de opleiding met goed gevolg heeft afgerond heeft de uitzendkracht recht op een extra periodiek, naast de reguliere uit de CAO voortvloeiende periodiek als bedoeld in artikel 24 van de CAO.

#### *Terugbetalingsregeling*

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

### Artikel 44 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland

Onderhavige regeling, voor de afwijkende vormgeving van de arbeidsvoorwaarden van de uitzendkrachten die niet permanent in Nederland woonachtig zijn, is door partijen bij de CAO overeengekomen teneinde de arbeidsvoorwaarden beter te doen aansluiten bij de behoeften en het specifieke werkritme van deze groep niet permanent in Nederland woonachtige uitzendkrachten. De uitzendonderneming is derhalve gehouden met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woonachtig is bij het aangaan van de uitzendovereenkomst in overleg te treden aangaande de in dit artikel bepaalde alternatieve vormgeving van de desbetreffende arbeidsvoorwaarden.

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

ming van de beperkingen zoals opgenomen in artikel 22 lid 5 van de CAO.

7. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht van deugdelijke en begrijpelijke arbo-instructies te voorzien.
8. Voor uitzendkrachten die groepsgewijs door, dan wel in opdracht van de uitzendonderneming buiten Nederland geworven worden en/of in Nederland groepsgewijs gehuisvest worden met het oogmerk ze in Nederland werkzaamheden te laten verrichten is tevens artikel 45 van de CAO van toepassing.

#### **Artikel 44a. Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland**

1. Met inachtneming van hetgeen wet- en regelgeving alsmede dit artikel hierover bepalen, is het mogelijk dat de uitzendonderneming een bedrag inhoudt op het uit te betalen loon.
2. Onder de inhoudingen als bedoeld in lid 1 kan onder andere worden verstaan, een boete op basis van een boeteregeling (artikel 7:650 lid 2 BW). Deze boete kan alleen worden opgelegd als er een redelijke boeteregeling aan ten grondslag ligt die voldoet aan de volgende voorwaarden:
  - a. De voorschriften waarop bij overtreding een boete wordt gesteld, zijn opgenomen in de schriftelijke uitzendovereenkomst, alsmede het bedrag van de boete voor iedere overtreding.
  - b. De hoogte van het boetebedrag dat binnen een week mag worden opgelegd aan de uitzendkracht is niet hoger dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag, uitgaande van een voltijd dienstverband, of een evenredig deel, indien niet voltijd wordt gewerkt. Geen afzonderlijke boete is hoger dan dit bedrag.
  - c. De bestemming van de boete wordt nauwkeurig vermeld. De boete mag noch onmiddellijk noch middellijk strekken tot persoonlijk voordeel van de uitzendonderneming. Voor de uitzendkracht wiens loon meer bedraagt dan het WML kan hiervan schriftelijk worden afgeweken.
3. Inhoudingen op het uit te betalen loon voor huisvestingskosten en vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht zijn gebaseerd op de werkelijke kosten.
4. Kosten van de activiteiten die de uitzendonderneming verricht vanwege de sociale begeleiding en de daarbij behorende administratie van de uitzendkracht, met betrekking tot zijn werk en verblijf in Nederland, mogen niet worden ingehouden op het loon.

#### **Artikel 45 Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland**

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

1. Indien de uitzendonderneming huisvesting aanbiedt en de uitzendkracht dit accepteert, zal de uitzendonderneming ervoor zorgdragen dat de uitzendkracht tegen reële kosten redelijk wordt gehuisvest, overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet permanent verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld. De uitzendonderneming informeert de uitzend-

kracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).

- a. Toegestane huisvestingsvormen zijn\*:
    - reguliere woning;
    - hotel/pensioen;
    - wooneenheden in gebouwencomplex;
    - chalets/woonunits;
    - huisvesting op recreatieterrein.
  - b. De beschikbare woonruimte per persoon moet minimaal 10 m<sup>2</sup> zijn, met dien verstande dat ten minste wordt voldaan aan de relevante bepalingen in het geldende bouwbesluit en/of de van toepassing zijnde gemeentelijke bouwverordening. Voor het vaststellen van de beschikbare woonruimte wordt enkel en alleen leefruimte in de direct toegankelijke omgeving meegerekend.
  - c. Ten aanzien van de gebruiksvoorzieningen moeten de wettelijke regels gevolgd worden. Huisvesting dient adequate voorzieningen te bevatten op het terrein van sanitair, kookgelegenheid en verwarming en adequaat te zijn voor de specifieke bewoningsdoelinden van deze specifieke groep uitzendkrachten.
  - d. De brandveiligheid van de locatie moet minimaal voldoen aan de wettelijke en gemeentelijke regels. Ook bij individuele woonobjecten besteedt de uitzendonderneming hier serieuze aandacht aan, door middel van het op de juiste wijze aanbrengen van goedgekeurde brandblussers, branddekens en rookmelders.
  - e. Op de huisvestingslocatie dient adequate informatievoorziening in de landstaal en op een centrale plaats voorhanden te zijn, met aanbevolen handelingen en telefoonnummers van publieke diensten in geval van noodgevallen.
  - f. In de administratie van de uitzendonderneming is een actueel overzicht van de huisvestingslocaties en de personen per locatie beschikbaar.
2. De uitzendonderneming zal zorgdragen voor adequate voorlichting omtrent vervoer van en naar het land van herkomst, alsmede van en naar de inlener.
    - a. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden, dat dient te voldoen aan de wettelijke eisen. De uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld dit vervoer te accepteren, tenzij de uitzendonderneming hiervoor gewichtige redenen heeft.
    - b. Als de uitzendonderneming gewichtige redenen heeft als genoemd in lid a en de huisvesting zodanig is gelegen dat de uitzendkracht voor de eigen mobiliteit, van belang voor het sociale verkeer, is aangewezen op eigen vervoer, zorgt de uitzendonderneming voor toegang tot alternatief vervoer voor zover dat in redelijkheid van hem gevegd kan worden.
  3. Inzake het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
    - a. Indien de uitzendkracht geen gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, maar gebruik maakt van eigen vervoer, kan sprake zijn van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28.
    - b. Indien de uitzendkracht gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, kan een redelijke eigen bijdrage voor het vervoer overeengekomen worden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, indien er geen sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28.

- c. Indien er sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 bij gebruik van eigen vervoer door de uitzendkracht, maar de uitzendkracht gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, is dit georganiseerde vervoer door de uitzendonderneming voor de uitzendkracht gratis.
4. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot de gehuisveste uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor adequate sociale begeleiding van betrokkene, met in achtname van artikel 44a lid 4.
  5. De uitzendonderneming is gehouden een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering, welk aanbod de uitzendkracht niet gehouden is te accepteren. De uitzendonderneming is voorts gehouden de uitzendkracht voor te lichten over het nut en de noodzaak van het afsluiten van een ziektekostenverzekering en het eventueel vrijwillig voortzetten van de zorgverzekering na het einde van het dienstverband.
  6. Indien de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem periodiek betalingen te verrichten van de nominale premie aan de zorgverzekeraar. De uitzendonderneming spant zich er dan voor in dat de uitzendkracht binnen twee weken na het aangaan en beëindigen van de ziektekostenverzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie, respectievelijk het bewijs van einde van de zorgverzekering ontvangt, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij - via doorgeleiding - van de uitzendonderneming.
  7. De uitzendonderneming draagt er voor de groepsgewijs gehuisveste uitzendkracht zorg voor dat de arbeidsovereenkomst en bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van betrokkene beschikbaar is.
  8. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht extra informatie op het gebied van de CAO, Arbeidstijdenwet en mogelijke andere onderdelen.
  9. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 43.
  10. Indien de uitzendonderneming in voorkomende gevallen behulpzaam is bij het invullen van het T-biljet, dient dit te worden bijgeschreven op een rekening van de uitzendkracht.
- \* *De huisvestingsnormen zoals opgenomen in sub a. tot en met f., zijn nader ingevuld in bijlage VII van de CAO.*

#### Artikel 46 **Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)**

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

- maximale werktijden en minimale rusttijden;
- minimumaantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de uitzendonderneming om

loon te betalen bestaat;

- minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfspensioenregelingen;
- voorwaarden voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, in het bijzonder voor uitzendbedrijven;
- gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
- beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van kinderen, jongeren en zwangere of pas bevallen vrouwen;
- gelijke behandeling mannen en vrouwen.

Bijlage IV is op deze arbeidsovereenkomst van toepassing.

## Hoofdstuk 11 Geschillencommissies

### Artikel 47 Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen

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

### Artikel 48 Geschillencommissie

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

#### *Toelichting:*

*De Geschillencommissie voor de Uitzendbranche kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op [geschillen@abu.nl](mailto:geschillen@abu.nl).*

*Overleg*

1. Indien een uitzendkracht van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen bezwaar aantekenen. De uitzendkracht dient allereerst - binnen zes weken na aanvang van de werkzaamheden nadat de betreffende indeling is medegedeeld aan de uitzendkracht - in overleg te treden met de uitzendmedewerker die de functie-indeling heeft verricht. De uitzendmedewerker verschaft de uitzendkracht op diens verzoek een schriftelijke indelingsbeslissing. Deze indelingsbeslissing wordt vastgesteld aan de hand van het indelingsinstrument zoals weergegeven in Bijlage I. Deze beslissing wordt binnen zes weken na aanvraag door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht verstrekt. De uitzendkracht zal in de indelingsbeslissing gewezen worden op de termijn en instantie van bezwaar.

*Bezwaar*

2. Indien de uitzendkracht niet instemt met de indelingsbeslissing kan de uitzendkracht bezwaar tegen deze beslissing aantekenen. Hiertoe dient de uitzendkracht, binnen zes weken na ontvangst van de indelingsbeslissing, een schriftelijk bezwaar in te dienen bij de directie of een door de directie aangewezen afdeling van de desbetreffende uitzendonderneming. Een ingediend bezwaar dient de gronden te bevatten waarom de uitzendkracht de mening is toegedaan dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. De ontvangst van het bezwaar wordt schriftelijk bevestigd.

De directie van de uitzendonderneming wint omtrent de indeling informatie in bij de desbetreffende vestiging en bij de betreffende uitzendkracht. Op basis van deze informatie dient de directie, binnen zes weken na aantekening van het bezwaar, een beslissing te nemen. De uitzendkracht zal in de beslissing op bezwaar gewezen worden op de beroepsmogelijkheid en instantie van beroep.

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

*Beroepsprocedure*

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

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

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

*Toelichting:*

*De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op [functieclassificatie@abu.nl](mailto:functieclassificatie@abu.nl).*

## Hoofdstuk 12 Overig/slot

### Artikel 50 **Faciliteiten voor werknemersorganisaties**

1. De werknemersorganisaties, partij bij de CAO, zullen in de gelegenheid worden gesteld, mits de ondernemingsleiding daarvan tijdig is verwittigd:
  - a. gebruik te maken van publicatieborden in de bedrijven voor:
    - het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard ten aanzien van de eigen ondernemingen of de eigen bedrijfstak;
    - het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de werknemersorganisatie(s);
    - het aankondigen van vergaderingen van de werknemersorganisatie(s);
    - het publiceren van beknopte verslagen van deze vergaderingen;
    - de kandidaatstelling van leden van de ondernemingsraad.Een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen zal tijdig ter kennis van de ondernemingsleiding worden gebracht, waarbij deze op basis van voor de betrokkenen gegronde redenen de publicatie van genoemde berichten en/of mededelingen op kan houden, tot nader overleg met de betrokkenen of de betrokken werkgeversorganisatie(s) heeft kunnen plaatsvinden.
  - b. gebruik te maken van vergaderruimte binnen de onderneming ten behoeve van veranderingen van het verenigingsorgaan, en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de werknemersorganisaties in de onderneming, een en ander mits de ondernemingsleiding tijdig een verzoek tot beschikkingstelling van genoemde vergaderruimte bereikt. Het gebruik van de vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten of aansluitend op de normale kantoor tijden.
2.
  - a. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie is de in de onderneming werkzame persoon, die een bestuurlijke of vertegenwoordigende functie uitoefent binnen het kader van zijn vereniging, en die als zodanig door de betrokken werknemersorganisatie bij de ondernemingsleiding schriftelijk is aangemeld.
  - b. De vertegenwoordiger van een werknemersorganisatie heeft per jaar recht op maximaal vier dagen verlof met behoud van inkomen om vergaderingen van werknemersorganisaties bij te wonen.
  - c. Een werknemer die lid is van een werknemersorganisatie zal niet in verband met die enkele omstandigheid worden benadeeld door de uitzendonderneming.
  - d. In geval van een - mede door de ondernemingsraad vastgestelde - schending van de onder sub c. van dit lid vermelde afspraak kan de betrokken werknemer het bestuur van de werknemersorganisatie hiervan verwittigen. Indien overleg over een vermeende schending van de onder sub c. van dit lid vermelde afspraak in overleg tussen de ondernemingsleiding en bezoldigde bestuurders van de werknemersorganisatie niet tot voor partijen aanvaardbare oplossingen leidt, kan of kunnen een of beide partijen de aangelegenheid voor arbitrage voordragen aan de in artikel 48 van de CAO vermelde Geschillencommissie.
3.
  - a. De uitzendkracht zal, nadat hij dit aan de uitzendonderneming kenbaar heeft gemaakt, ten minste eenmaal per jaar in de gelegenheid worden gesteld voldoening van vakbondscontri-

butie aan een werknemersorganisatie aan te vragen bij de uitzendonderneming. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de uitzendonderneming te worden verstrekt.

- b. De vakbondscontributie als vermeld in sub a. van dit lid zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de uitzendonderneming aan de werknemersorganisatie of de uitzendkracht, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd indien en voor zover het loon van de uitzendkracht rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de uitzendonderneming, als genoemd in sub c. van dit lid van de uitzendkracht in mindering worden gebracht.
- c. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: brutoloon, brutoreservering ten behoeve van bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag, bruto-onregelmatigheidstoeslag en dergelijke.
- d. De uitzendonderneming is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

#### Artikel 51 **Evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen**

1. Partijen zullen uiterlijk op 29 maart 2012 met elkaar in onderhandeling treden over de totstandkoming van een nieuwe CAO of tot verlenging van de lopende vijfjarige bepalingen van de CAO.
2. Bij de onderhandelingen over een nieuwe meerjarige CAO, dan wel over verlenging met eventuele aanpassingen van de lopende CAO, zullen partijen niet dan op goede aan de evaluatie te ontleenen gronden voorstellen tot aanpassing van het in de CAO vastgestelde pakket van regelingen doen, ervan uitgaande dat partijen de intentie hebben in beginsel een vergelijkbaar pakket van regelingen voor een periode van opnieuw vijf jaren overeen te komen.
3. Indien geen der partijen de bepalingen uit de CAO, genoemd in artikel 3 lid a. van de CAO, bij aangetekend schrijven uiterlijk drie maanden voor het einde van de looptijd heeft opgezegd, dan wel indien - in geval van opzegging ten tijde van het aflopen van de genoemde CAO-bepalingen - nog geen nieuwe CAO is gesloten, worden deze bepalingen automatisch verlengd. De duur van die verlenging is een jaar.

#### Artikel 52 **Tussentijdse wijziging**

In geval zich een zodanige wijziging van algemeen sociaal en/of economische aard in Nederland voordoet dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de bepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.

#### Artikel 53 **Naleving**

1. Er is een Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) opgericht door de partijen betrokken bij de CAO.
2. De statuten en reglementen van de SNCU zijn vastgelegd in de *CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche*.
3. De SNCU dient erop toe te zien, dat de bepalingen van de CAO algemeen en volledig worden

nageleefd en is door de partijen betrokken bij de CAO gemachtigd al datgene te verrichten dat daartoe nuttig en noodzakelijk kan zijn.

4. De uitzendonderneming is verplicht op de wijze, vermeld in (een) daartoe door de SNCU op te stellen reglement(en), aan te tonen dat de bepalingen van de CAO voor *Uitzendkrachten* getrouwelijk worden nageleefd.

#### Artikel 54 **Nadere bepalingen**

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

#### Artikel 55 **Aard van de CAO-bepalingen**

De bepalingen van de CAO zijn zogenaamde minimumbepalingen.

## **Bijlage I    Functie-indeling**

### *Toelichting:*

*De functies waarin uitzending kan plaatsvinden zijn naar het niveau van de te verrichten werkzaamheden onderscheiden. Er worden negen functiegroepen onderscheiden. De salaristabel zoals opgenomen in artikel 22 van de CAO telt negen salarisschalen die corresponderen met de negen functiegroepen. In deze bijlage worden de formele beslisregels gegeven met behulp waarvan functies worden ingedeeld in een functiegroep en waarmee dan tevens de voor die functie geldende salarisschaal in de salaristabel wordt vastgesteld.*

*De formele beslisregels bevatten vier indelingsinstrumenten waarmee de functie dient te worden bepaald.*

Het betreft de volgende instrumenten:

1. Functieraster (inclusief functieniveaunkenmerken).  
Dit bevat een overzicht van alle ABU-referentiefuncties gesorteerd naar functiegroep en disciplines I t/m IV (administratie, productie/techniek/logistiek, medisch/paramedisch en overige). Het raster bevat bovendien een omschrijving van de niveaubepalende kenmerken (aard van het werk, indicaties van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid) van elke functiegroep, aangevuld met opleidingskenmerken. Op basis van het functieraster deelt de uitzendonderneming in redelijkheid de uitzendkracht in de betreffende functiegroep in.
2. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen.
3. Beschrijving van de functieprofielen van de referentiefuncties (aparte uitgave, verkrijgbaar bij de ABU, zie [www.abu.nl](http://www.abu.nl)).
4. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen.  
De beslisboom als bedoeld in artikel 4 zal in geval van een geschil over de indeling van de functie als hulpmiddel fungeren om uitsluitsel te bieden over de juistheid van de indeling. In dat geval verschaft de uitzendonderneming op verzoek van de uitzendkracht informatie over de functiekenmerken:
  - a. aard van de werkzaamheden;
  - b. indicatie van de vereiste kennis, vaardigheden/ervaring;
  - c. mate van zelfstandigheid.Bij een geschil over de indeling van de functie dient de procedure zoals opgenomen in artikel 49 van de CAO te worden gevolgd.

# FuncTieraster

## FUNCTIEKENMERKEN

FuncTiegroep	A Aard van het werk	B Indicatie van vereiste kennis, vaardigheid/ervaring	C Mate van zelfstandigheid
Groep 1	Zeer eenvoudige werkzaamheden van nagenoeg hetzelfde karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor geen vakkennis en slechts een geringe ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vrijwel altijd onder direct toezicht
Groep 2	Eenvoudige werkzaamheden van wat verschillend karakter die zich in de regel steeds herhalen	Waarvoor zeer beperkte vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering vindt plaats op basis van gedetailleerde voorschriften/instructies en vaak onder direct toezicht
Groep 3	Eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich niet steeds volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor enige mate van vakkennis en vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, met een geringe mogelijkheid tot beïnvloeding van de eigen werkingdeling en werkvolgorde
Groep 4	Minder eenvoudige werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor een gedeeltelijke vakkennis en daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van voorschriften/instructies, waarbij in beperkte mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkingdeling en werkvolgorde en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 5	Moelijkere werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen.	Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vakkennis en de daarbij behorende vaardigheid/ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van meer globale voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkingdeling en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 6	Moelijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkennis en een ruime mate van vaardigheid/ervaring is vereist. Aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 7	Moelijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde werkpatroon herhalen.	Waarvoor volledige vakkennis, een ruime mate van vaardigheid/ervaring en aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vakuitoefening, het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 8	Moelijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer specialistisch vakgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstellingen, het inschatten van ontwikkelingen e.d.
Groep 9	Specialistische en/of organisatorische/coördinerende werkzaamheden die bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied ("vakspecialist") resp. om integratie en aansturing van verschillende werkgebieden binnen een bepaald organisatorisch werkgebied vragen	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau of academisch niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voorschriften en richtlijnen, waarbij een grote mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/organisatorisch) initiëren en ontwikkelen

## DISCIPLINES/REFERENTIEFUNCTIES

	Administratie	Productie, techniek en logistiek	(Para)medisch	Overige
	I	II	III	IV
<b>Geen tot geringe beroepsopleiding</b>	- Archiefmedewerker	- Productiemedewerker - Inpakker - Algemene dienst medewerker - Magazijnmedewerker A - Bijrijder (lader/losser)		- Caissière - Winkelmedewerker - Schoonmaker A - Agrarisch medewerker - Afwasser - Keukenhulp
<b>Geen tot geringe beroepsopleiding</b>	- Administratief medewerker A - Medewerkertekstverwerking - Postkamermedewerker	- Magazijnmedewerker B - Heftruckchauffeur - Loodsmedewerker (lader/losser) - (Post)sorteerder - Orderverzamelaar - Hulpmonteur/Montage-medewerker - Postbesteller	- Thuishulp (basis)	- Callcentermedewerker A - Schoonmaker B - Cateringmedewerker - Medewerker bediening (horeca)
<b>vmbo-/mavo-niveau</b>	- Administratief medewerker B - Receptioniste/Telefoniste A - Telefoniste	- Chauffeur bestelauto/Koerier - Magazijnmedewerker C - Machinebediener	- Verpleegassistent	- Callcentermedewerker B - Winkelverkooper detailhandel - Administratief medewerker verkoopbinnendienst - Serveerster - Kok productie - Portier (hotel)
<b>vmbo-niveau + gerichte ervaring</b>	- Secretaresse A - Administratief medewerker C - Receptioniste/Telefoniste B	- Onderhoudsmonteur A	- Verzorgende thuishulp - Verpleeghulp	- Callcentermedewerker C - Hostess
<b>vmbo-niveau + gespecialiseerde vervolgopleiding</b>	- Secretaresse B - Administratief medewerker D	- Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner - Onderhoudsmonteur B - Constructiebankwerker - Tekenaar WTB	- Ziekenverzorgende	- Verkoopbinnendienst-medewerker A - Kelner (luxe restaurant) - Zelfstandig werkend kok - Receptioniste (hotel)
<b>mbo afgerond/havo</b>	- Secretaresse C - Boekhouder	- E&I-monteur	- Gespecialiseerde verzorgende thuishulp	- Verkoopbinnendienst-medewerker B - Systeembeheerder A - Chef-kok klein restaurant
<b>mbo + gerichte ervaring</b>	- Secretaresse D	- Tekenaar/Constructeur WTB	- Verpleegkundige orthopedie	- Systeembeheerder B - Applicatieprogrammeur A - Vertegenwoordiger - Restaurantmanager fastfood
<b>hbo</b>	- Bedrijfseconomisch analist - Managementassistent	- Chef onderhoud	- Fysiotherapeut - IC-verpleegkundige	- Docent basisonderwijs - Verkoper A - Applicatieprogrammeur B - Personeelsfunctionaris
<b>hbo/academisch</b>	- Chef financiële administratie	- Constructeur WTB - Chef productie	- Hoofd fysiotherapie	- Bedrijfsleider hotel/restaurant - Docent middelbaar beroepsonderwijs - Verkoper B

## 2. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen

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

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

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

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

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

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Administratief assistent/ Medewerker licht	I	Administratief medewerker A + B
Administratief hbo-niveau	I	Boekhouder Chef financiële administratie Bedrijfseconomisch analist
Administratief medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Afdelingssecrетаresse	I	Administratief medewerker B Secrетаresse A + B
Afwashulp medisch	IV	Afwasser
Afwasser/Afwashulp	IV	Afwasser
Agrarisch medewerker	IV	Agrarisch medewerker
Archiefassistent	I	Archiefmedewerker
Archiefmedewerker	I	Archiefmedewerker
Assemblagemedewerker	II	Productiemedewerker
Baliemedewerker	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Barkeeper	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Bedieningmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Bedrijfsrestaurantmedewerker	IV	Keukenhulp Cateringmedewerker
Bejaardenhulp	III	Thuishulp (basis)
Bejaardenverzorgende	III	Thuishulp (basis) Verpleegassistent
Belader	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Besteller/Koerier	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Bijrijder (vrachthouder)	II	Bijrijder
Binnendienstmedewerker	IV	Administratief medewerker verkoop- binnendienst Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Bloembinder	IV	Agrarisch medewerker
Bloemensnijder	IV	Agrarisch medewerker
Bode/Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Boekhouder assistent	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudingmedewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Boekhoudkundige MBA/SPD-niveau	I	Boekhouder
Buffetmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca Cateringmedewerker
Caissière	IV	Caissière

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Callcentermedewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Cateringmedewerker	IV	Keukenhulp Afwasser Cateringmedewerker
Chauffeur	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur groot	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
Chauffeur klein/bestelauto/BE	II	Chauffeur bestelauto/Koerier
CO2-lasser	II	Onderhoudsmonteur A
Commercieel medewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C Verkoopbinnendienstmedewerker A + B Vertegenwoordiger
Constructiebankwerker	II	Onderhoudsmonteur A
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A Montagemedewerker
Datatypist/Data entry medewerker	I	Medewerker tekstverwerking
Directiesecretaresse	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Docent	IV	Docent basisonderwijs Docent middelbaar beroepsonderwijs
Elektrotechnisch medewerker lbo	II	Onderhoudsmonteur A Onderhoudsmonteur B
Enquêteur	IV	Callcentermedewerker A
Expeditiemedewerker	II	Orderverzamelaar Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner
Financieel (administratief) medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D Boekhouder
Gezinsverzorgende	III	Verzorgende thuishulp
Heftruckchauffeur/ Heftruckmachinist	II	Heftruckchauffeur
Horeca/Huishouding algemeen medewerker	IV	Afwasser Keukenhulp
Horecamedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
Hostess	IV	Hostess
Huishoudelijk medewerker	IV	Algemene dienst medewerker Keukenhulp
Hulpmonteur	II	Hulpmonteur/Montagemedewerker
Industrieel medewerker	II	Productiemedewerker
Inpakker/In- en uitpakker	I	Inpakker

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Intensivere assistent	III	IC-verpleegkundige
Interieurverzorger	IV	Schoonmaker A
Kasmedewerker/kas/balie	IV	Caissière
Kassier winkel	IV	Caissière
Kelner/Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster Kelner
Keukenhulp/Keukenassistent/ Keukenmedewerker	IV	Keukenhulp
Klusjesman/Klusser	II	Algemene dienst medewerker
Kok	IV	Kok productie Zelfstandig werkend kok Chef-kok klein restaurant
Kwekerijhulp	IV	Agrarisch medewerker
Lader/Losser	II	Bijrijder Loodsmedewerker
Logistiek medewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C Expeditiemedewerker
Loodsmedewerker	II	Loodsmedewerker
Machinebediener CNC	II	Monteur A
Magazijnmedewerker	II	Magazijnmedewerker A t/m C
Managementassistent	I	Secretaresse C en D Managementassistent
Montagemedewerker	II	Hulpmonteur/Montagemedewerker
Monteur	II	Monteur A en B
Monteur elektro	II	Monteur A en B
Onderhoudsmonteur	II	Monteur A en B
Orderverzamelaar/Orderpicker	II	Orderverzamelaar
Postbesteller	II	Postbesteller
Postkamermedewerker	I	Postkamermedewerker
Postsorteerder	II	Postsorteerder
Productiemedewerker/ Productieassistent	II	Productiemedewerker
Receptionist	I IV	Receptioniste/Telefoniste A + B Receptioniste (hotel)
Receptionist medisch	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Schoonmaker	IV	Schoonmaker A + B
Schoonmaker industrieel	IV	Schoonmaker A + B
Secretariaat medewerker/ Secretariaatsmedewerker	I	Secretaresse A

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Serveerster	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Sjouwer (algemeen)	II	Algemene dienst medewerker
Sorteerder productie	II	Productiemedewerker
Systeembeheerder	IV	Systeembeheerder A Systeembeheerder
Telefonisch helpdeskmedewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C
Telefonisch klachtenbehandelaar	IV	Callcentermedewerker A t/m C
Telefonisch verkoper/telemarketeer	IV	Callcentermedewerker A t/m C Medewerker verkoopbinnendienst A + B
Telefonist	II	Telefoniste
Telefonist/Receptionist	II	Receptioniste/Telefoniste A + B
Thuiszorg/Thuishulp A	III	Thuishulp (basis)
Typist	I	Medewerker tekstverwerking
Vakkenvuller	IV	Winkelmedewerker
Verhuizer	II	Bijrijder
Verkoper/winkelmedewerker	IV	Winkelmedewerker
Verkoopmedewerker		Winkelverkoper
Verkoper binnendienst	IV	Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
Klantenservicemedewerker		
Verkoper detailhandel	IV	Winkelverkoper
Verkoper voedingsmiddelen	IV	Winkelmedewerker Winkelverkoper
Verpleeghulp	III	Verpleeghulp
Verpleegkundige	III	Verpleegkundige orthopedie IC-verpleegkundige
Vorkheftruckrijder	II	Heftruckchauffeur
Vuilnisophaler/Belader huisvuil	II	Productiemedewerker Bijrijder
Wasserijmedewerker/Wasserijhulp	IV	Afwasser
Winkelbediende	IV	Winkelmedewerker
Ziekenverzorgende	III	Ziekenverzorgende

### 3. Functieprofielen

De functies worden onderverdeeld naar de volgende disciplines\*:

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

\* *De omschrijving van de functieprofielen is verkrijgbaar als aparte publicatie.*

### 4. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen

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

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

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

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

Kolom B. Bepaal het niveau van de vereiste kennis.

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

Kolom C. Bepaal de mate van zelfstandigheid.

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

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

## **Bijlage II      Aanvullende bepalingen beloning**

### **Uitvoeringsbepalingen**

1. De betaalbaarstelling van de uurbeloning geschiedt tezamen met de eventuele toeslagen vermeld in de artikelen 25 en 26 van de CAO, hetzij in contanten, hetzij giraal of per cheque, op het einde van iedere week/maand/periode.
2. *Loonstrook*  
De uitzendonderneming is verplicht bij elke voldoening van het loon en op zijn minst maandelijks een digitale of schriftelijke loonstrook aan de uitzendkracht te verstrekken. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht de loonstrook schriftelijk ontvangen. De loonstrook bevat de volgende elementen:
  - a. het loonbedrag;
  - b. de bedragen waaruit het loon is samengesteld;
  - c. de bedragen die op het loonbedrag zijn ingehouden;
  - d. het bruto-uurloon;
  - e. het aantal gewerkte uren;
  - f. de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort (zowel in percentages als in euro's) en uren;

- g. de opgebouwde reserveringen in de betreffende periode;
  - h. het totaal van de opgebouwde reserveringen;
  - i. het tijdstip waarop de reserveringen automatisch aan de uitzendkracht worden uitgekeerd;
  - j. de naam van de uitzendonderneming;
  - k. de naam van de werknemer;
  - l. indien mogelijk de naam en vestigingsplaats van de opdrachtgever;
  - m. de inschaling in de CAO;
  - n. indien mogelijk de inschaling in de CAO van de opdrachtgever;
  - o. het betaalde loon;
  - p. het voor de werknemer in deze periode geldende wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag;
  - q. een verklaring van de gebruikte afkortingen;
  - r. eventuele andere inhoudingen. Indien andere inhoudingen op het loon worden gedaan dan vanwege belastingen en premies, dan zal dit alleen geschieden in overleg met de uitzendkracht en vermeld worden op de loonstrook.
3. Voor de aanvang van elke terbeschikkingstelling wordt aan de uitzendkracht schriftelijk de functiegroep, het aantal gewerkte weken bij dezelfde uitzendonderneming en het toegekende feitelijk loon aangegeven. Voorts wordt aan de uitzendkracht de keuze voor toepassing van de inlenersbeloning (artikel 19 lid 5 sub a. van de CAO) en indien van toepassing de functiegroep aangegeven.
  4. In geval van overgang naar de inlenersbeloning op grond van artikel 19 lid 5 sub b. van de CAO wordt dit schriftelijk medegedeeld aan de uitzendkracht.
  5. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de uitzendkracht een verklaring te doen toekomen, waarin vermeld staat in welke functiegroep de uitzendkracht is ingedeeld en hoeveel weken er gewerkt is voor desbetreffende uitzendonderneming. Bedoelde verklaring zal in het algemeen samenvallen met de in artikel 8 van de CAO omschreven schriftelijke opgave.

### **Berekeningsmethodiek reserveringen**

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

jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

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

### **Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon**

7. a. Het is de uitzendonderneming toegestaan in afwijking van artikel 19 van de CAO salarisschalen toe te passen van de inlenende onderneming die zich qua niveau onder de normtabel bevinden, na dispensatie van de hieronder beschreven Beloningscommissie. Dispensatie is slechts vereist indien de uitzendonderneming kiest voor het toepassen van de (lagere) schalen van de inlenende onderneming en voor het overige (toeslagen en dergelijke) de onderhavige CAO toepast.
- b. In afwijking van artikel 19 van de CAO kan de instroomtabel (zie artikel 22 lid 2 van de CAO) worden toegepast in de navolgende situaties:
  - bijzondere situaties (bijv. specifieke seizoenarbeid);
  - (lokaal) afwijkende of verstoorde arbeidsmarktverhoudingen (in ieder geval als gevolg van brede toepassing van WML waar dat krachtens de ABU-CAO niet mogelijk is).

Toepassing van de instroomtabel is in voornoemde gevallen eerst mogelijk op verzoek van één van de bij de CAO voor *Uitzendkrachten* betrokken partijen en indien de paritaire Beloningscommissie als bedoeld in artikel 20 lid 8 van de CAO daartoe heeft beslist. Daarbij moet sprake zijn van aantoonbaar belang bij de toepassing van de instroomtabel. De genoemde Beloningscommissie neemt binnen veertien kalenderdagen een schriftelijk gemotiveerd besluit over het ingediende verzoek. In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, zullen partijen deze regeling naar redelijkheid en billijkheid toepassen. Voornoemde besluiten van de Beloningscommissie zullen openbaar gemaakt worden.

Indien er sprake is van toepassing van het minimumloon ingevolge dit artikel is voor het overige de CAO voor Uitzendkrachten onverkort van toepassing.

### **Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw**

*Onderstaande regeling is een uitwerking van hetgeen gesteld in artikel 21 van de CAO. Waar in deze bijlage wordt verwezen naar artikelen uit de CAO voor de Bouwnijverheid wordt bedoeld het AVV-besluit van 20 december 2010 gepubliceerd in de Staatscourant d.d. 23 december 2010, nr. 21225, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 16 februari 2011 (Staatscourant 21 februari 2011, nr. 1214).*

8. a. De bepalingen van de CAO gelden evenzeer voor uitzendkrachten die ter beschikking worden gesteld aan de opdrachtgever die valt onder de werkingssfeerbepaling van de CAO voor de Bouwnijverheid (hierna: de bouwonderneming). In aanvulling daarop geldt voor die uitzendkrachten een afwijkend pakket van arbeidsvoorwaarden.
- b. In de CAO voor de Bouwnijverheid zijn bepalingen opgenomen betreffende bouwplaatsfuncties en UTA-functies (uitvoerend, technisch en administratief). Deze verdeling geldt ook voor de uitzendkrachten uitgezonden in deze onderscheidende functies.
- c. De uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld aan een bouwonderneming als bedoeld onder lid 1 van deze bepaling, is nader te definiëren als vakkracht of nieuwkomer.

#### *Vakkrachten in een bouwplaatsfunctie*

9. Een vakkracht in een bouwplaatsfunctie wordt gedefinieerd als de uitzendkracht die:
  - a. ingevolge een beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO) een opleiding volgt als bedoeld in artikel 28 lid 3 van de CAO voor de Bouwnijverheid; of
  - b. in het bezit is van een diploma of praktijkcertificaat van een opleiding als bedoeld in artikel 28 lid 3 van de CAO voor de Bouwnijverheid; of
  - c. als vakvolwassene een beroepsopleiding in de bouw volgt; of
  - d. binnen een periode van twee jaar in totaal twaalf maanden bouwwerkzaamheden in de zin van de CAO voor de Bouwnijverheid heeft verricht (direct voorafgaande aan de aanvang van de uitzendarbeid of - zodra dit het geval is - gedurende het verrichten van de uitzendarbeid in de bouw).
10. Voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie geldt in afwijking van artikel 19 lid 5 sub b. van de CAO, de toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlenende onderneming.
11. In afwijking van de bepalingen van de CAO gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO voor de Bouwnijverheid voor de vakkracht in een bouwplaatsfunctie:
  - artikel 11a lid 1, 2, 3, 7 en 8 (vierdaagse werkweek);
  - artikel 18 (bereikbaarheidsdienst);
  - artikel 23a lid 4 (senioren dagen);
  - artikel 36 (vergoeding bereikbaarheidsdienst);
  - artikel 42 (reisurevergoeding);
  - artikel 92 (buitenlandse werknemers).
12. Ten aanzien van de vakkracht in de bouwplaatsfunctie geldt geen loondoorbetalingsplicht als bedoeld in artikel 7:628 BW, wanneer als gevolg van ongunstige weersomstandigheden conform

artikel 20a CAO voor de Bouwnijverheid niet kan worden gewerkt. De uitzendonderneming vult dan de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100 procent van het geldende periodeloon in de schaal.

#### *Vakkrachten in een UTA-functie*

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

Een nieuwkomer is de werknemer die ter beschikking wordt gesteld aan een onderneming die valt onder de werkingssfeer van de CAO voor de Bouwnijverheid en die niet valt onder de definitieomschrijving van een vakkracht als hierboven.

14. Voor de vakkracht in de UTA-functie geldt in afwijking van artikel 19 lid 5 sub b. de toepassing van de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlenende onderneming.
15. In afwijking van de bepalingen van de CAO gelden de navolgende aanvullende arbeidsvoorwaarden uit de CAO voor de Bouwnijverheid voor de vakkracht in een UTA-functie:
  - artikel 11b met uitzondering van lid 8 en 9 (vierdaagse werkweek);
  - artikel 23b lid 5 (seniorendagen);
  - artikel 92 (buitenlandse werknemers).

#### *Nieuwkomers*

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

#### *Waga*

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

### **Bijlage III      Pensioen**

#### **Basisregeling**

1. Voor uitzendkrachten die
  - ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, en die
  - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21<sup>ste</sup> verjaardag valt), en die
  - werkzaam zijn in fase A,

geldt de Basisregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.

2. Voor de toepassing van het bepaalde in lid 1 wordt de uitzendkracht mede geacht in 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één werkgever, indien er binnen deze termijn sprake is van opvolgend werkgeverschap. Onder opvolgend werkgeverschap wordt verstaan de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
3. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis, bedoeld in lid 1 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referte-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van een jaar of langer.
4. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
5. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6 procent over het brutoloon bedraagt. De Basisregeling kent een pensioenleeftijd van 65 jaar en voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de wachtdagcompensatie, de reserveringen\* voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag\* en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 19 lid 4 onder c. Onder het brutoloon wordt in de zin van dit artikel niet verstaan het loon over overuren, compensatie-uren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.
6. Iedere uitzendonderneming is gehouden de premies te betalen aan de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, zoals die worden vastgesteld op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting.
7. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 1 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt, uitzendarbeid heeft verricht.
8. De volledige Basisregeling is neergelegd in het Basisreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*\*.

\* Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referte-eisen als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

\*\* Het reglement en nadere informatie over de Basisregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl).

## Plusregeling

9. Voor uitzendkrachten die
  - 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21<sup>ste</sup> verjaardag valt), en die
  - werkzaam zijn in fase B of C,geldt de Plusregeling onder de hierna vermelde voorwaarden.

10. Uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referentie-eis, bedoeld in lid 9 van dit artikel, van werkgever veranderen maar werkzaam blijven binnen de werkingssfeer van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, behoeven niet opnieuw te voldoen aan die referentie-eis, maar blijven deelnemer, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.
11. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.
12. De Plusregeling is een beschikbare-premieregeling met een pensioenleeftijd van 65 jaar die voorziet in de vorming van een pensioenkapitaal ten behoeve van de aankoop van een ouderdomspensioen en/of een partnerpensioen. De premie die voor de vorming van het pensioenkapitaal beschikbaar wordt gesteld, wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag conform onderstaande tabel.

Leeftijdsgroep	Pensioenpremie
20-24	5,50%
25-29	6,36%
30-34	7,44%
35-39	8,63%
40-44	10,03%
45-49	11,75%
50-54	13,70%
55-59	16,23%
60-64	19,36%

De pensioengrondslag wordt op uurbasis vastgesteld door het bruto-uurloon van de uitzendkracht te verminderen met de uurfranchise. In de zin van dit artikel wordt onder brutoloon verstaan: het loon over de normale gewerkte uren, loon over de onregelmatige uren (d.w.z. de uren in afwijkende dag- en tijdzones), de vakantiedagen\*, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag\* en de persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 19 lid 4 onder c. Onder het brutoloon wordt niet verstaan: het loon over overuren, compensatie-uren, reizen en gebruteerde kostenvergoedingen.

13. In geval van arbeidsongeschiktheid conform de bepalingen van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen zal de pensioenopbouw naar rato van de geldende mate van arbeidsongeschiktheid premievrij worden voortgezet volgens het niveau van premie-inleg op het moment van aanvang van arbeidsongeschiktheid.
14. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
15. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten zal jaarlijks op grond van het Uitvoeringsreglement van genoemde Stichting een doorsneepremie vaststellen die aan de uitzendonderneming in rekening wordt gebracht. Iedere uitzendonderneming is vervolgens gehouden deze premies te betalen conform de daaraan in het Uitvoeringsreglement gestelde eisen.
16. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 9 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt uitzendarbeid heeft verricht.

17. De uitzendonderneming is gerechtigd om een gedeelte van de pensioenpremies in te houden op het loon van de uitzendkracht, indien en zodra deze onder de werking van de pensioenregeling valt. De hoogte van de inhouding bedraagt maximaal eenderde van de in lid 15 bedoelde doorsnee premie.
18. De volledige Plusregeling is neergelegd in het Plusreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten\*\*.

\* Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referentie-eisen als bedoeld in lid 9 van dit artikel.

\*\* Het reglement en nadere informatie over de Plusregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: [www.stippensioen.nl](http://www.stippensioen.nl).

#### **Bijlage IV Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)**

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

Algemeen	Artikel 1	Definities
	Artikel 39	Vakantiewerkers
	Artikel 44	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland
	Artikel 45	Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland
	Artikel 53	Naleving
	Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)
	Bijlage VII	Huisvestingsnormen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 11	Werkbriefje
	Artikel 34	Arbeids- en rusttijden
	Artikel 37	Kort verzuim en buitengewoon verlof
Minimumaantal vakantiedagen	Artikel 35	Vakantiedagen
	Artikel 36	Vakantiebijslag
	Artikel 38	Algemeen erkende feestdagen
Minimumloon	Artikel 18	Functie-indeling
	Artikel 19	Beloning
	Artikel 20	Vakkrachten
	Artikel 21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw
	Artikel 22	Salaris
	Artikel 23	Loonsverhoging
	Artikel 24	Periodieken
	Artikel 25	Toeslag onregelmatige werktijden

	Artikel 26 Overwerktoeslag
	Artikel 27 Compensatie-uren
	Artikel 28 Kostenvergoeding
	Bijlage I Functie-indeling
	Bijlage II Aanvullende bepalingen beloning
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 6 Voorwaarden van uitzending
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming
	Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen	Artikel 9 Gelijke behandeling lid 4

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 1 Definities	Integraal, met uitzondering van 'zie artikel 7:691 BW' in sub r. en 'als bedoeld in 7:690 BW' in sub u. en sub k. als volgt: 'een schriftelijke opgave van het loon'.
Artikel 6 Voorwaarden van uitzending	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1 als volgt: 'De uitzendonderneming overhandigt de uitzendkracht de tekst van de CAO-bepalingen in deze bijlage.'</li> <li>■ Lid 2 met als volgt aangepaste tekst: 'De uitzendonderneming en de uitzendkracht maken schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salarïering, met inachtneming van de in deze bijlage opgesomde CAO-bepalingen en bijlagen (indien sprake is van toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO, zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de opdrachtgever).'</li> <li>■ Lid 3 Afwijking van de opgesomde bepalingen en bijlagen van de CAO voor <i>Uitzendkrachten</i> is slechts toegestaan voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.</li> </ul>

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 3</li> <li>■ Lid 4</li> </ul>
Artikel 11 Werkbriefje	Integraal
Artikel 18 Functie-indeling	Integraal
Artikel 19 Beloning	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1</li> <li>■ Lid 5, in sub a. en b. komt de verwijzing naar de leden 2, 3 en 4 te vervallen.</li> </ul>
Artikel 20 Vakkrachten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1</li> <li>■ Lid 2</li> </ul>
Artikel 21 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	Integraal
Artikel 22 Salaris	Integraal, m.u.v. eindsalaris en normperiodiek in lid 1 en lid 2
Artikel 23 Loonsverhoging	Integraal
Artikel 24 Periodieken	Integraal
Artikel 25 Toeslagen onregelmatige werktijden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1 alleen tabel minimumtoeslagfactoren</li> <li>■ Lid 2</li> <li>■ Lid 3</li> </ul>
Artikel 26 Overwerktoeslag	Integraal, m.u.v. laatste volzin in lid 1
Artikel 27 Compensatie-uren	Integraal
Artikel 28 Kostenvergoeding	Integraal
Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	Integraal
Artikel 34 Arbeids- en rusttijden	Integraal
Artikel 35 Vakantiedagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1</li> <li>■ De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak.</li> <li>■ Lid 5</li> </ul>
Artikel 36 Vakantiebijslag	Integraal
Artikel 37 Kort verzuim en buitengewoon verlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1 met als toevoeging: 'De uitzendkracht heeft in deze gevallen recht op doorbetaling van het feitelijk loon.'</li> </ul>
Artikel 38 Algemeen erkende feestdagen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1</li> <li>■ Lid 2, als volgt: 'De uitzendkracht heeft recht</li> </ul>

	op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.'
Artikel 39 Vakantiewerkers	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1</li> <li>■ Lid 2 als volgt: 'De in deze bijlage opgesomde bepalingen gelden evenzeer voor vakantie-werkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 35 lid 1 van de CAO voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledig werkmaand is gewerkt.'</li> </ul>
Artikel 44 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lid 1</li> <li>■ Lid 4</li> <li>■ Lid 5</li> <li>■ Lid 7</li> <li>■ Lid 8</li> </ul>
Artikel 45 Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	Integraal
Artikel 46 Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	Integraal
Artikel 53 Naleving	Integraal
<b>Bijlage I</b> Functie-Indeling	<p>Integraal</p> <p>Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor kan contact opgenomen worden met het Informatiecentrum Diploma Waardering van UWV WERKbedrijf tel. 079 - 321 79 30.</p>
<b>Bijlage II</b> Aanvullende bepalingen beloning	<p>Integraal, m.u.v. artikel 2.</p> <p>Artikel 2 als volgt: 'Bij elke loonbetaling zal aan de uitzendkracht een schriftelijke of digitale specificatie worden verstrekt van het bruto-loonbedrag, alsmede van het bedrag van het bruto-uurloon, het aantal gewerkte uren en de over het uurloon verstrekte toeslagen gespecificeerd per toeslagsoort en uren.'</p>
<b>Bijlage VII</b> Huisvestingsnormen	Integraal

## Bijlage V Overgangsrecht Persoonlijk Opleidingsbudget (P.O.B.) per 1 januari 2008

1. De opbouw van het Persoonlijk Opleidingsbudget (P.O.B.) eindigt per 1 januari 2008. De uitzendkracht die werkzaam is in fase B en voor 1 januari 2008 een persoonlijk opleidingsbudget (P.O.B.) heeft opgebouwd, behoudt het recht op P.O.B..
2. Het P.O.B. werd voor 1 januari 2008 als volgt opgebouwd: de opbouw van het P.O.B., bestaande uit 1,0 procent van het feitelijk loon, ving aan in fase A na in 26 weken arbeid te hebben verricht. In fase A bestond geen individueel recht op het gebruiken van het P.O.B. voor de uitzendkracht. Vanaf het moment dat de uitzendkracht werkzaam was in fase B werd de opbouw van het P.O.B. voortgezet met 1,0 procent van het feitelijk loon.
3. De in artikel 43 lid 3 vermelde collectieve scholingsbestedingsverplichting ad 1,02 procent omvat tevens alle uitkeringen in het kader van een P.O.B. en in dat kader bestede scholingskosten.
4. De uitzendkracht, op 1 januari 2008 werkzaam in fase B, zal in overleg met de uitzendonderneming het tot 1 januari 2008 opgebouwde saldo van het P.O.B. aanwenden voor opleidingsdoel-einden. Alle directe scholingskosten als bedoeld in lid 2 van dit artikel gemaakt ten behoeve van die uitzendkracht, ook in fase A, zowel door de uitzendkracht als door de uitzendonderneming, zullen worden verrekend met het saldo van het P.O.B., dan wel de collectieve som ad 1,02 procent. De indirecte scholingskosten zullen worden verrekend met de collectieve som ad 1,02 procent.
5. Voor zover een uitzendkracht gedurende fase B geen scholing heeft genoten zal het resterend saldo van het P.O.B. zes weken na het einde van het dienstverband automatisch worden uitgekeerd, tenzij:
  - a. aansluitend aan fase B een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de inlenende onderneming dan wel overgegaan wordt naar fase C bij de uitzendonderneming waar de uitzendkracht werkzaam is;
  - b. scholing aan de uitzendkracht is aangeboden, maar door deze is geweigerd;
  - c. de uitzendkracht een dringende reden heeft gegeven tot beëindiging van de uitzendovereenkomst. Uitkering van het resterend saldo van het P.O.B. als hierboven onder lid 5 bedoeld kan, indien de uitzendonderneming dit wenst en de uitzendkracht daarmee instemt, tevens geschieden in de vorm van een scholingsvoucher.
6. De uitzendkracht die een detacheringsovereenkomst heeft in fase B en P.O.B. heeft opgebouwd voor 1 januari 2008, heeft recht op scholing indien en voor zover zijn P.O.B. toereikend is voor de financiering daarvan.
7. De uitzendonderneming is bevoegd bij de uitzendkracht, indien en voor zover het P.O.B. niet toereikend is voor de financiering van de scholing, een eigen bijdrage in de scholingskosten te bedingen. Deze eigen bijdrage zal niet meer bedragen dan 50 procent van het meerdere boven het P.O.B.. De bijdrage kan bestaan uit een bijdrage ineens en/of een periodieke eigen bijdrage. Deze laatste kan gedurende de uitzendovereenkomst bestaan uit een inhouding per uur.
8. Indien de uitzendonderneming meer scholingskosten vergoedt dan dat het P.O.B. bedraagt, kan de uitzendonderneming voor dat meerdere bij de uitzendkracht bedingen dat hij dat geheel of gedeeltelijk terugbetaalt als de uitzendkracht de opleiding niet (met goed gevolg) afrondt of de uitzendovereenkomst voortijdig op initiatief of door toedoen van de uitzendkracht wordt

beëindigd. In dat geval treft de uitzendonderneming een redelijke terugbetalingsregeling met de uitzendkracht. Deze terugbetaling zal niet meer bedragen dan de bijdrage van de uitzendonderneming boven het P.O.B.. Tevens is de uitzendonderneming bevoegd tot verrekening van dat meerdere bij de eindafrekening.

## **Bijlage VI      Overzicht Commissies CAO voor Uitzendkrachten**

### *Geschillencommissie*

De Geschillencommissie behandelt op grond van artikel 48 van de CAO geschillen van uitzendkrachten en uitzendondernemingen over de uitleg/toepassing van de *CAO voor Uitzendkrachten*.

De Geschillencommissie voor de uitzendbranche kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op [geschillen@abu.nl](mailto:geschillen@abu.nl).

### *Functieclassificatiecommissie*

De Functieclassificatiecommissie behandelt op grond van artikel 49 van de CAO bezwaren van uitzendkrachten ten aanzien van de indeling van de functie.

De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op [functieclassificatie@abu.nl](mailto:functieclassificatie@abu.nl).

### *Beloningscommissie*

De Beloningscommissie behandelt:

- op grond van artikel 20 van de CAO vakkrachtenmeldingen van partijen bij een andere CAO;
- op grond van artikel 7 van Bijlage II van de CAO dispensatieverzoeken van partijen bij de *CAO voor Uitzendkrachten* ten aanzien van de normtabel.

De Beloningscommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp.

### *Dispensatiecommissie*

De Dispensatiecommissie behandelt:

- op grond van artikel 4 van de CAO dispensatieverzoeken van de *CAO voor Uitzendkrachten* ingediend door partijen bij een andere CAO;
- op grond van de artikelen 25 en 26 van de CAO dispensatieverzoeken van uitzendondernemingen ten aanzien van de toepassing van de regeling omtrent onregelmatige werktijden en overwerktoeslag.

De Dispensatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp.

## **Bijlage VII    Huisvestingsnormen**

### **1. Huisvesting Algemeen**

- 1.1 Actueel overzicht huisvestingslocaties en personen per locatie is beschikbaar
- 1.2 Controle op toegestane huisvesting (woonvormen):
  - a. reguliere woning;
  - b. hotel/pension;

- c. wooneenheden in gebouwencomplex;
  - d. chalets/woonunits;
  - e. huisvesting op recreatieterrein.
- 1.3 Maximale capaciteit + daadwerkelijke bezetting personen per locatie per controledatum.
- 1.4 Minimaal 10 m<sup>2</sup> per persoon  
*meetmethodiek is l x b : personen = m<sup>2</sup>*
- extra leefruimte in de direct toegankelijke omgeving van de woonruimte wordt meege-rekend;
  - extra leefruimte niet in de direct toegankelijke omgeving van de woonruimte wordt niet meegerekend.
- 1.5 Beschikbare ruimte per slaapvertrek minimaal per persoon ruimte voor een eenpersoons-bed, een kast en een stoel.

## 2. Sanitair/verwarming/veiligheid/hygiëne

- 2.1 Sanitaire voorzieningen:
- toilet(ten) (minimaal één toilet per acht personen);
  - douche(s) (minimaal één douche per acht personen).
- 2.2 Veiligheid en hygiëne ter beoordeling auditor.
- 2.3 Verwarming: bij gaskachels CO-melder + aantoonbaar jaarlijkse controle van cv, gaskachel of geiser.

## 3. Overige voorzieningen

- 3.1 Koelkast(en), 30 liter koelruimte per persoon + gebruik van vriezer.
- 3.2 Kookplaat/platen, minimaal vier pitten, bij meer dan acht personen één pit per twee personen, bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten, eventueel aangevuld met oven en magnetron.

## 4. Brandveiligheid 1

Waar vereist inspectierapport brandweer conform de wet (voor hotel/pension en wooneenheden in gebouwencomplex).

## 5. Brandveiligheid 2 (Minimale eisen voor woonobjecten waarvoor geen vergunning vereist is)

- 5.1 Brandblusser
- de houdbaarheid geldigheid is controleerbaar;
  - type brandblusser zes liter;
  - instructie gebruik op brandblusser;
  - brandblusser binnen vijf meter van plaats waar gekookt wordt.
- 5.2 Blusdeken (bij kookgelegenheid).
- 5.3 Werkende rook- en CO-melders op voorgeschreven plaats gemonteerd.

Waarborgen op het terrein van brandveiligheid die zijn verstrekt door de brandweer of door gespecialiseerde private partijen en minstens vergelijkbaar zijn met de normenset zijn ook toegestaan. De aanwezigheid van een recent keuringsrapport is dan vereist.

## **6. Overige eisen**

6.1 Informatiekaart opgesteld in de landstaal bevat ten minste telefoonnummers van:

- eigen hulpverlener;
- regiopolitie;
- brandweer;
- 112 (in levensbedreigende situaties);
- verkorte huis- en leefregels in landstaal.

6.2 Informatiekaart opgehangen op centrale plaats in woonlocatie.

6.3 Indien tijdens een huisvestingscontrole meer dan twee slaapkamerdeuren afgesloten zijn, dan volgt een hercontrole.

## **Bijlage VIII      Aanpassing normtabel**

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

1. De normtabel van de *CAO voor Uitzendkrachten* wordt met het afgesproken percentage verhoogd.
2. De feitelijke bruto-uurlonen van uitzendkrachten worden per de afgesproken datum verhoogd met het afgesproken percentage. Deze verhoging betreft alle uitzendkrachten die op genoemde datum een lopende uitzendovereenkomst hebben met hun uitzendonderneming, behalve:
  - a. de uitzendkrachten op wie op genoemde datum krachtens artikel 19 lid 5 van de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014* de inlenersbeloning wordt toegepast;
  - b. de uitzendkrachten die op genoemde datum een brutobeloning genieten conform de Inroomtabel salarissen van de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014*.

## Protocollen

### Protocol A Opleiding

CAO-partijen hebben met de ingang van de nieuwe CAO afgesproken om te komen tot extra scholingsinspanningen. Met het opleidingsarrangement beogen zij een impuls te geven aan ondernemingsgewijze én branchegewijze opleidingsactiviteiten. Partijen willen zich daarbij de komende jaren richten op:

- terugdringen van het tekort aan gekwalificeerde medewerkers op de arbeidsmarkt;
- omzetten van relevante uitzendwerkervaring in kwalificerende opleidingen en erkende diploma's;
- groei van leren en werken in de uitzendbranche via intermediair werkgeverschap;
- meer mensen met startkwalificaties (Web-2 niveau) aan het werk;
- bestrijden van on- en laaggeletterdheid onder werkenden;
- sectoroverstijgende scholing en samenwerking tussen STOOFF en andere O&O-fondsen.

Partijen spreken ter concretisering hiervan onder meer af in een periode van twee jaar 5000 BBL-werk- en leertrajecten en 2500 ervaringscertificaten te willen wegzetten met name gericht op jongere en oudere werknemers zonder startkwalificatie. Bekostiging van de 2500 ervaringscertificaten geschiedt door STOOFF. In dit kader zal de fiscale tegemoetkoming in combinatie met tegemoetkoming via STOOFF in beeld worden gebracht. Uitzendkrachten die niet via hun uitzendonderneming in aanmerking komen voor periodieke verkenning van competenties zullen een beroep kunnen doen op STOOFF voor een verkenning van competenties, bijv. via de reeds ontwikkelde en beschikbare competentiescan. Overigens kunnen ook ondernemingen kosteloos gebruikmaken van deze competentiescan.

Partijen spreken in het licht van de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid inzake de inzet van O&O-fondsen (juli 2008) ook af, zich nadrukkelijk in te zullen spannen om middels de activiteiten van STOOFF de samenwerking met andere O&O-fondsen en gemeenten te bewerkstelligen teneinde gezamenlijke investeringen en een financieel sluitende aanpak inclusief verletkosten in de opleiding van flexkrachten mogelijk te maken.

Partijen wensen te komen tot een opleidingsmonitor uitzendbranche. Via deze monitor wordt elke twee jaar onderzoek gedaan naar de opleidingsactiviteiten van uitzendondernemingen. Aan STOOFF zal worden gevraagd deze monitor te ontwikkelen en uit te voeren.

Om uitzendondernemingen te faciliteren bij de uitvoering en verantwoording van de scholingsbestedingsverplichting verzoeken CAO-partijen aan STOOFF te komen tot het ontwikkelen van modelopleidingsplannen. Deze modelopleidingsplannen dienen beschikbaar te worden gesteld aan uitzendondernemingen.

Partijen spreken af dat uitzendkrachten en uitzendondernemingen voor hun opleidingswensen en opleidingsactiviteiten terecht moeten kunnen bij een landelijk opleidingsloket voor de uitzendbran-

che. Dit geldt bijvoorbeeld voor uitzendkrachten die in onvoldoende mate door de uitzendonderneming kunnen worden bediend (bijv. bij voorschakeltrajecten). Of voor MKB-ondernemingen die er onvoldoende in slagen zelf invulling te geven aan opleidingsactiviteiten. Partijen verzoeken STOOFF de mogelijkheden voor een landelijk loket voor opleiden en ervaringscertificaten te onderzoeken.

## Protocol B **Wet melding collectief ontslag (protocol bij artikel 31 van de CAO)**

Partijen, betrokken bij de CAO voor *Uitzendkrachten*, overwegende:

- dat in artikel 31 van de CAO is bepaald, dat de uitzendonderneming gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is gehouden passende vervangende arbeid aan te bieden bij het wegvallen van de inleenopdracht;
- dat in artikel 31 voorts is bepaald, dat de uitzendonderneming een termijn in acht neemt voor bedoelde herplaatsing die in ieder geval een maand belooft en welke oploopt tot uiteindelijk drie maanden, afhankelijk van de duur van het dienstverband van de betrokken uitzendkracht;
- dat eerst indien na afloop van die termijn is gebleken dat herplaatsing van betrokkene onmogelijk is, de uitzendonderneming bevoegd is om een ontslagvergunning te verzoeken;
- dat partijen willen voorkomen dat vermelde wachttermijn cumuleert met de wachttermijn van een maand als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de Wet melding collectief ontslag (WMCO).

Partijen constateren dat met ingang van 1 januari 1999 de Wet melding collectief ontslag wordt aangevuld met artikel 6a., luidende:

*‘Indien de melding wordt ondersteund door een verklaring van de belanghebbende verenigingen van werknemers dat zij zijn geraadpleegd en dat zij zich ermee kunnen verenigen, kunnen de verzoeken onmiddellijk in behandeling worden genomen.’*

Partijen stellen vast, dat de verplichting tot het in acht nemen van de termijn van artikel 6 lid 1 WMCO door UWV WERKbedrijf, afdeling arbeidsjuridische dienstverlening aan de orde is, indien een werkgever voornemens is de dienstbetrekkingen van ten minste twintig werknemers werkzaam in een werkgebied op een of meer binnen een tijdvak van drie maanden gelegen tijdstip te doen eindigen.

Werkgebieden van UWV WERKbedrijf omvatten doorgaans een provincie. Een uitzendonderneming heeft meestal meer dan één vestiging in een provincie. Vestigingen zijn gewoonlijk financieel en economisch zelfstandige eenheden binnen de uitzendonderneming.

Door de omvang van het werkgebied van UWV WERKbedrijf enerzijds en de organisatie van de uitzendondernemingen anderzijds kan zich de situatie voordoen dat door vestigingen verzochte ontslagvergunningen binnen het bestek van de drie maanden als bedoeld in artikel 6 lid 1 WMCO leiden tot een collectief ontslag als bedoeld in de WMCO, zonder dat er sprake is van een samenhang in de voorgenomen ontslagen zoals die wet vooronderstelt. Het aantal van twintig komt dan immers tot stand, doordat door vestigingen vergunningen worden verzocht, terwijl er geen sprake is van een structurele vermindering van opdrachten bij één opdrachtgever. UWV WERKbedrijf, afdeling arbeidsjuridische dienstverlening zal bij het bereiken van het aantal van twintig alle dan nog aanhangige

verzoeken om ontslagvergunning voor een maand terzijde leggen.

In dat geval zou de uitzendonderneming, naast de herplaatsingsperiode als bedoeld in artikel 31 van de CAO ook de wachttermijn van een maand als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de WMCO in acht moeten nemen.

CAO-partijen zijn van oordeel dat deze dubbele wachttermijn in die situatie niet gewenst is. Zij komen overeen dat de werknemersorganisaties dan in beginsel onverwijld een verklaring van raadpleging als bedoeld in artikel 6a. van de WMCO zullen afgeven. Dat laat onverlet dat werknemersorganisaties in situaties waarin zij van oordeel zijn dat de uitzendonderneming het principe van de WMCO tracht te ontgaan, een dergelijke verklaring niet zonder meer afgeven en met de uitzendonderneming in overleg treden teneinde geraadpleegd te worden over het collectieve ontslag.

Partijen zijn voorts van oordeel dat het gewenst is, dat partijen op voorhand kunnen calculeren wat ongeveer de loonkosten van een collectief ontslag zullen zijn. Zij komen daartoe het volgende overeen:

- Indien bij één opdrachtgever, dat wil zeggen een werkgever als bedoeld in artikel 1 van de WMCO, de opdracht(en) voor een groep van meer dan twintig uitzendwerknemers in één keer word(t)en beëindigd, meldt de uitzendonderneming dat bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties op zodanig moment dat het overleg nog van invloed kan zijn op de te nemen besluiten.
- Indien vervolgens blijkt dat de uitzendonderneming niet in staat is alle betrokken uitzendwerknemers te herplaatsen en een groep van twintig of meer uitzendkrachten werkzaam in fase C resteert, geven de werknemersorganisaties in beginsel een verklaring af als bedoeld in artikel 6a. van de WMCO, opdat de uitzendonderneming geen wachttermijn in acht hoeft te nemen als bedoeld in artikel 6 lid 1 van de WMCO. In dat geval is de uitzendonderneming aan de betrokken werknemers een vergoeding verschuldigd overeenkomstig de zogenaamde kantonrechtर्सformule (waarbij de correctiefactor C één is), waarop in mindering komen de loonkosten over de periode vanaf het moment van de melding tot aan de ingangsdatum ontslag waarin de betrokken uitzendmedewerker niet heeft gewerkt en toch loon heeft ontvangen. De grondslag voor de berekening van de vergoeding overeenkomstig de kantonrechtर्सformule is het feitelijk loon dat de uitzendkracht heeft ontvangen in de dertien weken voorafgaand aan het wegvallen van de laatst beëindigde terbeschikkingstelling, verhoogd met de structurele toeslagen voor onregelmatigheid, verschoven uren en ploegentoeslag.

Dit laat onverlet dat de werknemersorganisaties als ook de uitzendondernemingen kunnen onderhandelen over een andere vergoeding indien zij daartoe termen aanwezig achten. Zij geven dan nadien een verklaring ex artikel 6a. WMCO af.

In het geval van een collectief ontslag als hier bedoeld is de uitzendonderneming niet gehouden de wachttermijn als bedoeld in artikel 31 lid 7 van de CAO in acht te nemen, mits de herplaatsingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 31 lid 2 van de CAO zijn geleverd.

Indien en voor zover er sprake is van een collectief ontslag als hier bedoeld, kan de uitzendonderneming in overleg met de betrokken werknemersorganisaties in een afspraak die wordt aangemeld als CAO overeenkomen af te wijken van hetgeen bepaald in artikel 15 lid 4 van de CAO, de leden 2 en 4 van artikel 7:672 BW, dan wel van hetgeen bepaald in de individuele arbeidsovereenkomst ten aanzien van de opzegtermijn.

Voorts kan de uitzendonderneming in voornoemde afspraak overeenkomen af te wijken van hetgeen bepaald ten aanzien van de rechtspositie en onderbrekingstermijnen in de artikelen 13 en 17 van de CAO en in de artikelen 7:691 en 7:668a BW (voor zover van driekwart dwingend recht). Dit ten aanzien van de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is beëindigd in het kader van eerdergenoemd collectief ontslag die opnieuw in dienst treedt bij de desbetreffende werkgever.

#### Protocol C      **Vakantiedagenregeling**

Partijen betrokken bij de CAO voor *Uitzendkrachten*, overwegende dat de nieuwe vakantiewetgeving het mogelijk maakt bovenwettelijke vakantiedagen aan te wenden voor andere doeleinden dan vrije dagen, komen de volgende afspraak overeen:

- Het komen tot een studie naar de mogelijkheden van het kopen van vakantiedagen alsmede naar alternatieve bronnen en aanwendingsmogelijkheden.
- Voornoemde studie zal tevens bevatten het onderzoek naar de mogelijkheid tot het fiscaal gunstig afdragen van vakbondscontributie.
- Onderzoek naar de mogelijkheden van het kopen van vakantiedagen alsmede naar alternatieve bronnen en aanwendingsmogelijkheden.

**Transponeringstabel CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014, versie maart 2009 (nieuw) met CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009, versie februari 2008 (oud)**

CAO- artikelen nieuw	Benaming artikelen nieuw	CAO- artikelen oud
----------------------------	--------------------------	--------------------------

**Hoofdstuk 1 Definities, werkingsfeer, karakter CAO**

1	Definities	1
2	Werkingsfeer	2
3	Looptijd	42
4	Dispensatie	41

**Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen  
werkgever en werknemer**

5	Inschrijving	4
6	Voorwaarden van uitzending	5
7	Melding arbeidsverleden bij aanbod	6
8	Opgave van opgebouwde rechten	16
9, lid 1-3	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/ uitzendonderneming	17, lid 1-3
9, lid 4	Gelijke behandeling	3 lid 1
10	Gedragsregels en sancties	18
11	Werkbriefje	19

**Hoofdstuk 3 Rechtspositie**

12	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	7
13	Uitzendfasen	8
14	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding	10
15	Beëindiging van de detacheringsovereenkomst	11
16	Proeftijden	12
17, lid 1-4, 6	Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning	14
17 lid 5		Bijlage I deel B, 9

**Hoofdstuk 4 Functie-indeling en beloning**

18	Functie-indeling	21
19	Beloning	22
19 lid 5 sub c		15
20	Vakkrachten	23
21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	23A
22	Salaris	Bijlage I deel B, 4a-g

23	Loonsverhoging	Bijlage I deel B, 7
24	Periodieken	Bijlage I deel B, 3
25	Toeslag onregelmatige werktijden	1g en Bijlage I deel B, 5a-c, 8
26	Overwerktoeslag	1g en Bijlage I deel B, 6a-d, 8
27	Compensatie-uren	Bijlage I deel B, 6e
28	Kostenvergoeding	33
29	Spaarloonregeling	24
30	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting	9
31	Wegvallen uitzendarbeid bij detacherings- overeenkomst	13

### **Hoofdstuk 5 Gezondheid en veiligheid**

32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	17 lid 4
33	Arbeidsongeschiktheid	32

### **Hoofdstuk 6 Werken en vrij**

34	Arbeids- en rusttijden	20
35	Vakantiedagen	27
36	Vakantiebijslag	28
37	Kort verzuim en buitengewoon verlof	29
38	Algemeen erkende feestdagen	30
39	Vakantiewerkers	34

### **Hoofdstuk 7 Betaalbaarstelling reserveringen**

40	Betalbaarstelling reserveringen	31
41	Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie	Bijlage II

### **Hoofdstuk 8 Pensioen**

42	Pensioenregeling	36A, 36B
----	------------------	----------

### **Hoofdstuk 9 Scholing**

43	Scholing	39
----	----------	----

### **Hoofdstuk 10 Internationaal**

44	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	35
45	Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	Bijlage IV

46	Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeids-overeenkomst (Waga)	35A
----	------------------------------------------------------------------	-----

### Hoofdstuk 11 Geschillencommissies

47	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	37
48	Geschillencommissie	38
49	Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie	Bijlage I deel B, 15-17

### Hoofdstuk 12 Overig/slot

50	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	40 en Protocol L
51	Evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen	43, lid 2-4
52	Tussentijdse wijziging	44
53	Naleving	45
54	Nadere bepalingen	46
55	Aard van de CAO-bepalingen	47

### Bijlagen

Bijlage I	Functie-indeling	Bijlage I deel A en B, 2
Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning	
1-3, 4, 5	Uitvoeringsbepalingen	Bijlage I deel B, 10-14
2	Loonstrook	25
7	Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon	Bijlage III
8-17	Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw	Bijlage VII
Bijlage III	Pensioen	36A, 36B
Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	Bijlage VI
Bijlage V	Overgangsrecht Persoonlijk Opleidingsbudget (P.O.B.) per 1 januari 2008	39
Bijlage VI	Commissies	

### Protocollen

Protocol A	Opleiding	
Protocol B	Wet melding collectief ontslag (protocol bij artikel 31)	Protocol B
Protocol C	Vakantiedagenregeling	Protocol H

*De volgende artikelen van de CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009 zijn vervallen: artikel 3 lid 2 en 3, artikel 26 en de Protocollen A, C t/m G, J, K, N, O.*

**Transponeringstabel CAO voor Uitzendkrachten 2004-2009, versie februari 2008 (oud) met CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014, versie maart 2009 (nieuw)**

CAO- artikelen oud	Benaming CAO-artikelen oud	CAO- artikelen nieuw
1	Definities	1
2	Werkings sfeer	2
3 lid 1	Gelijkberechtiging	9 lid 4
3 lid 2-3	<i>Vervallen</i>	
4	Inschrijving	5
5	Voorwaarden van uitzending	6
6	Melding arbeidsverleden bij aanbod	7
7	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	12
8	Uitzendfasen	13
9	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting	30
10	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding	14
11	Beëindiging van de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd	15
12	Proeftijden	16
13	Wegvallen uitzendarbeid	31
14	Opvolgend werkgeverschap	17, lid 1-4, 6
15	Misbruik van recht	19 lid 5 sub c
16	Opgave van opgebouwde rechten	8
17 lid 1-3	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/ uitzendonderneming	9, lid 1-3
17 lid 4	Informereren over vereiste (beroeps)kwalificaties	32
18	Gedragregels en sancties	10
19	Tijdverantwoording	11
20	Arbeids- en rusttijden	34
21	Functie-indeling	18
22	Beloning	19
23	Vakkrachten	20
23A	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	21
24	Spaarloonregeling	29
25	Loonafrekening	Bijlage II, 2
26	<i>Vervallen</i>	
27	Vakantiedagen	35
28	Vakantiebijslag	36
29	Kort verzuim en buitengewoon verlof	37
30	Algemeen erkende feestdagen	38

31	Betaalbaarstelling reserveringen	40
32	Ziekte en ongeval	33
33	Kostenvergoeding	28
34	Vakantiewerkers	39
35	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	44
35A	Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	46
36A	BasisPensioenregeling	42 lid 1, 2, 4, 5 en Bijlage III BasisPensioenregeling
36B	PlusPensioenregeling	42 lid 1, 3, 4, 5 en Bijlage III PlusPensioenregeling
37	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	47
38	Geschillencommissie	48
39	Scholing	43
39	Overgangsrecht Persoonlijk Opleidingsbudget (P.O.B.) per 1 januari 2008	Bijlage V
40	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	50
41	Dispensatie	4
42	Looptijd	3
43 lid 1	<i>Vervallen</i>	
43 lid 2-4	Evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen	51
44	Tussentijdse wijziging	52
45	Naleving	53
46	Nadere bepalingen	54
47	Aard van de CAO-bepalingen	55
Bijlage I deel A	Functie-indeling	Bijlage I
Bijlage I deel B, 3	Periodieken	24
Bijlage I deel B, 1	Salaristabel	22
Bijlage I deel B, 2	Functiegroep	Bijlage I
Bijlage I deel B, 4a-g	Salaris	22
Bijlage I deel B, 5a-c	Toeslag onregelmatige werktijden	25

Bijlage I deel B, 6a-d	Overwerktoeslag	26
Bijlage I deel B, 6e	Compensatie-uren	27
Bijlage I deel B, 7	Loonsverhoging	23
Bijlage I deel B, 8	Nadere bepaling toeslag onregelmatige werktijden overwerktoeslag	Verwerkt in artikel 25 en 26
Bijlage I deel B, 9	Overgang naar andere uitzendonderneming	17 lid 5
Bijlage I deel B, 10-14	Uitvoeringsbepalingen	Bijlage II, 1-5
Bijlage I deel B, 15-17	Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie	49
Bijlage II	Percentages reserveringen, inhoudingen en wachttagcompensatie	41
Bijlage III	Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon	Bijlage II, 7
Bijlage IV	Aanvullende regeling uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	45
Bijlage VI	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (Waga)	Bijlage IV
Bijlage VII	Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw	Bijlage II, 8-17
	Aanvullende bepalingen beloning	Bijlage II
	Commissies	Bijlage VI

### **Protocollen**

<i>Protocol A, C-G, M-O</i>	<i>Vervallen</i>	
Protocol B	Wet melding collectief ontslag (protocol bij art. 31)	Protocol B
Protocol H	Vakantiedagenregeling	Protocol C
Protocol L	Vakbondscontributie	50 lid 3
	Opleiding	Protocol A



**Werknemersorganisaties**

FNV Bondgenoten  
Postbus 9208  
3506 GE UTRECHT  
Tel: 0900 - 9690  
Fax: 030 - 273 82 25  
[www.fnvflex.nl](http://www.fnvflex.nl)

De Unie  
Postbus 400  
4100 AK CULEMBORG  
Tel: 0345 - 85 18 51  
Fax: 0345 - 85 15 00  
[www.deunie.nl](http://www.deunie.nl)

CNV Dienstenbond  
Postbus 3135  
2130 KC HOOFDDORP  
Tel: 023 - 565 10 52  
Fax: 023 - 565 01 50  
[www.cnv.nl](http://www.cnv.nl)

LBV  
Strevelsweg 700/612  
3083 AS ROTTERDAM  
Tel: 010 - 481 80 11  
Fax: 010 - 481 82 11  
[www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)

**Werkgeversorganisatie**

ABU  
Postbus 144  
1170 AC BADHOEVEDORP  
[www.abu.nl](http://www.abu.nl)

**ABU**