CAO voor Uitzendkrachten

2012 - 2017

november 2012

FNV Bondgenoten

De Unie
vakbond voor industrie en dienstverlening

CNV Dienstenbond

LBV
Landelijke Belangen Vereniging

ABU

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**.

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.cnvdienstenbond.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.**

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**.

Inhoud Bladzijde

Hoofdstuk 1	**Definities, werkingssfeer, karakter CAO**	
Artikel 1	Definities	7
Artikel 2	Werkingssfeer	9
Artikel 3	Looptijd	9
Artikel 4	Dispensatie	9
Hoofdstuk 2	**Algemene verplichtingen werkgever en werknemer**	
Artikel 5	Inschrijving	11
Artikel 6	Voorwaarden van uitzending	11
Artikel 7	Melding arbeidsverleden bij aanbod	11
Artikel 8	Opgave van opgebouwde rechten	12
Artikel 9	Verhouding uitzendkracht/opdrachtgever/uitzendonderneming	12
Artikel 10	Gedragsregels en sancties	12
Artikel 11	Werkbriefje	13
Hoofdstuk 3	**Rechtspositie**	
Artikel 12	Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst	14
Artikel 13	Uitzendfasen	14
Artikel 14	Beëindiging van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding	16
Artikel 15	Beëindiging van de detacheringsovereenkomst	16
Artikel 16	Proeftijden	17
Artikel 17	Opvolgend werkgeverschap, rechtspositie en beloning	18
Hoofdstuk 4	**Functie-indeling en beloning**	
Artikel 18	Functie-indeling	22
Artikel 19	Beloning	22
Artikel 20	Vakkrachten	26
Artikel 21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw	26
Artikel 22	Salaris	27
Artikel 23	Loonsverhoging	33
Artikel 24	Periodieken	34
Artikel 25	Toeslag onregelmatige werktijden	34
Artikel 26	Overwerktoeslag	36
Artikel 27	Compensatie-uren	36
Artikel 28	Kostenvergoeding	37
Artikel 29	*Dit artikel is vervallen*	
Artikel 30	Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting	37
Artikel 31	Wegvallen uitzendarbeid bij detacheringsovereenkomst	38

Hoofdstuk 5	**Gezondheid en veiligheid**	
Artikel 32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	43
Artikel 33	Arbeidsongeschiktheid	43
Hoofdstuk 6	**Werken en vrij**	
Artikel 34	Arbeids- en rusttijden	45
Artikel 35	Vakantiedagen	45
Artikel 36	Vakantiebijslag	46
Artikel 37	Kort verzuim en buitengewoon verlof	46
Artikel 38	Algemeen erkende feestdagen	47
Artikel 39	Vakantiewerkers	49
Hoofdstuk 7	**Betaalbaarstelling reserveringen**	
Artikel 40	Betaalbaarstelling reserveringen en vakantiebijslag	50
Artikel 41	Percentages reserveringen, inhoudingen en wachtdagcompensatie	51
Hoofdstuk 8	**Pensioen**	
Artikel 42	Pensioenregeling	53
Hoofdstuk 9	**Scholing**	
Artikel 43	Scholing	54
Hoofdstuk 10	**Internationaal**	
Artikel 44	Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen	56
Artikel 44a	Verrekeningen op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen	57
Artikel 44b	Inhoudingen op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen	58
Artikel 45	Aanvullende regeling uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen	58
Artikel 46	Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	61
Hoofdstuk 11	**Geschillencommissies**	
Artikel 47	Klachtenbehandeling binnen de uitzendondernemingen	62
Artikel 48	Geschillencommissie	62
Artikel 49	Overleg-, bezwaar- en beroepsprocedure met betrekking tot indeling van functie	63
Hoofdstuk 12	**Overig/slot**	
Artikel 50	Faciliteiten voor werknemersorganisaties	65
Artikel 51	Evaluatie en opzegging van de CAO-bepalingen	66
Artikel 52	Tussentijdse wijziging en opzegging	66

Artikel 53	Naleving	67
Artikel 54	Nadere bepalingen	67
Artikel 55	Aard van de CAO-bepalingen	67
Bijlage I	Functie-indeling	69
Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning	78
Bijlage III	Pensioen	82
Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	86
Bijlage V	Deze bijlage is vervallen	
Bijlage VI	Overzicht commissies *CAO voor Uitzendkrachten*	90
Bijlage VII	Huisvestingsnormen	90
Bijlage VIII	Aanpassing normtabel	92
Bijlage IX	Reglement dispensatie *CAO voor Uitzendkrachten*	92
Protocol A	Opleiding	94
Protocol B	Wet melding collectief ontslag (protocol bij artikel 31)	95
Protocol C	Vakantiedagenregeling	97
Protocol D	Aanpassingen met ingang van 2015	97

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, *Nota flexibiliteit en zekerheid, publicatienummer 2/96, 3 april 1996* aan de regering werd uitgebracht. In dit advies is onder meer de toekomstige arbeidsrechtelijke relatie tussen uitzendonderneming en uitzendkracht beschreven;
- CAO-partijen in de uitzendbranche in april 1996 als onderdeel van bovenstaand advies een convenant zijn overeengekomen, waarin afspraken zijn gemaakt over de rechtspositie, pensioen en scholing voor uitzendkrachten. Dit convenant dient te worden bezien 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 vervolg op het advies van de Stichting van de Arbeid per 1 januari 1999 de Wet Flexibiliteit en zekerheid is ingevoerd;
- per 1 januari 1999 CAO-partijen een vijfjarige CAO zijn overeengekomen, waarin uitvoering is gegeven aan de afspraken in het hiervoor genoemde convenant;
- in oktober 2001 door de Stichting van de Arbeid het advies *Arbeidsvoorwaarden van uitzendwerknemers, de verhoudingen tussen uitzend-CAO's en CAO's van inlenende ondernemingen (Publicatienummer 10/01),* werd uitgebracht;
- nadien door CAO-partijen in de *CAO voor Uitzendkrachten* onder meer de definitie van de inlenersbeloning is geïntroduceerd;
- de *Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PbEU 2008, L 327)* in 2012 heeft geleid tot heroverweging van het loonverhoudingsvoorschrift en aanpassing van artikel 8 WAADI per 27 april 2012 (*Staatsblad* 173, 26 april 2012), dat zijn vormgeving heeft gekregen in deze CAO.

Komen overeen*:
de collectieve arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten, bestaande uit de hierna volgende artikelen 1 tot en met 55, alsmede uit de daarna volgende bijlagen I tot en met IX en de daarna volgende protocollen A tot en met D, 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, werkingssfeer, karakter CAO

Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. **arbeids- en rusttijden**: de arbeids- en rusttijden in de zin van de Arbeidstijdenwet;
b. **aspirant-uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die door de uitzendonderneming is ingeschreven als mogelijk beschikbaar voor uitzendarbeid;
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 rechtens geldende beloning van de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht. De inlenersbeloning is samengesteld uit:
    1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
    2. de van toepassing zijnde 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, pensionkosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie);
    6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald;
j. **inschrijving**: de pre-contractuele fase die vooraf kan gaan aan de uitzendovereenkomst, waarbij de uitzendkracht aan de uitzendonderneming te kennen geeft mogelijk beschikbaar te zijn voor uitzendarbeid en de uitzendonderneming aan de aspirant-uitzendkracht te kennen geeft deze aan te merken als mogelijke kandidaat voor terbeschikkingstelling in de toekomst;
k. **loonstrook**: een schriftelijke opgave zoals bedoeld in artikel 7:626 BW, overeenkomstig onder aa. van dit artikel;
l. **opdracht**: de overeenkomst tussen opdrachtgever en uitzendonderneming, die er toe strekt dat aan de opdrachtgever een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld;
m. **opdrachtgever**: de derde, aan wie een uitzendkracht ter beschikking wordt gesteld door een uitzendonderneming;

n. **opvolgend werkgeverschap**: de situatie waarbij de uitzendkracht achtereenvolgens in dienst is bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn;
o. **terbeschikkingstelling**: de tewerkstelling van de uitzendkracht bij de opdrachtgever;
p. **terugvalloon**: 90% van het feitelijk loon in de laatst beëindigde terbeschikkingstelling doch minimaal het wettelijk minimumloon;
q. **uitzendarbeid**: de arbeid, die wordt uitgeoefend door de uitzendkracht, krachtens de uitzendovereenkomst;
r. **uitzendbeding**: de bepaling in de uitzendovereenkomst waarbij wordt bedongen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht door de uitzendonderneming aan de opdrachtgever op verzoek van de opdrachtgever ten einde komt (zie artikel 7:691 lid 2 BW);
s. **uitzendkracht**: de natuurlijke persoon die met de uitzendonderneming een uitzendovereenkomst aangaat;
t. **uitzendonderneming**: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die uitzendkrachten ter beschikking stelt van (uitzendt naar) opdrachtgevers;
u. **uitzendovereenkomst**: de arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:690 BW, waarbij de ene partij als werknemer door de andere partij als werkgever in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van die werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan die werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde;
v. **vakantiewerkers**: scholieren, studenten en andere studerenden, 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.
aa. **schriftelijk**: op schrift gesteld dan wel ter beschikking gesteld per e-mail of door middel van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, zulks tenzij in deze CAO nadrukkelijk anders is bepaald. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een gepersonaliseerde, beveiligde portal, dienen de daarop ter beschikking gestelde documenten door de uitzendkracht te kunnen worden gedownload. Daarnaast dient de uitzendkracht minimaal één maand van tevoren te worden geïnformeerd over het afsluiten van de portal of het verwijderen van de daarop ter beschikking gestelde documenten.

Artikel 2 **Werkingssfeer**

1. De CAO is van toepassing op de uitzendovereenkomsten tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, indien en voor zover de omvang van de uitzendloonsom ten minste 50% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis van die uitzendonderneming bedraagt, behoudens dispensatie op grond van artikel 4 van de CAO.
2. De CAO is niet van toepassing op de werkgever die als lid is toegelaten bij de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU). Een overzicht van deze leden is te vinden op de website van de NBBU.
3. De CAO is niet van toepassing op de uitzendonderneming, die valt onder de werkingssfeeromschrijving van een andere bedrijfstak-CAO, tenzij die uitzendonderneming voldoet aan de in lid 4 genoemde cumulatieve vereisten.
4. De CAO blijft van toepassing, niettegenstaande het bepaalde in lid 3, op de uitzendonderneming die voldoet aan de volgende cumulatieve vereisten:
   a. de bedrijfsactiviteiten van de uitzendonderneming bestaan uitsluitend uit het ter beschikking stellen van arbeidskrachten als bedoeld in artikel 7:690 BW, én
   b. de arbeidskrachten (uitzendkrachten) van die werkgever zijn voor ten minste 25% van de loonsom, of althans van het in de desbetreffende CAO gehanteerde relevante kwantitatieve criterium (zoals arbeidsuren), betrokken bij werkzaamheden uitgeoefend in enige andere tak van bedrijf dan in de werkingssfeer van die andere CAO omschreven, én
   c. de werkgever zendt voor ten minste 15% van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uit op basis van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW, zoals nader gedefinieerd in Bijlage 1, behorend bij artikel 5.1 van de *Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Staatssecretaris van Financiën van 2 december 2005, Directie Sociale Verzekeringen, Nr. SV/F&W/05/96420, ter uitvoering van de Wet financiering sociale verzekeringen (Regeling Wfsv)*, gepubliceerd in de *Staatscourant* nummer 242 van 13 december 2005. Met ingang van de inwerkingtreding van dit besluit geldt dat de uitzendonderneming aan dit criterium heeft voldaan indien en voor zover dit door de uitvoeringsinstelling is vastgesteld, én
   d. de uitzendonderneming is geen onderdeel van een concern dat rechtstreeks of door algemeenverbindendverklaring gebonden is aan de desbetreffende andere CAO, én
   e. de uitzendonderneming is geen paritair afgesproken arbeidspool.

Artikel 3 **Looptijd**

De CAO is op 5 november 2012 aangegaan voor een tijdvak van vijf jaar, tot en met 4 november 2017.

Artikel 4 **Dispensatie**

1. CAO-partijen kunnen op verzoek van partijen bij een andere CAO dispensatie verlenen van de toepassing van (bepalingen van) de CAO, onder door CAO-partijen te stellen voorwaarden, welke zijn opgenomen in Bijlage IX bij deze CAO. Controle door de SNCU op naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO (-bepaling) zal in ieder geval als voorwaarde voor dispensatie worden gesteld.
2. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de CAO dient schriftelijk en gemotiveerd te

worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.

3. De Dispensatiecommissie beslist namens CAO-partijen op een dispensatieverzoek.

Hoofdstuk 2 Algemene verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 5 **Inschrijving**

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

* *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 een exemplaar van de CAO. Op zijn verzoek zal de uitzendkracht een gedrukt exemplaar van de CAO ontvangen.
2. Bij de uitzendovereenkomst maken de uitzendonderneming en de uitzendkracht schriftelijke afspraken over functie, arbeidsduur en salariëring, met inachtneming van de CAO.
3. Afwijking van de *CAO voor Uitzendkrachten* en de bijlagen is slechts toegestaan:
   a. voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht; en
   b. mits de afwijking bij de uitzendovereenkomst tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.
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*[1];
   c. ontslag (zo nodig op staande voet).
3. Schorsing zonder behoud van loon*[1] 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 onder 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*[2].
5. De uitzendkracht kan in deze procedure verzoeken om schriftelijke rehabilitatie. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief verzonden'.

*[1] *In afwijking van artikel 7:628 BW voor zover in deze van toepassing.*
*[2] *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 informeert de uitzendonderneming de uitzendkracht over de wijze waarop de uitzendkracht de door hem gewerkte uren dient te verantwoorden. De tijdverantwoording geschiedt schriftelijk.
2. De tijdverantwoording wordt door de uitzendkracht ingevuld, waarbij het aantal normale, toeslag- en/of overwerkuren, dat door hem in die week is gewerkt, wordt vermeld. De tijdverantwoording zal vervolgens voor akkoord aan de opdrachtgever worden overgelegd. De door de opdrachtgever geaccordeerde tijdverantwoording wordt vervolgens onverwijld aan de uitzendonderneming verstrekt.
3. Indien de tijdverantwoording plaatsvindt volgens een door de opdrachtgever gehanteerd tijdverantwoordingssysteem, draagt de uitzendonderneming er zorg voor dat de uitzendkracht deze tijdverantwoording ter inzage zal krijgen en een afschrift kan ontvangen. Bij een geschil over de tijdverantwoording heeft de uitzendonderneming de bewijslast omtrent het aantal door de uitzendkracht gewerkte uren.

Hoofdstuk 3 Rechtspositie

Artikel 12 Aanvang en aard van de uitzendovereenkomst

1. *Aanvang van de uitzendovereenkomst*
   Tenzij in de uitzendovereenkomst anders is overeengekomen, wordt de uitzendovereenkomst geacht te zijn aangegaan op het tijdstip, waarop de uitzendkracht de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangt.
2. *Aard van de uitzendovereenkomst*
   Een uitzendovereenkomst kan in twee vormen worden aangegaan:
   a. de uitzendovereenkomst met uitzendbeding;
      Een uitzendovereenkomst met uitzendbeding kan worden aangegaan voor de duur van de terbeschikkingstelling en maximaal tot het einde van fase A.
   b. de detacheringsovereenkomst;
      Een detacheringsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd.

Artikel 13 Uitzendfasen

1. *Fase A*
   a. De uitzendkracht is werkzaam in fase A zolang deze nog niet in meer dan 78 weken voor dezelfde uitzendonderneming heeft gewerkt.
   b. Fase A duurt 78 gewerkte weken*[1]. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B (zie hierna lid 2 van dit artikel) zolang nog niet in meer dan 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming.
   c. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst is overeengekomen.
   d. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van 26 weken*[2] 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.

*[1] *In afwijking van het bepaalde in artikel 7:691 lid 1 BW en 7:668a BW.*
*[2] *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*[1]. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C (zie hierna lid 3 van dit artikel) zolang niet meer dan twee jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan acht*[2] detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming.

c. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen.
d. De periode van twee jaar en het aantal van acht detacheringsovereenkomsten (als bedoeld onder b.) worden doorgeteld*[2] zolang er geen onderbreking is van dertien weken*[3] of meer tussen twee detacheringsovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van 13 weken of langer - maar korter dan 26 weken - dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking tussen twee detacheringsovereenkomsten van 26 weken of meer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
e. Indien een uitzendkracht in afwijking van artikel 13 lid 1 onder a. en b. in fase B werkzaam is, zonder volledige gebruikmaking van fase A, is de uitzendonderneming gedurende 26 weken, of zoveel korter als de uitzendkracht reeds bij dezelfde uitzendonderneming in fase A werkzaam is geweest, gerechtigd tot het uitsluiten van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 30.

Toelichting:

*[1] *In afwijking van artikel 7:668a lid 1 onder a. BW. De in dit lid opgenomen termijn van drie jaar is verkort naar twee jaar.*

*[2] *In afwijking van artikel 7:668a lid 1 onder b. BW. Het in dit lid opgenomen aantal van drie contracten is verhoogd naar acht.*

*[3] *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 er na afloop van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van korter dan 26 weken dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van 26 weken of langer, dan begint de telling van fase A opnieuw.
   d. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd*.

* *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:

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

3. Indien de uitzendonderneming de in lid 2 vermelde aanzegtermijn niet of niet geheel in acht neemt, is zij verplicht tot het betalen van een vergoeding aan de uitzendkracht die gelijk is aan het feitelijk loon dat de uitzendkracht gedurende de niet in acht genomen aanzegtermijn zou hebben verdiend. Van deze verplichting wordt de uitzendonderneming ontslagen indien en voor zover zij gedurende de niet in 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 detacheringsovereenkomst**

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

duur van drie maanden of langer.

2. a. De in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijnen bedragen voor de uitzendkracht:
   - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van drie maanden of korter: zeven kalenderdagen;
   - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst nog geen drie maanden heeft geduurd: zeven kalenderdagen;
   - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan drie maanden maar korter dan zes maanden: veertien kalenderdagen;
   - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst langer dan drie maar nog geen zes maanden heeft geduurd: veertien kalenderdagen;
   - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of langer: 28 kalenderdagen;
   - bij een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd waarbij het einde niet op een kalenderdatum is gesteld en de overeenkomst reeds zes maanden of langer heeft geduurd: 28 kalenderdagen.

   b. Voor de uitzendonderneming bedraagt de in lid 1 van dit artikel bedoelde opzegtermijn één maand.

3. In afwijking van het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel kan elke detacheringsovereenkomst die is aangegaan voor bepaalde tijd onder het beding tot uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting door beide partijen bij de detacheringsovereenkomst tussentijds onverwijld worden opgezegd, indien door de uitzendonderneming een beroep wordt gedaan op het zojuist vermelde beding. In dit geval kan de uitzendkracht met onmiddellijke ingang opzeggen en geldt voor de uitzendonderneming een opzegtermijn van drie maanden.
4. De detacheringsovereenkomst die is aangegaan voor onbepaalde tijd kan te allen tijde door de uitzendkracht en de uitzendonderneming tegen de eerstvolgende werkdag worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, tenzij in de detacheringsovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Indien in de detacheringsovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen dan geldt deze opzegtermijn voor zowel de uitzendkracht als de uitzendonderneming*.
5. Elke detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd en onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de uitzendkracht de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij hiervan uitdrukkelijk wordt afgeweken in de individuele detacheringsovereenkomst.

* *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 er sprake is van terbeschikkingstelling van de uitzendkracht aan een nieuwe opdrachtgever die nog geen bekendheid heeft met de uitzendkracht, worden aangegaan onder het bijzondere proeftijdbeding inhoudende een proeftijd van zeven kalenderdagen, waarin enerzijds de uitzendkracht en anderzijds de uitzendonderneming - mits op verzoek van de opdrachtgever - de detacheringsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan doen eindigen.

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*[1].
3. De uitzendonderneming die aangemerkt moet worden als opvolgend werkgever, dient bij het bepalen van de rechtspositie van de uitzendkracht rekening te houden met het relevante arbeidsverleden van die uitzendkracht bij de vorige werkgever(s). Onder relevant arbeidsverleden wordt het aantal weken / de periode verstaan waarin de uitzendkracht bij de vorige werkgever in redelijkheid dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid heeft verricht.
4. Het door de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) opgebouwde relevante arbeidsverleden moet in geval van opvolgend werkgeverschap worden ingepast in het fasensysteem als opgenomen in de CAO. De telling van gewerkte periode(n) en arbeids- en/of uitzendovereenkomsten start aan het begin van fase A.
5. Indien de uitzendonderneming als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt en de uitzendkracht bij de vorige werkgever(s) werkzaam was op basis van een arbeids- en/of uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd, welke overeenkomst door rechtsgeldige opzegging, dan wel door ontbinding door de rechter is geëindigd*[2], 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*[1].
7. De telling van de 26 weken als bedoeld in artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO gaat voort in geval van opvolgend werkgeverschap. Deze voortzetting van de telling vindt geen toepassing indien de uitzendonderneming de toepasselijkheid daarvan niet heeft kunnen voorzien als gevolg van het bewust of anderszins verwijtbaar verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen omtrent zijn arbeidsverleden door de uitzendkracht.

8. Een uitzendonderneming die een uitzendkracht ter beschikking stelt die voorheen door een andere onderneming werd uitgezonden, zal bij de indeling in het functiesysteem zoveel als mogelijk, rekening 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 onverwijlde 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 8 van de CAO).

Artikel 19 Beloning

1. *Algemeen*
   De uitzendkracht geniet een naar tijdsruimte vastgesteld loon en - indien van toepassing - een kostenvergoeding, een en ander vastgesteld met inachtneming van de artikelen 22 tot en met 28 en Bijlage I van de CAO.
2. *Fase A*
   In fase A wordt, met inachtneming van artikel 18 van de CAO, het feitelijk loon per terbeschikkingstelling vastgesteld.
3. *Fase B*
   a. In fase B wordt het loon bij aanvang van de detacheringsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.
   b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase B is minimaal gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid.
   c. Het feitelijk loon in een nieuwe detacheringsovereenkomst in fase B is minimaal gelijk aan het terugvalloon, tenzij er sprake is van een onderbreking van dertien weken of langer - maar korter dan 26 weken - tussen twee uitzendovereenkomsten.

4.*[1] *Fase C*
   a. In fase C wordt het loon bij aanvang van de detacheringsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.
   b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C is minimaal gelijk aan het terugvalloon, behoudens hetgeen gesteld in lid 4 onder c. van dit artikel. Ten aanzien van de toepassing van het terugvalloon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling geldt het bepaalde als opgenomen in artikel 31 lid 6 van de CAO.
   c. Indien en voor zolang het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C minder bedraagt dan het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling in fase C, heeft de uitzendkracht gedurende ten hoogste de eerste dertien weken van die nieuwe terbeschikkingstelling aanspraak op een aanvulling op het feitelijk loon in de vorm van een persoonlijke toeslag tot 100% van het laatst geldende feitelijk loon in de vorige terbeschikkingstelling. Voor de toepassing hiervan worden meerdere terbeschikkingstellingen aangemerkt als één nieuwe terbeschikkingstelling, zolang zij in totaal nog geen dertien weken voortduren, te rekenen vanaf de eerste terbeschikkingstelling in de reeks.

5. *Inlenersbeloning*

a. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 onder a. van dit artikel kan de uitzendonderneming met de uitzendkracht overeenkomen de inlenersbeloning toe te passen vanaf de aanvang van de verblijfsduur van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming. Dit met inachtneming van hetgeen is bepaald in artikel 9 lid 4 van de CAO.

- Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon, met inachtneming van artikel 31 lid 6 van de CAO. De toepassing van voornoemde inlenersbeloning dient schriftelijk te worden bevestigd aan de uitzendkracht.
- Indien gekozen is voor toepassing van de inlenersbeloning is het de uitzendonderneming slechts dan toegestaan van deze keuze af te wijken na een onderbreking van de verblijfsduur bij desbetreffende opdrachtgever van 26 weken of meer. Dit impliceert dat indien inlenersbeloning met de uitzendkracht wordt overeengekomen vanaf de eerste dag van de verblijfsduur, dit tevens geldt voor de overige uitzendkrachten van de betrokken uitzendonderneming die dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verrichten bij dezelfde opdrachtgever.

b. In afwijking van het bepaalde in de leden 2, 3 en 4 onder a. wordt nadat de uitzendkracht in 26 weken voor dezelfde uitzendonderneming arbeid heeft verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever, onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden, de rechtens geldende beloning van de werknemer, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie in dienst van de inlenende onderneming toegekend aan de uitzendkracht. Het feitelijk loon bij de toepassing van de inlenersbeloning dient indien de uitzendkracht werkzaam is in fase C minimaal gelijk te zijn aan het terugvalloon, met inachtneming van artikel 31 lid 6 van de CAO.. Deze inlenersbeloning is samengesteld uit de navolgende elementen, overeenkomstig de bepalingen, zoals die gelden in de inlenende onderneming:

1. uitsluitend het geldende periodeloon in de schaal;
2. de van toepassing zijnde 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, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie). Indien en voor zover door overheidsmaatregelen*[3] de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de opdrachtgever bepaald.

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

c. *Misbruik van recht*
Er kan sprake zijn van misbruik van recht, en derhalve ten onrechte van niet-toepassing van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO, indien de uitzendkracht gedurende een langere periode met regelmatige tussenpozen hetzij dezelfde arbeid of nagenoeg dezelfde arbeid verricht voor dezelfde uitzendonderneming voor verschillende inlenende ondernemingen binnen hetzelfde CAO-gebied, hetzij bij dezelfde opdrachtgever via verschillende uitzendondernemingen dezelfde of nagenoeg dezelfde arbeid verricht en door bedoelde wisselingen de uitzendkracht niet voldoet aan de criteria als gesteld in artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO. Indien de uitzendkracht dat stelt en aannemelijk maakt, is het aan de uitzendonderneming te bewijzen dat er geen sprake is van misbruik van recht.

6. Met ingang van week 1 van 2015 zal de hiervoor omschreven toepassing van de inlenersbeloning worden veranderd, met dien verstande dat de inlenersbeloning dient te worden toegepast vanaf de eerste dag van de verblijfsduur bij de inlener. De inlenersbeloning zal ook dan nog zijn samengesteld uit de in lid 5 onder b. genoemde elementen. CAO-partijen zullen tijdig vóór week 1 van 2015 de voor deze wijziging noodzakelijke tekstuele aanpassingen bespreken en in de CAO doorvoeren. Ten behoeve van de overgang van de huidige regeling naar de nieuwe regeling zal een overgangsregeling worden opgenomen in de CAO.

*[1] *Artikel 19 lid 4 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 19 lid 4 als volgt:*

4. Fase C

a. In fase C wordt het loon bij aanvang van de detacheringsovereenkomst vastgesteld, met inachtneming van artikel 18 van de CAO.

b. Het feitelijk loon in een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C is minimaal gelijk aan het terugvalloon, behoudens hetgeen gesteld in lid 4 onder c 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.

*[2] *Artikel 19 lid 5 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 19 lid 5 als volgt:*

5. Inlenersbeloning

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.

- *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 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, pensionkosten 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.

*[3] *Als dan zullen CAO-partijen overleggen over een eventuele aanpassing van dit artikel.*

Artikel 20 **Vakkrachten**

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

Toelichting:
De Beloningscommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op 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% 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

werkingssfeerbepaling 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 3 september 2012

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

Instroomtabel salarissen

2*[1]. Uitzendkrachten kunnen maximaal 52 gewerkte weken worden ingedeeld in de instroomtabel, indien zij geen werkervaring hebben. Hiervoor komen in aanmerking:

- langdurig werklozen (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen; op dit moment meestal langer dan één jaar);
- re-integratiedoelgroepen (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen, onder wie personen die recht hebben op een uitkering op grond van één of meerdere van de volgende wetten: WIA, WAO, Wajong, WWB. Dit voor zover er sprake is van een beperkte verdiencapaciteit);
- schoolverlaters (personen die na afronding van de opleiding minimaal drie maanden op zoek zijn naar werk, alsmede voortijdig schoolverlaters);
- uitzendkrachten zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau) conform artikel 43 lid 11 van de CAO;
- uitzendkrachten die een opleiding op beroepskwalificerend assistent (BKA) niveau 1 volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Voorwaarde daarbij is dat deze BKA-opleiding kwalitatief aan een aantal normen voldoet. Bij STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) is een lijst beschikbaar van de opleidingen die hieraan voldoen;

- herintreders (personen die ten minste drie jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt en op zoek zijn naar werk);
- vakantiewerkers (conform artikel 39 van de CAO).

Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen en onder de voorwaarden die nader zijn omschreven in artikel 7 van Bijlage II van de CAO.
Vakbekwame uitzendkrachten (ongeacht land van herkomst), werkzaam in hun eigen vak, kunnen niet worden ingedeeld in de instroomtabel.

Instroomtabel in euro's vanaf 1 juli 2012

Functiegroep	Beginsalaris (per uur in euro's)	Normperiodiek (in %)
1	8,41	2,75
2	8,41	2,75
3	8,41	2,75

Instroomtabel in euro's vanaf 1 januari 2013

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

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

3. a. Voor de uitzendkracht die een jonggehandicapte is in de zin van artikel 1:1 Wet Wajong, kan de uitzendonderneming en/of de uitzendkracht een verzoek tot loondispensatie*[2] als bedoeld in artikel 2:20 Wet Wajong indienen bij UWV. Voor uitzendkrachten voor wie een dergelijke loonbeschikking is afgegeven, is afwijken van de norm- of instroomtabel gedurende maximaal twee jaar conform de beschikking toegestaan.
   b. Het doel is duurzame plaatsing van een jonggehandicapte in de zin van de Wajong.
   c. CAO-partijen zullen afspraken als genoemd onder a. van dit artikellid monitoren, waarbij wordt bezien of er sprake is van doorstroom naar structureel werk en verbetering van de positie van de jonggehandicapte in de zin van de Wajong.

Salarissen jeugdigen

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

15-jarige	30 %
16-jarige	34,5 %
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

5. Indien het feitelijk loon voor een voltijdswerkweek minder bedraagt dan het minimumloon, zal een correctie van het feitelijk uurloon plaatsvinden, zodat dit niet meer in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, behoudens het bepaalde in lid 3.

Uitruil van arbeidsvoorwaarden

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

   De uitruil van het loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen is toegestaan met inachtneming van de volgende beperkingen en voorwaarden:
   a. Uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen in verband met extraterritoriale kosten is uitsluitend toegestaan voor dubbele huisvestingskosten, vervoerskosten van en naar de woonplaats in het land van herkomst van de uitzendkracht en extra uitgaven van levensonderhoud.
   b. Bij uitruil van loon dient rekening te worden gehouden met dwingendrechtelijke bepalingen.
   c. Uitruil van loon is uitsluitend toegestaan indien en voor zover fiscaal toelaatbaar.
   d. Het bedrag van de vrije vergoedingen of de waarde van de vrije verstrekkingen die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken, dient vermeld te worden op de loonstrook.
   e. De uitruil van loon voor vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen dient vooraf schriftelijk met de uitzendkracht te worden overeengekomen en wordt vastgelegd in (een aanvulling op) de uitzendovereenkomst. In de (aanvulling op de) uitzendovereenkomst wordt onder andere opgenomen voor welke vrije vergoedingen of vrije verstrekkingen de uitzendkracht loon uitruilt en de afgesproken periode.
   f. Het loon na uitruil mag niet lager zijn dan het voor de uitzendkracht geldende wettelijk minimumloon, als bedoeld in artikel 22 lid 2 van deze CAO.
   g. 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% 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 uitgeruilde 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 uitgeruilde 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 uitgeruilde loon en de waarde van de bovenwettelijke vakantiedagen die de uitzendkracht uitruilt voor de vrije vergoeding of vrije verstrekking bedraagt maximaal 81% van het bedrag aan extraterritoriale kosten die de uitzendonderneming onbelast wil vergoeden of verstrekken. Het percentage van 81% is niet van toepassing op de uitruil van toeslagen als bedoeld in artikel 25, 26 en compensatie-uren als bedoeld in artikel 27.

Toepassing inlenersbeloning

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

Informatie over inlenersbeloning

8. De toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO is gebaseerd op de informatie als verstrekt door de opdrachtgever over de hoogte van het loon, de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting, de hoogte van de periodiek, de hoogte en het tijdstip van de initiële loonsverhoging, kostenvergoedingen, toeslagen en functiegroep. Voornoemde toepassing van inlenersbeloning zal nooit worden aangepast met terugwerkende kracht, behalve als er sprake is van opzet dan wel kennelijk misbruik.

** [1] Artikel 22 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 22 als volgt:*

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

Functiegroep	*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

Normtabel in euro's per 3 september 2012

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

Instroomtabel salarissen

2. *Uitzendkrachten kunnen maximaal 52 gewerkte weken worden ingedeeld in de instroomtabel indien zij geen werkervaring hebben; 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 juli 2012

Functiegroep	*Beginsalaris (per uur in euro's)*	*Normperiodiek (in procenten)*
1	8,41	2,75
2	8,41	2,75
3	8,41	2,75

Salarissen jeugdigen

3. *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

4. *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 minimum-*

loon, als bedoel 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 uitgeruilde 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 uitgeruilde 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 uitgeruilde 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 vergoeden 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 verblijfduur 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 arbeidsduurverkorting, 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.

**2 Indien wijziging van de Wet Wajong gevolgen heeft voor het inkomensniveau van de jonggehandicapte, treden CAO-partijen in overleg over aanpassing van deze bepaling.*

Artikel 23 **Loonsverhoging**

Over de bedragen vermeld in de normtabel zullen CAO-partijen elk jaar, telkens voor 1 juli, overleggen omtrent aanpassing met ingang van 1 juli van dat jaar. Over de bedragen vermeld in de instroom-

tabel zullen de wettelijke verhogingen van het minimumloon worden toegepast.

Artikel 24 **Periodieken**

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

   Normtabel
   Op twee peildata per jaar, namelijk de eerste maandag van januari en de eerste maandag van juli, wordt bezien of de uitzendkracht in aanmerking komt voor een periodiek. De uitzendkracht heeft recht op een periodiek zodra hij:
   - in ten minste 52 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming,
   - zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer.

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

   Instroomtabel
   Er wordt een periodiek ad 2,75% toegekend indien de uitzendkracht:
   - in ten minste 52 weken werkzaam is geweest bij dezelfde uitzendonderneming,
   - zonder dat er sprake is van een onderbreking van 26 weken of meer,

   met dien verstande dat de uitzendkracht vervolgens instroomt in de normtabel en het feitelijk loon zich dan ten minste dient te bevinden op het beginsalaris van de betreffende functiegroep van de normtabel.
   Nadat een periodiek is toegekend, begint de telling opnieuw en wordt de periodiekregeling van de normtabel toegepast.

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

Artikel 25 **Toeslag onregelmatige werktijden**

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

Ten minste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel minimumtoeslagfactoren

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

Ten hoogste zullen de volgende factoren worden toegepast:

Tabel maximumtoeslagfactoren

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

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

Artikel 26 **Overwerktoeslag**

1. Het feitelijk loon wordt - afhankelijk van het feit of er sprake is van overwerk - met een overwerktoeslag vermenigvuldigd. Van overwerk is sprake, indien werkzaamheden worden verricht boven de in de desbetreffende sector gebruikelijke arbeidsduur per dag, respectievelijk per week, of bij regeling of rooster vastgesteld aantal uren. Overwerk aansluitend op de normale werktijd en niet langer durende dan een halfuur wordt niet als zodanig aangemerkt.
   De toeslagfactor zal minimaal 1,25 bedragen.
   De toeslagfactor zal maximaal 1,50 bedragen.
2. Indien de uitzendonderneming conform artikel 19 lid 5 van de CAO de inlenersbeloning toepast, past de uitzendonderneming de overwerktoeslag toe die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor.
3. Indien de uitzendonderneming zonder toepassing van artikel 19 lid 5 de overwerktoeslag wenst toe te passen die overeenkomt met de bij de opdrachtgever in gelijke omstandigheden geldende factor, dient de uitzendonderneming een verzoek tot dispensatie van artikel 26 lid 1 van de CAO in te dienen bij CAO-partijen. CAO-partijen beslissen naar aanleiding van het verzoek. Een verzoek tot dispensatie dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de Dispensatiecommissie, bereikbaar op het volgende adres: Postbus 144, 1170 AC te Badhoevedorp of dispensatiecommissie@abu.nl. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: 'per brief of per e-mail verzonden'.
4. Indien de leden 1 en/of 2 van dit artikel worden toegepast, vinden de leden 1 en 2 van artikel 25 geen toepassing.

Artikel 27 **Compensatie-uren**

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

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*[1]**

1. De uitzendkracht heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie. Indien en voor zover door overheidsmaatregelen*[2] de belastingvrije vergoeding voor reiskosten geheel of gedeeltelijk komt te vervallen, heeft de uitzendkracht recht op dezelfde reiskostenvergoeding als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, met een maximum van € 0,19 bruto per kilometer.

*[1] *Artikel 28 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 28 als volgt:*
De uitzendkracht heeft recht op dezelfde kostenvergoeding(en) als de werknemer in dienst van de opdrachtgever, werkzaam in een gelijke of gelijkwaardige functie als de uitzendkracht, indien en voor zover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen. Het gaat hierbij om reiskosten, pensionkosten en andere kosten die noodzakelijk zijn vanwege de uitoefening van de functie.

*[2] *Als dan zullen CAO-partijen overleggen over een eventuele aanpassing van dit artikel.*

Artikel 29 **Dit artikel is vervallen**

Artikel 30 **Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting**

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

   heeft de uitzendkracht het recht op een vergoeding ter hoogte van ten minste driemaal het uurloon dat de uitzendkracht op basis van de uitzendarbeid zou hebben ontvangen. In dit geval is lid 1 van dit artikel niet van toepassing.

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

Artikel 31 **Wegvallen uitzendarbeid bij detacheringsovereenkomst*[1]**

Passende arbeid

1.*[2] Indien gedurende de looptijd van de detacheringsovereenkomst zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting de uitzendarbeid wegvalt doordat de terbeschikkingstelling wordt beëindigd, is de uitzendonderneming verplicht, zolang de detacheringsovereenkomst voortduurt, passende vervangende uitzendarbeid te zoeken en aan te bieden aan de uitzendkracht. De uitzendkracht is gehouden een redelijk aanbod tot passende vervangende uitzendarbeid te aanvaarden.

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

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

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

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

Herplaatsingsgesprek

2. Ter bevordering van spoedige herplaatsing wordt de volgende handelwijze gevolgd. Indien tijdens een lopende detacheringsovereenkomst de inleenopdracht wordt beëindigd en als gevolg daarvan de uitzendarbeid wegvalt:
   a. vindt er een herplaatsingsgesprek plaats zo spoedig mogelijk nadat bekend is geworden per

wanneer de werkzaamheden zullen eindigen;

b. in dit gesprek worden kansen, wensen en mogelijkheden van beide kanten aan de orde gesteld ten aanzien van werkzaamheden in eigen/vergelijkbare/aanverwante functie;

c. tevens worden wensen en mogelijkheden besproken met betrekking tot de lokale/regionale begrenzing waarbinnen te werk kan worden gesteld;

d. indien wordt vastgesteld dat er weinig mogelijkheden zijn voor herplaatsing op korte termijn in de eigen functie of een vergelijkbare/aanverwante functie, wordt 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.

Passende arbeid bij het opnieuw wegvallen van de uitzendarbeid

3.*[3] a. Indien in een lopende detacheringsovereenkomst als gevolg van toepassing van lid 1 van dit artikel passende arbeid is vastgesteld, zal in een latere periode van wegvallen van uitzendarbeid de passende arbeid zich niet op een lager niveau bevinden dan de eerste keer is vastgesteld ingevolge lid 1 van dit artikel.

Terugvalloon

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

Wegvallen loondoorbetalingsverplichting

4. De in de leden 1, 2 en 3 van dit artikel bedoelde verplichtingen tot het aanbieden van passende vervangende uitzendarbeid en tot het doorbetalen van loon vervallen, indien de uitzendkracht zijn inschrijving bij de uitzendonderneming als bedoeld in artikel 5 lid 1 van de CAO heeft beëindigd, dan wel anderszins heeft laten weten of doen blijken niet langer beschikbaar te zijn voor de volledig overeengekomen duur van de uitzendarbeid. Tevens vervallen deze verplichtingen indien de uitzendkracht een redelijk aanbod tot passende vervangende arbeid heeft geweigerd*[4].

Loon in een nieuwe terbeschikkingstelling

5.*[5] a. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase A wordt met inachtneming van artikel 18 van de CAO vastgesteld, behoudens hetgeen is gesteld in artikel 19 lid 5 van de CAO.

b. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in dezelfde detacheringsovereenkomst in fase B is gelijk aan het feitelijk loon als genoten voor het wegvallen van de uitzendarbeid, behoudens hetgeen is gesteld in artikel 19 lid 5 van de CAO.

c. Het feitelijk loon bij een nieuwe terbeschikkingstelling in fase C is ten minste gelijk aan het terugvalloon, behoudens hetgeen is gesteld in artikel 19 lid 4 onder c. van de CAO.

d. Indien er sprake is van een nieuwe terbeschikkingstelling voor een minder aantal uren dan in de detacheringsovereenkomst is opgenomen, heeft de uitzendkracht recht op loon over de uren van de nieuwe terbeschikkingstelling conform het in dit artikellid bepaalde. Over

het aantal uren waarvoor geen arbeid wordt verricht, heeft de uitzendkracht recht op het terugvalloon conform artikel 1 onder p. van de CAO, indien de uitzendkracht zich beschikbaar houdt voor het verrichten van arbeid gedurende het totale aantal in de uitzendovereenkomst opgenomen uren en - in geval van een detacheringsovereenkomst in fase A - voor zover sprake is van een detacheringsovereenkomst zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting.

Toepassing terugvalloon in fase C

6.*[6] Ten aanzien van de uitzendkracht werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst in fase C geldt voor de toepassing van het terugvalloon bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling (zoals opgenomen in lid 3 onder b. en 5 onder c. van dit artikel) het navolgende.

a. De uitzendonderneming mag bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling slechts twee maal het feitelijk loon in fase C verlagen naar het terugvalloon. Dit geldt niet indien het feitelijk loon van de uitzendkracht na een eerdere toepassing van het terugvalloon is gestegen, waarbij de stijging van het feitelijk loon meer heeft bedragen dan de som van de toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en), die in de tussentijd hebben plaatsgevonden. In dat geval is de uitzendonderneming opnieuw bevoegd maximaal twee maal het feitelijk loon in fase C bij het wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling te verlagen naar het terugvalloon. Tussen elke verlaging van het feitelijk loon naar het terugvalloon dient ten minste 26 weken te zitten. Wanneer nog geen 26 weken zijn verstreken, is de uitzendonderneming niet bevoegd tot het opnieuw aanpassen van het feitelijk loon naar het terugvalloon. Evenmin is de uitzendonderneming bevoegd tot het opnieuw verlagen van het feitelijk loon naar het terugvalloon wanneer er geen sprake is van het opnieuw wegvallen van de uitzendarbeid of een nieuwe terbeschikkingstelling.

b. Het feitelijk loon in fase C dient te allen tijde ten minste 81% van het bij de eerste terbeschikkingstelling in fase C vastgestelde feitelijk loon te bedragen vermeerderd met de in fase C toegekende periodieke en initiële loonsverhoging(en).

Ontslagvergunning

7. Indien de uitzendonderneming ten aanzien van een uitzendkracht die zich in een herplaatsingstraject bevindt vaststelt dat geen passend werk beschikbaar is en binnen de herplaatsingstermijn als bedoeld in lid 8 geen herplaatsing mogelijk is gebleken en daarmee door de uitzendonderneming is vastgesteld dat om bedrijfseconomische redenen de arbeidsplaats dient te vervallen, kan de uitzendonderneming zich wenden tot UWV met het verzoek een ontslagvergunning te verlenen ter beëindiging van het dienstverband.

Herplaatsingstermijn

8. De aanvraag tot het verlenen van een ontslagvergunning zal ten aanzien van een uitzendkracht die korter dan vijf jaar voor de uitzendonderneming heeft gewerkt, niet eerder worden gedaan dan een maand nadat de laatste inleenopdracht is beëindigd. Indien de uitzendkracht vijf jaar doch korter dan tien jaar heeft gewerkt ten behoeve van de uitzendonderneming, beloopt 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.

Geschillen

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

*[1] *Zie ook Protocol B.*

*[2] *Artikel 31 lid 1 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 31 lid 1 als volgt:*

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

   Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan, de arbeid die 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 laatst uitgeoefende uitzendarbeid in een hogere functiegroep werd verricht dan de eerste, geldt als passende arbeid twee functiegroepen lager dan in de hogere functiegroep;*
   b. *arbeid met een gemiddelde arbeidsduur per week/maand/periode, die gelijk is aan de 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.

*[3] *Artikel 31 lid 3 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 31 lid 3 als volgt:*

3. *Bij het wegvallen van uitzendarbeid geldt het terugvalloon. Indien in een lopende detacheringsovereenkomst als gevolg van toepassing 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] *Dit in afwijking van artikel 7:628 BW.*

*[5] *Artikel 31 lid 5 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 31 lid 5 als volgt:*

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 minimale 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] *Artikel 31 lid 6 treedt op 31 december 2012 in werking.*

Hoofdstuk 5 Gezondheid en veiligheid

Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid

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

Artikel 33 Arbeidsongeschiktheid

Algemeen

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

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

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

Detacheringsovereenkomst

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

mumaanspraak het maximumdagloon.

- gedurende de 53ste t/m de 104e week heeft de uitzendkracht recht op 80% van het geldende loon, met als minimumaanspraak het minimumloon en als maximumaanspraak het maximumdagloon.

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

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

Hoofdstuk 6 Werken en vrij

Artikel 34 Arbeids- en rusttijden

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

Artikel 35 Vakantiedagen

Algemeen

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

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

6. Ter opbouw van de zestien uur vakantie per maand ontvangt de uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een aanvulling voor vakantiedagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon. Dit wordt verhoogd met de wachtdagcompensatie conform artikel 33 lid 4 van de CAO. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 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.

Detacheringsovereenkomst

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

10. De aanspraak op vakantie-uren in fase C, zowel het wettelijk minimum als de (extra) bovenwettelijke vakantie-uren, verjaart vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Dit geldt eveneens voor de vakantie-uren waarop de aanspraak in 2012 is ontstaan.

Artikel 36 **Vakantiebijslag**

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

Artikel 37 **Kort verzuim en buitengewoon verlof**

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

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

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

Detacheringsovereenkomst

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

a.	Bij ondertrouw van de werknemer	één dag
b.	Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van de werknemer	twee dagen
c.	Bij huwelijk/geregistreerd partnerschap van:	
	■ een kind, stief- of pleegkind, kleinkind	één dag

	■ broer of zuster (onder hen begrepen zwager en schoonzuster, half-, stief- en pleegbroer, half-, stief- en pleegzuster)	één dag
	■ een der ouders of schoonouders	één dag
d.	Bij gezinsuitbreiding	twee dagen
e.	Bij overlijden van: ■ de echtgenoot of echtgenote, partner ■ een inwonend kind	van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of de crematie
f.	Bij overlijden van: ■ een der ouders (onder hen begrepen schoon-, stief- en pleegouders) ■ een der grootouders van de werknemer of van zijn of haar echtgenote of echtgenoot ■ een niet inwonend kind of aangehuwd kind ■ een broer of zuster	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 detacheringsovereenkomst op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van loon verlenen, indien de omstandigheden dat naar het oordeel van de uitzendonderneming rechtvaardigen.

Artikel 38 **Algemeen erkende feestdagen**

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

Uitzendovereenkomst met uitzendbeding

2.*[1] Ten aanzien van de loondoorbetaling aan uitzendkrachten met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding voor feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt, moet de uitzendonderneming voor haar gehele onderneming kiezen voor een van de onderstaande twee opties:
   a. De uitzendkracht ontvangt een aanvulling voor algemeen erkende feestdagen, uitgedrukt in een percentage van zijn feitelijk loon verhoogd met de wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 3 van de CAO. De aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer zich een algemeen erkende

feestdag voordoet, en de uitzendkracht werkt wegens die feestdag op die dag niet en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald; of

b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

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

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

Detacheringsovereenkomst

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

5*[2]. Wanneer niet uit de detacheringsovereenkomst voortvloeit of de feestdag op een dag valt die normaliter als werkdag is aan te merken, wordt voor de vaststelling daarvan beoordeeld of er sprake is van een bestendig arbeidspatroon op grond waarvan de uitzendkracht zou moeten werken op de dag waarop de feestdag valt. Er is in ieder geval sprake van een bestendig arbeidspatroon, indien de uitzendkracht in een periode van dertien aaneengesloten weken direct voorafgaand aan de desbetreffende feestdag op de betreffende dag in de week ingeroosterd is geweest, dan wel heeft gewerkt.

*[1] *Artikel 38 lid 2 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 38 lid 2 als volgt:*

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 wachtdagcompensatie. Dit percentage staat vermeld in artikel 41 lid 3 van de CAO. De aanvulling wordt niet iedere week bij de wekelijkse uitbetaling uitgekeerd, maar gereserveerd. Wanneer zich een algemeen erkende feestdag voordoet, en de uitzendkracht werkt wegens die feestdag op die dag niet en de uitzendovereenkomst blijft voortduren, wordt ten laste van de reservering het feitelijk loon uitbetaald; of

b. de uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.

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

[2] Artikel 38 lid 5 treedt op 31 december 2012 in werking.

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

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**

1. a. Het percentage, bedoeld in artikel 35 lid 6 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2012 10,39%.
    b. 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 2012 8,66% en wordt 1,73% van het feitelijk loon wekelijks/maandelijks/periodiek in geld uitgekeerd.
2. Het percentage, bedoeld in artikel 37 lid 3 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2012 0,6%.
3. Het percentage, bedoeld in artikel 38 lid 2 onder a. van de onderhavige CAO, bedraagt in 2012 2,60%.

4. Het percentage, bedoeld in artikel 39 lid 2 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2012 8,30%.
5. Het percentage, bedoeld in artikel 33 lid 5 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2012 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,58% en 1,33%.
6. Het percentage, bedoeld in artikel 33 lid 4 van de onderhavige CAO, bedraagt in 2012 voor de premiegroepen Uitzendbedrijven I en Uitzendbedrijven II respectievelijk 0,71% en 1,16%.
7. In onderstaande tabel zijn de van toepassing zijnde percentages opgenomen van de gehele looptijd van de CAO:

Artikel	2012	2013	2014	2015	2016	2017
artikel 41 lid 1a	10,39%	10,43%	10,43%	10,43%	10,34%	10,39%
artikel 41 lid 1b reservering wettelijke vakantiedagen	8,66%	8,70%	8,70%	8,70%	8,62%	8,66%
artikel 41 lid 1b uitbetaling bovenwettelijke vakantiedagen	1,73%	1,74%	1,74%	1,74%	1,72%	1,73%
artikel 41 lid 2	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
artikel 41 lid 3	2,60%	3,04%	3,04%	3,04%	2,16%	2,16%
artikel 41 lid 4	8,30%	8,30%	8,30%	8,30%	8,30%	8,33%
artikel 41 lid 5 Uitzendbedrijven I	0,58%	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld
artikel 41 lid 5 Uitzendbedrijven II	1,33%	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld	jaarlijks vastgesteld
artikel 41 lid 6 Uitzendbedrijven I	0,71%	0,71%	0,71%	0,71%	0,71%	0,71%
artikel 41 lid 6 Uitzendbedrijven II	1,16%	1,16%	1,16%	1,16%	1,16%	1,16%

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 een Basisregeling en een Plusregeling, afhankelijk van het aantal weken dat een uitzendkracht werkzaam is geweest.
2. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling, waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% over het brutoloon bedraagt.
3. 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 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% 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, reisuren en gebruteerde kostenvergoedingen.
4. De uitzendonderneming heeft de keuze om de scholingsbestedingsverplichting van 1,02% op ondernemingsniveau in eigen beheer uit te voeren dan wel de daarmee gemoeide middelen af te dragen aan STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche).
5. Indien de uitzendonderneming de scholingsbestedingsverplichting op ondernemingsniveau in eigen beheer uitvoert, dient zij de bestedingen aan scholing in het afgelopen kalenderjaar en de wijze waarop die bestedingen plaatsvonden op te nemen in een specifieke paragraaf in de jaarrekening of in een accountantsverklaring. De uitzendonderneming is verplicht jaarlijks vóór 1 juli de specifieke paragraaf in de jaarrekening of de accountantsverklaring aan de Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (SNCU) te verstrekken.
6. Onder scholingskosten worden verstaan:
   - de ten laste van de uitzendonderneming komende directe loonkosten van de uitzendkrachten die in werktijd opleidingen volgen (gederfde arbeidskosten);
   - de met het verzorgen of organiseren van (in- en externe) opleiding gemoeide directe en indirecte kosten daaronder begrepen de kosten van het daarbij betrokken personeel;
   - alle overige kosten, waaronder begrepen kosten betaald aan opleidingsinstanties, reis- en verblijfkosten en vergoedingen van studiekosten.
7. Onder een gestructureerde activiteit wordt verstaan een activiteit die aan de volgende voorwaarden voldoet:
   - iedere genoten scholing duurt ten minste drie uur;
   - bij de scholing is een begeleider aanwezig; daar waar effectieve scholing mogelijk is door middel van een interactief systeem, moet minimaal op afstand begeleiding beschikbaar zijn, bijvoorbeeld in de vorm van een helpdesk;

- na afloop van de activiteit wordt door of namens de uitzendonderneming de scholing met de uitzendkracht geëvalueerd.

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

Extra scholingsinspanningen

10. Op initiatief van de uitzendonderneming kan de uitzendkracht vanaf het moment dat hij in fase B of C werkzaam is eenmaal in de vijf jaar in aanmerking komen voor een periodieke verkenning van competenties.
11. In overleg tussen de uitzendkracht zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau) en de uitzendonderneming kan worden overeengekomen dat de uitzendkracht een kwalificerende opleiding gaat volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Van een kwalificerende opleiding is sprake wanneer de uitzendkracht na afronding beschikt over een startkwalificatie. Wanneer de uitzendkracht de kwalificerende opleiding met goed gevolg heeft afgerond, heeft de uitzendkracht recht op een extra periodiek, naast de reguliere uit de CAO voorvloeiende 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 43 lid 11 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van artikel 43 lid 11 als volgt:*

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 gebruik 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.

Hoofdstuk 10 Internationaal

Artikel 44 Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen

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

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

6. Het is de uitzendonderneming toegestaan het loon deels in natura te voldoen, met inachtneming van de beperkingen zoals opgenomen in artikel 22 lid 6 van de CAO.
7. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht van deugdelijke en begrijpelijke arboinstructies te voorzien.

Artikel 44a. **Verrekeningen*[1] op het uit te betalen loon betreffende uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen**

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over "de uitzendkracht" wordt hiermee "de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht" bedoeld.
2. Verrekening van boetes is uitsluitend toegestaan met betrekking tot boetes die de nakoming van de arbeidsovereenkomst betreffen.*[2]
3. Wanneer de uitzendonderneming in de arbeidsovereenkomst een boetebeding wenst op te nemen inzake de overtreding van een of meerdere voorschriften uit de arbeidsovereenkomst, dient dit boetebeding aan de navolgende voorwaarden te voldoen:
   a. de voorschriften op de overtreding waarvan een boete wordt gesteld, dienen duidelijk te zijn weergegeven, evenals het bedrag van de boete;
   b. de arbeidsovereenkomst waarin een boetebepaling is bedongen, dient schriftelijk te zijn overeengekomen;
   c. de bestemming van de boete dient nauwkeurig te zijn weergegeven, waarbij de boete direct noch indirect mag strekken tot (persoonlijk) voordeel van de uitzendonderneming of van degene aan wie de uitzendonderneming de bevoegdheid heeft verleend om aan de uitzendkracht een boete op te leggen;
   d. de boete dient op een bepaald bedrag te worden gesteld, uitgedrukt in het geld waarin het loon is vastgesteld;
   e. aan de uitzendkracht mag in een week geen hoger bedrag aan gezamenlijke boetes worden opgelegd dan zijn in geld vastgesteld loon voor een halve dag arbeid. Daarnaast mag elke afzonderlijke boete dit bedrag niet overtreffen.
4. Elk boetebeding in strijd met enige bepaling van dit artikel is nietig, tenzij het in geld vastgestelde loon van de uitzendkracht meer bedraagt dan het voor hem geldende wettelijke minimumloon. In dat geval kan in de schriftelijk overeengekomen arbeidsovereenkomst worden afgeweken van het bepaalde in lid 2 onder c. en d. van dit artikel.
5. Indien en voor zover dit niet reeds voortvloeit uit Bijlage II van de CAO, wordt elke afzonderlijke verrekening van een boete met het loon schriftelijk gespecificeerd. De uitzendonderneming zorgt ervoor dat de uitzendkracht beschikt over een overzicht van de mogelijke verrekeningen, in de landstaal van de uitzendkracht.

*[1] *Onder verrekening wordt in dit artikel verstaan een verrekening in de zin van artikel 7:632 BW. Dat bepaalt dat een werkgever in een aantal gevallen een vordering mag verrekenen met het uit te betalen loon van de werknemer. Dit mag in het geval:*
   a. van een schadevergoeding;
   b. van een boete (mits deze voldoet aan de voorwaarden van artikel 7:650 BW);
   c. van geldelijke voorschotten op het loon, mits dit schriftelijk is vastgelegd;

d er meer is betaald dan dat het loon bedraagt;

e. het de prijs van huisvesting en/of werktuigen betreft die door de werkgever aan de werknemer worden verhuurd, mits:

1. hier een schriftelijke overeenkomst aan ten grondslag ligt, en

2. de werknemer de huisvesting en/of de werktuigen in eigen bedrijf gebruikt.

[2] Partijen hebben met dit artikel beoogd dat de boetes die verrekenend mogen worden met het loon alleen betrekking mogen hebben op gedragingen in het kader van de tewerkstelling bij de inlener. Het is niet toegestaan boetes te verrekenen die zijn gerelateerd aan gedragingen in of bij de geboden huisvesting zoals bedoeld onder artikel 45 van de CAO.

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

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

* *Onder inhoudingen wordt verstaan een inhouding in de zin van artikel 7:631 BW. Dat bepaalt dat de werknemer de werkgever kan machtigen een inhouding te doen op het loon, zodat de werkgever uit naam van de werknemer een betaling kan verrichten. Deze schriftelijke machtiging kan worden ingetrokken. Let wel, in artikel 7:631 BW staat een aantal wettelijk verplichte inhoudingen benoemd die niet herroepbaar zijn door de werknemer. Deze hebben betrekking op o.a. de afdracht van premies voor de opbouw van pensioen.*

Artikel 45 **Aanvullende regeling uitzendkrachten niet niet permanent in Nederland wonen**

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

1. Voor zover in dit artikel wordt gesproken over "de uitzendkracht" wordt hiermee "de niet permanent in Nederland wonende uitzendkracht" bedoeld.
2. Indien de uitzendonderneming huisvesting aanbiedt en de uitzendkracht dit accepteert, zal de

uitzendonderneming er zorg voor dragen dat de uitzendkracht tegen de werkelijke kosten redelijk wordt gehuisvest, overeenkomstig de wettelijke voorschriften. Het gebruik van huisvesting door de uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld door de uitzendonderneming en als eis voor terbeschikkingstelling worden gesteld. CAO-partijen adviseren de uitzendkracht gedurende de eerste zestien weken dat de uitzendkracht werkzaam is in Nederland gebruik te maken van de huisvesting die door de uitzendonderneming wordt aangeboden. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht over de mogelijkheid tot inschrijving in de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA).

3. Huisvesting die wordt aangeboden door de uitzendonderneming aan de uitzendkracht dient te voldoen aan de uniforme huisvestingsnormen zoals beschreven in Bijlage VII van deze CAO, indien:
   a. de uitzendonderneming een inhouding of een verrekening doet op het loon van de uitzendkracht ten behoeve van de huisvesting van de uitzendkracht of
   b. de uitzendonderneming een overeenkomst is aangegaan met de uitzendkracht over het gebruik of de huur van de huisvesting.
4. De uitzendonderneming zal zorg dragen voor adequate voorlichting omtrent het vervoer van en naar het land van herkomst, alsmede van en naar de inlener. De uitzendonderneming kan vervoer in eigen beheer aanbieden, dat dient te voldoen aan de wettelijke eisen. De uitzendkracht kan niet verplicht worden gesteld dit vervoer te accepteren, tenzij de uitzendonderneming hiervoor gewichtige redenen heeft. Indien er sprake is van gewichtige redenen en de huisvesting zodanig is gelegen dat de uitzendkracht voor de eigen mobiliteit, van belang voor het sociale verkeer, is aangewezen op eigen vervoer, zorgt de uitzendonderneming voor toegang tot alternatief vervoer voor zover dat in redelijkheid van hem kan worden gevergd.
5. Ten aanzien van het woon-werkverkeer van de uitzendkracht geldt het volgende:
   a. Indien de uitzendkracht geen gebruik maakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, maar gebruikmaakt van eigen vervoer, kan er sprake zijn van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 van de CAO.
   b. Indien de uitzendkracht gebruikmaakt van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, kan een redelijke eigen bijdrage voor het vervoer overeengekomen worden tussen de uitzendonderneming en de uitzendkracht, indien er geen sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 van de CAO.
   c. Indien er sprake is van een reiskostenvergoeding in de zin van artikel 28 van de CAO bij gebruik van eigen vervoer door de uitzendkracht, maar de uitzendkracht maakt gebruik van het vervoer dat door de uitzendonderneming is georganiseerd, is dit georganiseerde vervoer door de uitzendonderneming voor de uitzendkracht gratis.
6. Ten aanzien van de zorg met betrekking tot de gehuisveste uitzendkracht spant de uitzendonderneming zich in voor adequate sociale begeleiding van de uitzendkracht, met in achtneming van artikel 44b. lid 4 van de CAO.
7. Indien de uitzendonderneming voor het gebruik van huisvesting kosten in rekening brengt bij de uitzendkracht, brengt de uitzendonderneming bij afwezigheid van deze uitzendkracht niet tevens bij een andere uitzendkracht kosten in rekening voor het gebruik van dezelfde huisvesting in dezelfde periode.

8. Als de uitzendovereenkomst eindigt, biedt de uitzendonderneming de uitzendkracht een redelijke termijn om de woning te verlaten. De redelijke termijn wordt langer naarmate:
   a. er gedurende de uitzendovereenkomst onzekerheid bestond omtrent het einde van de uitzendovereenkomst;
   b. de termijn dat voor de uitzendonderneming is gewerkt langer is.

   Daarnaast is de duur van de redelijke termijn afhankelijk van de mogelijkheden om terug te keren naar het land van herkomst.
9. Van een redelijke termijn in geval van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding is in ieder geval sprake, indien door de uitzendonderneming met betrekking tot het op handen zijnde einde van de huisvesting ten minste de termijnen in acht worden genomen als genoemd in artikel 14 lid 2 van de CAO.
10. De uitzendonderneming is gehouden de uitzendkracht een aanbod te doen voor een ziektekostenverzekering.
11. Elk aanbod van de uitzendonderneming tot het afsluiten van enige verzekering (bijvoorbeeld een ziektekosten-, aansprakelijkheids-, inboedel-, ongevallen- en/of een repatriëringsverzekering) tussen uitzendkracht en een verzekeraar, gaat gepaard met een adequate voorlichting aan de uitzendkracht over het nut en de noodzaak van de betreffende verzekering. Met betrekking tot dit aanbod geldt:
    a. De uitzendkracht is nooit gehouden een verzekeringsaanbod te accepteren.
    b. Periodieke betalingen van de verzekeringspremie aan de verzekeraar, die namens de uitzendkracht door de uitzendonderneming worden verricht, kunnen uitsluitend geschieden na een schriftelijke volmacht van de uitzendkracht. In dat geval spant de uitzendonderneming zich ervoor in dat de uitzendkracht binnen redelijke termijn na het aangaan van de verzekering een afschrift van de polis ontvangt met vermelding van de nominale premie, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij - via doorgeleiding - van de uitzendonderneming.
    c. De uitzendonderneming dient de uitzendkracht te informeren over het eventueel vrijwillig voortzetten van de verzekering na het einde van de uitzendovereenkomst.
12. Indien de uitzendkracht het aanbod van de ziektekostenverzekering aanvaardt, kan hij de uitzendonderneming machtigen namens hem periodiek betalingen te verrichten van de nominale premie aan de zorgverzekeraar. De uitzendonderneming spant zich er dan voor in dat de uitzendkracht binnen twee weken na het aangaan en beëindigen van de ziektekostenverzekering een afschrift van de polis, met vermelding van de nominale premie, respectievelijk het bewijs van einde van de zorgverzekering ontvangt, hetzij rechtstreeks van de verzekeraar, hetzij - via doorgeleiding - van de uitzendonderneming.
13. De uitzendonderneming dient er zorg voor te dragen dat de uitzendovereenkomst en de bijbehorende stukken zowel in het Nederlands als in de landstaal van de uitzendkracht beschikbaar zijn.
14. De uitzendonderneming verstrekt aan de uitzendkracht extra informatie op het gebied van de CAO, Arbeidstijdenwet en mogelijke andere onderdelen.
15. De uitzendonderneming informeert de uitzendkracht na 26 gewerkte weken over de mogelijkheden tot het volgen van een Nederlandse taaltraining en faciliteert de taaltraining daar waar mogelijk. De taaltraining valt onder scholing als bedoeld in artikel 43 leden 1 tot en met 9 van de CAO.

16. Indien de uitzendonderneming behulpzaam is bij het invullen van formulieren, zoals het T-biljet en de aanvraag van zorgtoeslag, is uitsluitend de uitzendkracht direct begunstigde van de teruggave. De teruggave wordt alleen op de bankrekening van de uitzendkracht bijgeschreven.
17. De uitzendonderneming kan de uitzendkracht niet verplichten contante betalingen aan de uitzendonderneming te doen.

Artikel 46 **Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)**

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

- 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.

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

Overleg

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

Bezwaar

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

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

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

Beroepsprocedure

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

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

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

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

Toelichting:
De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op 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 kantoortijden.
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. In dit artikel wordt onder schriftelijk verstaan: ‘per brief of per e-mail 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 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 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 vakbonds-contributie aan een werknemersorganisatie aan te vragen bij de uitzendonderneming. De informatie met betrekking tot de hoogte van de vakbondscontributie dient door de desbetreffende vakbond aan de uitzendonderneming te worden verstrekt.

b. De vakbondscontributie als vermeld onder a. van dit lid zal overeenkomstig de door de vakbond verstrekte informatie door de uitzendonderneming aan de werknemersorganisatie of de uitzendkracht, voor zover dit fiscaal gefaciliteerd wordt, worden uitgekeerd indien en voor zover het loon van de uitzendkracht rechtens toereikend is. Een overeenkomstige som zal vervolgens op een der brutoloonbestanddelen, dit ter keuze van de uitzendonderneming, als genoemd onder c. van dit lid van de uitzendkracht in mindering worden gebracht.

c. Onder brutoloonbestanddelen dient te worden verstaan: brutoloon, brutoreservering ten behoeve van bovenwettelijke vakantiedagen, vakantiebijslag, bruto-onregelmatigheidstoeslag en dergelijke.

d. De uitzendonderneming is slechts gehouden vakbondscontributie te voldoen over de periode dat er een uitzendovereenkomst tussen de uitzendkracht en de uitzendonderneming bestaat (of heeft bestaan in geval van voldoening achteraf).

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

1. CAO-partijen zullen uiterlijk op 4 november 2017 met elkaar in onderhandeling treden over de totstandkoming van een nieuwe CAO of tot verlenging 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 ontlenen 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 CAO-partijen de bepalingen uit de CAO, genoemd in artikel 3 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 en opzegging***

Indien zich ten aanzien van:

- de uitzendbranche;
- de arbeidsmarkt;
- de politiek;
- de wet- en regelgeving die ten grondslag ligt aan de CAO voor Uitzendkrachten;
- de onmiddellijke sociaal-politieke omgeving van uitzenden

zodanige wijzigingen voordoen dat CAO-partijen redelijkerwijs niet langer aan de bepalingen in deze CAO gebonden kunnen worden geacht, wordt door CAO-partijen over de aan te brengen wijzigingen onverwijld overleg gepleegd. In dat geval geldt dat elk der CAO-partijen bij het uitblijven van overeenstemming de mogelijkheid heeft de CAO op te zeggen.

Tevens is het mogelijk de CAO op te zeggen tegen week 1 van 2015, indien CAO-partijen niet tot overeenstemming komen ten aanzien van de punten I, II en III van protocol D.

In beide gevallen geldt een opzegtermijn van drie maanden.

* *Artikel 52 treedt op 31 december 2012 in werking. Tot 31 december 2012 luidt de tekst van het artikel als volgt:*
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 CAO-partijen.
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 CAO-partijen 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 functieniveaukenmerken).
   Dit bevat een overzicht van alle ABU-referentiefuncties gesorteerd naar functiegroep en disciplines I t/m IV (administratie, productie/techniek/logistiek, medisch/paramedisch en overige).
   Het raster bevat bovendien een omschrijving van de niveaubepalende kenmerken (aard van het werk, indicaties van de vereiste kennis, vaardigheid/ervaring en mate van zelfstandigheid) van elke functiegroep, aangevuld met opleidingskenmerken. Op basis van het functieraster deelt de uitzendonderneming in redelijkheid de uitzendkracht in de betreffende functiegroep in.
2. Aanvullend hulpmiddel voor het indelen van functies in functiegroepen.
3. Beschrijving van de functieprofielen van de referentiefuncties (aparte uitgave, verkrijgbaar bij de ABU, zie www.abu.nl, onder Publicaties).
4. Beslisboom voor de indeling van functies in functiegroepen.
   De beslisboom als bedoeld in artikel 4 van deze Bijlage zal in geval van een geschil over de indeling van de functie als hulpmiddel fungeren om 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 werkindeling 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 werkindeling en werkvolgorde en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 5	Moeilijkere werkzaamheden van een gevarieerd karakter die zich weinig volgens hetzelfde patroon herhalen.	Waarvoor een gedeeltelijke tot volledige vakkennis en de daarbij behorende vaardigheid/ ervaring is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van meer globale voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij in wat sterkere mate initiatief en inzicht wordt gevraagd v.w.b. de eigen werkindeling en werkvolgorde en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 6	Moeilijkere werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen	Waarvoor volledige vakkennis en een ruime mate van vaardigheid/ ervaring is vereist. Aanvullende vak/beroepsscholing op middelbaar niveau is wenselijk	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een duidelijk beroep wordt gedaan op het zelfstandig kunnen regelen van de eigen werkzaamheden en de afstemming daarvan op het werk van anderen
Groep 7	Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde werkpatroon herhalen.	Waarvoor volledige vakkennis, een ruime mate van vaardigheid/ ervaring en aanvullende vak/ beroepsscholing op middelbaar niveau is vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies en aanwijzingen, waarbij een ruime mate van initiatief en zelfstandigheid wordt gevraagd in de vakuitoefening, het organiseren van de eigen werkzaamheden en het afstemmen daarvan op het werk van anderen
Groep 8	Moeilijke werkzaamheden die zich zelden volgens hetzelfde patroon herhalen en bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een meer specialistisch vakgebied	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globaal omschreven voorschriften, instructies, aanwijzingen en/of richtlijnen, waarbij een ruime mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van de eigen werkzaamheden en/of de werkzaamheden van anderen, alsmede het onderkennen en oplossen van meer specialistische vraagstellingen, het inschatten van ontwikkelingen e.d.
Groep 9	Specialistische en/of organisatorische/coördinerende werkzaamheden die bestaan uit een verscheidenheid van naar aard en doel verschillende activiteiten binnen een specialistisch vakgebied ("vakspecialist") resp. om integratie en aansturing van verschillende werkgebieden binnen een bepaald organisatorisch werkgebied vragen	Waarvoor kennis, vaardigheden op hoger beroepsniveau of academisch niveau zijn vereist	De uitvoering van het werk vindt plaats op basis van globale voorschriften en richtlijnen, waarbij een grote mate van zelfstandigheid wordt gevraagd in het organiseren van het eigen werk en/of het aansturen van anderen, alsmede het (vakmatig/ organisatorisch) initiëren en ontwikkelen

DISCIPLINES/REFERENTIEFUNCTIES

	Administratie I	Productie, techniek en logistiek II	(Para)medisch III	Overige IV
Geen tot geringe beroepsopleiding	- Archiefmedewerker	-Productiemedewerker -Inpakker -Algemene dienst medewerker -Magazijnmedewerker A -Bijrijder (lader/losser)		- Caissière - Winkelmedewerker - Schoonmaker A - Agrarisch medewerker - Afwasser - Keukenhulp
Geen tot geringe beroepsopleiding	- 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)
vmbo-/ mavo-niveau	- Administratief medewerker B - Receptioniste/Telefoniste A - Telefoniste	- Chauffeur bestelauto/Koerier - Magazijnmedewerker C - Machinebediener	- Verpleegassistent	- Callcentermedewerker B - Winkelverkoper detailhandel - Administratief medewerker verkoopbinnendienst - Serveerster - Kok productie - Portier (hotel)
vmbo-niveau + gerichte ervaring	- Secretaresse A - Administratief medewerker C - Receptioniste/Telefoniste B	- Onderhoudsmonteur A	- Verzorgende thuishulp - Verpleeghulp	- Callcentermedewerker C - Hostess
vmbo-niveau + gespecialiseerde vervolgopleiding	- Secretaresse B - Administratief medewerker D	- Expeditiemedewerker/ Vrachtplanner - Onderhoudsmonteur B - Constructiebankwerker - Tekenaar WTB	- Ziekenverzorgende	- Verkoopbinnendienst-medewerker A - Kelner (luxe restaurant) - Zelfstandig werkend kok - Receptioniste (hotel)
mbo afgerond/ havo	- Secretaresse C - Boekhouder	- E&I-monteur	- Gespecialiseerde verzorgende thuishulp	- Verkoopbinnendienst-mede-werker B - Systeembeheerder A - Chef-kok klein restaurant
mbo + gerichte ervaring	- Secretaresse D	- Tekenaar/Constructeur WTB	- Verpleegkundige orthopedie	- Systeembeheerder B - Applicatieprogrammeur A - Vertegenwoordiger - Restaurantmanager fastfood
hbo	- Bedrijfseconomisch analist - Managementassistent	- Chef onderhoud	- Fysiotherapeut - IC-verpleegkundige	- Docent basisonderwijs - Verkoper A - Applicatieprogrammeur B - Personeelsfunctionaris
hbo/ academisch	- 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 functieniveaukenmerken, die bij een mogelijke passende functiegroep behoren, aanvullend te lezen om het gevoel voor niveau verder aan te scherpen.

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

Roepnamen	Discipline	Referentiefunctie
Administratief assistent/ Medewerker licht	I	Administratief medewerker A + B
Administratief hbo-niveau	I	Boekhouder Chef financiële administratie Bedrijfseconomisch analist
Administratief medewerker	I	Administratief medewerker A t/m D
Afdelingssecretaresse	I	Administratief medewerker B Secretaresse A + B
Afwashulp medisch	IV	Afwasser
Afwasser/Afwashulp	IV	Afwasser
Agrarisch medewerker	IV	Agrarisch medewerker
Archiefassistent	I	Archiefmedewerker
Archiefmedewerker	I	Archiefmedewerker
Assemblagemedewerker	II	Productiemedewerker
Baliemedewerker	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Barkeeper	IV	Medewerker bediening horeca Serveerster
Bedieningmedewerker	IV	Medewerker bediening horeca
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
CO_2-lasser	II	Onderhoudsmonteur A
Commercieel medewerker	IV	Callcentermedewerker A t/m C
		Verkoopbinnendienstmedewerker A + B
		Vertegenwoordiger
Constructiebankwerker	II	Onderhoudsmonteur A
Constructiebankwerker hulp	II	Hulpmonteur A
		Montagemedewerker
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
Intensivecare 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/	IV	Keukenhulp
Keukenmedewerker		
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/	II	Productiemedewerker
Productieassistent		
Receptionist	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
	IV	Receptioniste (hotel)
Receptionist medisch	I	Receptioniste/Telefoniste A + B
Schoonmaker	IV	Schoonmaker A + B
Schoonmaker industrieel	IV	Schoonmaker A + B
Secretarieel medewerker/	I	Secretaresse A
Secretariaatsmedewerker		

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 uitsluitsel 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 functieniveaukenmerken 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 onder a. van de CAO) en indien van toepassing de functiegroep aangegeven.

4. In geval van overgang naar de inlenersbeloning op grond van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO wordt dit schriftelijk medegedeeld aan de uitzendkracht.

5. Aan het einde van de arbeidsverhouding verplicht de uitzendonderneming zich aan de 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 onder a. van de CAO, wordt als volgt berekend. Het aantal feestdagen dat niet op een zaterdag of op een zondag valt wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen wordt verkre-

gen door het aantal op voltijdsjaarbasis toe te kennen vakantiedagen (24), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen, zondagen en feestdagen die niet op een zaterdag of een zondag vallen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

c. Het percentage, bedoeld in artikel 39 lid 2 van de CAO wordt als volgt berekend. Het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20) wordt gedeeld door het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers in enig kalenderjaar. Het aantal werkbare dagen voor vakantiewerkers wordt verkregen door het aantal op voltijdsjaarbasis aan vakantiewerkers toe te kennen vakantiedagen (20), alsmede de in enig jaar voorkomende zaterdagen en zondagen, af te trekken van het aantal kalenderdagen in enig jaar. De deling wordt uitgedrukt in een percentage, tot op twee decimalen rekenkundig afgerond.

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

Beloning onder normtabel en toepassing minimumloon

7. a. Het is de uitzendonderneming toegestaan in afwijking van artikel 19 van de CAO salarisschalen toe te passen van de inlenende onderneming die zich qua niveau onder de normtabel bevinden, na dispensatie van de hieronder beschreven Beloningscommissie. Dispensatie is slechts vereist, indien de uitzendonderneming kiest voor het toepassen van de (lagere) schalen van de inlenende onderneming en voor het overige (toeslagen en dergelijke) de onderhavige CAO toepast.

   b. In afwijking van artikel 19 van de CAO kan de instroomtabel (zie artikel 22 lid 2 van de CAO) worden toegepast in de navolgende situaties:
      - bijzondere situaties (bijv. specifieke seizoenarbeid);
      - (lokaal) afwijkende of verstoorde arbeidsmarktverhoudingen (in ieder geval als gevolg van brede toepassing van WML waar dat krachtens de ABU-CAO niet mogelijk is).

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

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

Afwijkende arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten werkzaam in de bouw

Onderstaande regeling is een uitwerking van hetgeen gesteld in artikel 21 van de CAO.
Waar in deze bijlage wordt verwezen naar artikelen uit de *CAO voor de Bouwnijverheid* wordt bedoeld de toepasselijke bepalingen van de *CAO voor de Bouwnijverheid 2012-2014*.

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

Vakkrachten in een bouwplaatsfunctie

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

de op grond van artikel 18 WW verkregen werkloosheidsuitkering aan tot 100% van het geldende periodeloon in de schaal.

Vakkrachten in een UTA-functie

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

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

Nieuwkomers

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

WAGA

17. Deze bijlage is evenzeer van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking wordt gesteld die valt onder de 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. Uitzendkrachten die
    a. ten minste in 26 weken werkzaam zijn geweest voor één uitzendonderneming, maar niet voldoen aan de vereisten voor deelname aan de Plusregeling, zoals hieronder geformuleerd; en
    b. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt);

zullen deelnemen aan de Basisregeling.

2. Voor de berekening van de termijn van 26 weken als bedoeld in lid 1 onder a., wordt iedere week mede in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde werkgever. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 17 van de CAO) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van de termijn.
3. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld onder a., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 52 weken of langer. Indien de onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten 52 weken of langer is, dient de uitzendkracht, om als deelnemer in de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor één uitzendonderneming.
4. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 1 onder a. bepaalde, wordt de telling van de termijn waarin de uitzendkracht ten minste in 26 weken voor één uitzendonderneming uitzendarbeid heeft verricht, op zijn vroegst geacht te zijn aangevangen 26 weken vóór de inwerkingtreding van de verplichtstelling, te weten 1 januari 2004.
5. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Basisregeling.
6. De Basisregeling is een beschikbare-premieregeling waarvoor de premie per 1 januari 2008 2,6% 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*[1] voor vakantiedagen, bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag*[1] 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, reisuren en gebruteerde kostenvergoedingen.
7. 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.
8. 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.
9. De volledige Basisregeling is neergelegd in het Basisreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*[2].

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

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

Plusregeling

10. Uitzendkrachten die
    a. 21 jaar of ouder zijn (te rekenen vanaf de eerste van de maand waarin hun 21ste verjaardag valt); en
    b. in meer dan 78 weken werkzaam zijn geweest voor dezelfde uitzendonderneming; of
    c. in 52 weken deelnemer aan de Basisregeling zijn geweest in dienst van één of meerdere uitzendondernemingen, zonder onderbreking van 52 weken of langer

    zullen deelnemen aan de Plusregeling.
11. Voor de berekening van de termijn van 78 weken als bedoeld in lid 10 onder a., wordt iedere week in aanmerking genomen waarin daadwerkelijk arbeid is verricht voor dezelfde uitzendonderneming. Weken waarin geen arbeid is verricht worden buiten beschouwing gelaten, ongeacht de reden hiervan. Voorts wordt in geval van opvolgend werkgeverschap het relevante arbeidsverleden (beide in de zin van artikel 17 van de CAO) bij de vorige werkgever in aanmerking genomen voor de berekening van die termijn.
12. De uitzendkrachten die deelnemer waren aan de Plusregeling maar bij een nieuwe uitzendovereenkomst niet meer voldoen aan de voorwaarden onder b. of c. van lid 10, blijven deelnemer aan de Plusregeling, tenzij er sprake is van een onderbrekingstermijn tussen de twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer.
13. Voor de toepassing van het in de definitie van lid 10 onder b. en c. bepaalde behoeven uitzendkrachten die, na voldaan te hebben aan de referte-eis als bedoeld in lid 10 onder b. en/of c., veranderen van werkgever, niet opnieuw te voldoen aan de referte-eis, tenzij sprake is van een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 26 weken of langer. Als de onderbreking 26 weken of langer is, dient de uitzendkracht om als deelnemer aan de Basisregeling te worden aangemerkt, wederom ten minste 26 weken werkzaam te zijn geweest voor dezelfde uitzendonderneming.
14. De Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten is belast met de uitvoering van de Plusregeling.
15. 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 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. 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*[1], bijzonder verlof, kort verzuim en feestdagen, de vakantiebijslag*[1] 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, reisuren en gebruteerde kostenvergoedingen .

16. 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.
17. In geval van overlijden van de werknemer gedurende het dienstverband voorziet de pensioenregeling in een risicoverzekering voor het partnerpensioen over de toekomstige diensttijd.
18. 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.
19. De in het vorige lid bedoelde premiebetalingsverplichting geldt voor iedere dag waarop een uitzendkracht voor wie de in lid 10 van dit artikel bedoelde pensioenregeling geldt uitzendarbeid heeft verricht.
20. 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 18 bedoelde doorsneepremie.
21. De volledige Plusregeling is neergelegd in het Plusreglement van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten*[2].

*[1] *Voor zover ontstaan nadat is voldaan aan de referte-eisen als bedoeld in lid 9 van dit artikel.*

*[2] *Het reglement en nadere informatie over de Plusregeling is gepubliceerd op de website van de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten: 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 die niet permanent in Nederland wonen
	Artikel 45	Aanvullende regeling uitzend-krachten die niet permanent in Nederland wonen
	Artikel 53	Naleving
	Bijlage IV	Matrix Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)
	Bijlage VII	Huisvestingsnormen
Maximale werktijden en minimale rusttijden	Artikel 11	Werkbriefje
	Artikel 34	Arbeids- en rusttijden
	Artikel 37	Kort verzuim en buitengewoon verlof
Minimumaantal vakantiedagen	Artikel 35	Vakantiedagen
	Artikel 36	Vakantiebijslag
	Artikel 38	Algemeen erkende feestdagen
Minimumloon	Artikel 18	Functie-indeling
	Artikel 19	Beloning
	Artikel 20	Vakkrachten
	Artikel 21	Uitzendkrachten werkzaam in de bouw
	Artikel 22	Salaris
	Artikel 23	Loonsverhoging
	Artikel 24	Periodieken
	Artikel 25	Toeslag onregelmatige werktijden
	Artikel 26	Overwerktoeslag
	Artikel 27	Compensatie-uren
	Artikel 28	Kostenvergoeding
	Bijlage I	Functie-indeling
	Bijlage II	Aanvullende bepalingen beloning
Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers	Artikel 6	Voorwaarden van uitzending
Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk	Artikel 9	Verhouding uitzendkracht/ opdrachtgever/uitzendonderneming
	Artikel 32	Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen	Artikel 9 Gelijke behandeling lid 4

Artikel	Van toepassing zijnde delen
Artikel 1 Definities	Integraal, met uitzondering van 'zie artikel 7:691 BW' onder r. en 'als bedoeld in 7:690 BW' onder u. en onder k. als volgt: 'een schriftelijke opgave van het loon'.
Artikel 6 Voorwaarden van uitzending	■ Lid 1 als volgt: 'De uitzendonderneming overhandigt de uitzendkracht de tekst van de CAO-bepalingen in deze bijlage.' ■ Lid 2 met als volgt aangepaste tekst: 'De uitzendonderneming en de uitzendkracht maken schriftelijke afspraken over functie, arbeidstijd en salariëring, met inachtneming van de in deze bijlage opgesomde CAO-bepalingen en bijlagen (indien er sprake is van toepassing van de inlenersbeloning als bedoeld in artikel 19 lid 5 van de CAO, zullen de in dit lid beschreven afspraken worden gemaakt met inachtneming van de geldende regelingen bij de opdrachtgever)'. ■ Lid 3 Afwijking van de opgesomde bepalingen en bijlagen van de *CAO voor Uitzendkrachten* is slechts toegestaan voor zover dit geschiedt ten gunste van de uitzendkracht en mits de afwijking tussen uitzendonderneming en uitzendkracht schriftelijk is overeengekomen.
Artikel 9 Verhouding uitzendkracht/ opdrachtgever/uitzendonderneming	■ Lid 3 ■ Lid 4
Artikel 11 Werkbriefje	Integraal
Artikel 18 Functie-indeling	Integraal
Artikel 19 Beloning	■ Lid 1 ■ Lid 5, onder a. en b. komt de verwijzing naar de leden 2, 3 en 4 te vervallen.
Artikel 20 Vakkrachten	■ Lid 1 ■ Lid 2
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	■ Lid 1 alleen tabel minimumtoeslagfactoren ■ Lid 2 ■ Lid 3
Artikel 26 Overwerktoeslag	Integraal, m.u.v. laatste volzin in lid 1
Artikel 27 Compensatie-uren	Integraal
Artikel 28 Kostenvergoeding	Integraal
Artikel 32 Verplichtingen uitzendonderneming inzake gezondheid en veiligheid	Integraal
Artikel 34 Arbeids- en rusttijden	Integraal
Artikel 35 Vakantiedagen	■ Lid 1 ■ De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon gedurende zijn vakantie voor zover het recht op vakantie krachtens lid 1 van dit artikel is verworven. De uitzendkracht die bij het einde van de uitzendovereenkomst nog aanspraak heeft op vakantie, heeft recht op een uitkering in geld van die aanspraak. ■ Lid 5
Artikel 36 Vakantiebijslag	Integraal
Artikel 37 Kort verzuim en buitengewoon verlof	■ Lid 1 met als toevoeging: 'De uitzendkracht heeft in deze gevallen recht op doorbetaling van het feitelijk loon.'
Artikel 38 Algemeen erkende feestdagen	■ Lid 1 ■ Lid 2, als volgt: 'De uitzendkracht heeft recht op doorbetaling van het feitelijk loon op feestdagen waarop wegens die feestdag niet gewerkt wordt.'
Artikel 39 Vakantiewerkers	■ Lid 1 ■ Lid 2 als volgt: 'De in deze bijlage opgesomde bepalingen gelden evenzeer voor vakantiewerkers, echter met dien verstande, dat zij in afwijking van artikel 35 lid 1 van de CAO voor elke volledig gewerkte werkmaand recht hebben op 13 1/3 uur vakantie of een evenredig deel daarvan, indien niet een volledige werkmaand is gewerkt.'

Artikel 44 Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen	■ Lid 1 ■ Lid 4 ■ Lid 5 ■ Lid 7 ■ Lid 8
Artikel 45 Aanvullende regeling uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen	Integraal
Artikel 46 Uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst (WAGA)	Integraal
Artikel 53 Naleving	Integraal

Bijlage I Functie-Indeling	Integraal Ten behoeve van de in de CAO opgenomen diploma's worden vergelijkbare in EG-verband erkende buitenlandse diploma's erkend. Hiervoor kan contact opgenomen worden met het Expertisecentrum Internationale diploma-waardering SBB, www.s-bb.nl/.
Bijlage II Aanvullende bepalingen beloning	Integraal, m.u.v. artikel 2. Artikel 2 als volgt: 'Bij elke loonbetaling zal aan de uitzendkracht een schriftelijke of digitale specificatie worden verstrekt van het 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.'
Bijlage VII Huisvestingsnormen	Integraal

Bijlage V Deze bijlage is vervallen

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.

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.

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 CAO-partijen ten aanzien van de normtabel.

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

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 en per e-mail op dispensatiecommissie@abu.nl.

Bijlage VII Huisvestingsnormen

1. Uit de administratie van de uitzendonderneming blijkt een actueel overzicht van alle huisvestingslocaties met daarbij vermeld het aantal bewoners.

2. De toegestane huisvestingsvormen zijn:
   a. een reguliere woning;
   b. een hotel/pension;

c. wooneenheden in een gebouwencomplex;
d. chalets/woonunits;
e. huisvesting op een recreatieterrein.

3. De hiervoor onder a. (reguliere woning) en c. (wooneenheden in een gebouwencomplex) genoemde huisvestingslocaties dienen minimaal 12m² gebruiksoppervlak (GBO)* te hebben. De overige huisvestingslocaties genoemd onder b. (hotel/pension), d. (chalets/woonunits) en e. (huisvesting op recreatieterrein) dienen minimaal 10m² omsloten leefruimte per persoon te hebben.

4. De controlerende instelling kan de veiligheid en hygiëne beoordelen op de huisvestingslocatie.

5. In de huisvestingslocatie dient aanwezig te zijn:
   a. één toilet per acht personen;
   b. één douche per acht personen;
   c. 30 liter koel-/vriesruimte per persoon;
   d. kookpitten, minimaal vier, waarbij geldt dat er bij meer dan acht personen één pit per twee personen aanwezig is en er bij meer dan 30 personen minimaal 16 pitten aanwezig dienen te zijn;
   e. zes liter blusmiddel.

6. In de huisvestingslocatie is een informatiekaart opgehangen. Deze is opgesteld in de landstaal van de bewoners. De informatiekaart bevat ten minste:
   a. het alarmnummer 112;
   b. de telefoonnummers van de eigen hulpverlener, de regiopolitie en de brandweer;
   c. de verkort weergegeven huis- en leefregels;
   d. een ontruimingsplan en noodprocedure;
   e. de contactgegevens van de (interne of externe) beheerder van de huisvestingslocatie.

7. Er is 24 uur per dag iemand beschikbaar voor het geval van calamiteiten.

8. Als de controlerende instelling gedurende een controle van de huisvestingslocatie een gesloten slaapkamer aantreft, kan hij besluiten een herkeuring van de huisvestingslocatie te gelasten.

9. De op de huisvestingslocatie aanwezige brandblusser(s) is/zijn gekeurd en de keuring is geldig. Op de brandblusser dienen duidelijke instructies te staan. Er is een brandblusser binnen vijf meter van de plaats waar wordt gekookt. Daarnaast is er een blusdeken bij de kookgelegenheid aanwezig.

10. Er zijn werkende rook- en CO-melders op de voorgeschreven plaats gemonteerd in de huisvestingslocatie.

Aanbevelingen

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

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

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

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 Instroomtabel salarissen van de *CAO voor Uitzendkrachten 2009-2014*.

Bijlage IX Reglement dispensatie *CAO voor Uitzendkrachten*

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

Artikel 4 *Dispensatie*

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

I. Samenstelling Dispensatiecommissie

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

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

II. Wijze van behandeling

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

III. Criteria beoordeling dispensatieverzoek

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

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

IV. Beslissing tot dispensatie

1. De dispensatie wordt ten hoogste verleend voor de looptijd van de CAO of de duur van de bepaling(en) die wordt voorgelegd voor dispensatie. De duur van de dispensatie wordt voorts begrensd door de looptijd van de dan geldende *CAO voor Uitzendkrachten*.

2. Dispensatie wordt alleen verleend onder de voorwaarde van controle door de SNCU op de naleving van de voor dispensatie aangemelde CAO.

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

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. CAO-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 STOOF en andere O&O-fondsen.

CAO-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 STOOF. In dit kader zal de fiscale tegemoetkoming in combinatie met tegemoetkoming via STOOF in beeld worden gebracht. Uitzendkrachten die niet via hun uitzendonderneming in aanmerking komen voor periodieke verkenning van competenties zullen een beroep kunnen doen op STOOF voor een verkenning van competenties, bijv. via de reeds ontwikkelde en beschikbare competentiescan. Overigens kunnen ook ondernemingen kosteloos gebruikmaken van deze competentiescan.

CAO-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 STOOF 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.

CAO-partijen wensen te komen tot een opleidingsmonitor uitzendbranche. Via deze monitor wordt elke twee jaar onderzoek gedaan naar de opleidingsactiviteiten van uitzendondernemingen. Aan STOOF 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 STOOF te komen tot het ontwikkelen van modelopleidingsplannen. Deze modelopleidingsplannen dienen beschikbaar te worden gesteld aan uitzendondernemingen.

CAO-partijen spreken af dat uitzendkrachten en uitzendondernemingen voor hun opleidingswensen en opleidingsactiviteiten terecht moeten kunnen bij een landelijk opleidingsloket voor de uitzend-

branche. 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. CAO-partijen verzoeken STOOF 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)**

CAO-partijen 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 beloopt 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).

CAO-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.'

CAO-partijen stellen vast, dat de verplichting tot het in acht nemen van de termijn van artikel 6 lid 1 WMCO door UWV, 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 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 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, afdeling arbeidsjuridische dienstverlening zal bij het bereiken van het aantal van twintig alle dan nog aanhangige verzoeken om ontslagvergun-

ning 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.

CAO-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 behoeft 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 kantonrechtersformule (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 kantonrechtersformule 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 herplaatsinspanningen 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 uitzendonder-

neming 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**

CAO-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.

Protocol D **Aanpassingen met ingang van 2015**

CAO-partijen hebben in het principeakkoord van 12 juli 2012 afspraken gemaakt, ingaande op 31 december 2012, alsmede afspraken die dienen in te gaan per week 1 van 2015. De afspraken die na 31 december 2012 in werking treden, zijn nog niet in de CAO opgenomen en worden door CAO-partijen nog nader uitgewerkt. CAO-partijen wensen echter reeds nu in hoofdlijnen hetgeen zij zijn overeengekomen in dit protocol vast te leggen.

I. Loon inlener vanaf dag één
Met ingang van week 1 van 2015 zal het systeem van inlenersbeloning vanaf de eerste dag van uitzending in de CAO worden doorgevoerd. Voor de samenstelling van de inlenersbeloning geldt de definitie van artikel 19 lid 5 onder b. van de CAO. De redactiecommissie zal aan CAO-partijen advies uitbrengen over de nodige overgangsregeling o.a. betreffende de invoering van inlenersbeloning en terugvalloon. De overgangsregelingen dienen uiterlijk op 1 juli 2014 gereed te zijn. Uitgangspunt van de overgangsregeling is de toepassing per week 1 van 2015.

II. Eigen loongebouw voor specifieke groepen
Voor een aantal specifieke groepen wordt het ABU-loongebouw, bestaande uit een instroom- en normtabel conform het overeengekomen artikel 22 van de CAO, gehandhaafd. Dit loongebouw

bestaat uit functiegroepen 1 tot en met 9.
Het eigen loongebouw wordt met ingang van week 1 van 2015 voor de volgende specifieke groepen van toepassing:

a. uitzendkrachten die behoren tot de doelgroep waarvoor de uitzendonderneming een opstapfunctie heeft;
b. uitzendkrachten die behoren tot de doelgroep waarvoor de uitzendonderneming een transitiefunctie heeft;
c. uitzendkrachten werkzaam in een functie waarvoor geen vergelijkbare werknemer én geen gelijkwaardige functie in de toepasselijke CAO van de opdrachtgever is vastgelegd dan wel op basis van de bij de inlener geldende functie-indelingssystematiek vast te stellen is.

Ad a. Opstapfunctie

1. Uitzendkrachten kunnen maximaal 52 gewerkte weken worden ingedeeld in de instroomtabel, indien zij geen werkervaring hebben. Hiervoor komen in aanmerking:
   - langdurig werklozen (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen; op dit moment meestal langer dan één jaar);
   - re-integratiedoelgroepen (overeenkomstig de door of vanwege de overheid vastgestelde regelingen, onder wie personen die recht hebben op een uitkering op grond van één of meerdere van de volgende wetten: WIA, WAO, Wajong, WWB. Dit voor zover er sprake is van een beperkte verdiencapaciteit);
   - schoolverlaters (personen die na afronding van de opleiding minimaal drie maanden op zoek zijn naar werk, alsmede voortijdig schoolverlaters);
   - uitzendkrachten zonder startkwalificatie (dat wil zeggen: geen diploma op minimaal mbo niveau 2, dan wel geen diploma op havo- of vwo-niveau) conform artikel 43 lid 11 van de CAO;
   - uitzendkrachten die een opleiding op beroepskwalificerend assistent (BKA) niveau 1 volgen, aangeboden door de uitzendonderneming. Voorwaarde daarbij is dat deze BKA-opleiding kwalitatief aan een aantal normen voldoet. Bij STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche) is een lijst beschikbaar van de opleidingen die hieraan voldoen;
   - herintreders (personen die ten minste drie jaar niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt en op zoek zijn naar werk);
   - vakantiewerkers (conform artikel 39 van de CAO).

   Voorts is de instroomtabel van toepassing in bijzondere gevallen en onder de voorwaarden die nader zijn omschreven in artikel 7 van Bijlage II van de CAO.
   Vakbekwame uitzendkrachten (ongeacht land van herkomst), werkzaam in hun eigen vak, kunnen niet worden ingedeeld in de instroomtabel.
2. Voor bovengenoemde groepen uitzendkrachten geldt dat in specifieke gevallen de periode ex lid 1 verlengd kan worden met maximaal 52 gewerkte weken. Het betreft uitzendkrachten die een kwalificerende opleiding volgen en deze nog niet hebben afgerond. Een kwalificerende opleiding is minimaal een opleiding op mbo niveau 2.
3. Eveneens kan deze regeling toegepast worden indien een uitzendkracht een opleiding op beroepskwalificerend assistent (BKA) niveau 1 volgt. Voorwaarde daarbij is dat deze BKA-opleiding kwalitatief aan een aantal normen voldoet. Bij STOOF (Stichting Opleiding & Ontwikkeling

Flexbranche) is een lijst beschikbaar van de opleidingen die hieraan voldoen.

4. Indien er ten aanzien van de uitzendkracht sprake is van verlengd gebruik van het ABU-loongebouw ingevolge lid 2 van deze bepaling, dan ontvangt de uitzendkracht na 52 gewerkte weken een periodiek.
5. Na 52 gewerkte weken, of bij een verlengd gebruik van het ABU-loongebouw na maximaal 104 gewerkte weken, wordt de volledige inlenersbeloning toegepast.
6. De schaal van het loongebouw waarin de uitzendkracht wordt ingedeeld, wordt opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
7. Vanaf het moment van het afronden van de desbetreffende kwalificerende opleiding geldt loon inlener.

Ad b. Transitiefunctie

ABU en vakorganisaties kennen een grote rol toe aan de uitzendbranche bij het van-werk-naar-werk bemiddelen van (met ontslag bedreigde) werknemers en wensen deze rol in de CAO per week 1 van 2015 nader te faciliteren. Uitgangspunt voor CAO-partijen is dat betreffende nader te definiëren beperkte groep uitzendkrachten maximaal 52 gewerkte weken ingedeeld kan worden in het ABU-loongebouw. CAO-partijen zullen nader overleg plegen over de invulling van deze afspraak die als onderdeel van het nieuwe beloningsregime in week 1 van 2015 wordt ingevuld.

III Beloningsregeling contract voor onbepaalde tijd

CAO-partijen spreken met ingang van week 1 van 2015 een eigen ABU-beloningsregeling voor uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd af.

IV Loonsverhoging ex artikel 23

CAO-partijen bezien of de systematiek van de jaarlijkse verhoging ex artikel 23 per 1 juli van enig jaar na week 1 van 2015 van toepassing blijft.

V Werkzekerheid

CAO-partijen wensen de werkzekerheid en de doorstroom van de groep langdurige uitzendkrachten in fase A en de uitzendkrachten met een wisselend arbeidspatroon te vergroten. CAO-partijen streven ernaar hiervoor gedurende de resterende looptijd van de SFU-CAO (2013-2014) een miljoen euro uit te trekken en vragen STOOF te komen tot een uitwerking. Bij die uitwerking staat de positie van de uitzendkracht centraal en zal de samenwerking met UWV en gemeenten worden gezocht.

VI Code duurzame flex

CAO-partijen onderkennen het belang van duurzame flex. Er zal daarom in overleg tussen ABU, vakorganisaties, opdrachtgevers en andere belanghebbenden een code ‘duurzame flex’ worden ontwikkeld die bijdraagt aan een gezonde marktontwikkeling, waarbij prijs/kwaliteit in publieke en private aanbestedingen in een duurzame verhouding tot elkaar staan. CAO-partijen streven ernaar deze code in uiterlijk week 1 van 2015 te hebben ontwikkeld.

VII Ziekte en arbeidsongeschiktheid
In het kader van de nieuwe ZW zullen partijen in een paritaire werkgroep onderzoek doen naar de inkomenseffecten voor uitzendkrachten van de nieuwe ZW-uitkeringssystematiek (hoogte en duur afhankelijk van arbeidsverleden), alsmede naar de mogelijkheden tot verzekering daarvan.

Aan deze werkgroep zal tevens worden gevraagd inzicht te verschaffen in de kosten van de huidige AZW-verzekering in relatie tot de bijdrage van de uitzendkracht ex artikel 33 lid 5.

VIII Nieuw contract, passende arbeid en leegloop
CAO-partijen spreken af dat met ingang van week 1 van 2015 een nieuw feitelijk loon voor uitzendkrachten in fase B in een nieuwe detacheringsovereenkomst kan worden afgesproken met uitzondering van de situatie dat de uitzendkracht hetzelfde werk bij dezelfde opdrachtgever blijft verrichten in het vervolgcontract.

IX Reiskosten
CAO-partijen zullen in de loop van 2014 bezien hoe de bepalingen betreffende de kostenvergoedingen per week 1 van 2015 dienen te gaan luiden tegen de achtergrond van de invoering van de werkkostenregeling.

X Informatie over inlenersbeloning
CAO-partijen wensen voor week 1 van 2015 tot een databank te komen met informatie betreffende CAO-uurlonen. Deze databank moet bijdragen aan correcte informatievoorziening ten behoeve van de toepassing van de inlenersbeloning. CAO-partijen richten zich bij het onderzoek op het faciliteren van de inlenersbeloning vanaf dag één per week 1 van 2015.

XI Wajong
Uitzendondernemingen spelen een rol in de bemiddeling van jonggehandicapten. Vakorganisaties hechten groot belang aan het verbeteren van de positie van de jonggehandicapten in bij voorkeur een structurele baan. CAO-partijen zullen monitoren of er sprake is van structureel werk en verbetering van de positie van de jonggehandicapten en maken eventueel nadere afspraken op uiterlijk 31 december 2014.

XII AOW
In de Tweede Kamer is een wetsontwerp aanhangig gemaakt inzake de aanpassing van een aantal arbeidsrechtelijke regels ten aanzien van werknemers die AOW genieten. CAO-partijen komen overeen deze regels na vaststelling als wet overeenkomstig door te voeren in deze CAO.

XIII Uitbreiding SNA
ABU en vakorganisaties hebben groot belang bij goede ordening in de uitzendbranche. Er zijn met zelfregulering flinke stappen gezet, maar het kan nog beter en sterker. CAO-partijen zijn in dat kader overeengekomen de SNA-norm uit te breiden met CAO-normen. Ondernemingen die de *CAO voor*

Uitzendkrachten op in een paritaire werkgroep overeengekomen punten niet naleven, kunnen niet SNA-gecertificeerd blijven.

Deze afspraak zal worden doorgevoerd zodra de Normcommissie de norm conform de afspraak heeft aangepast.

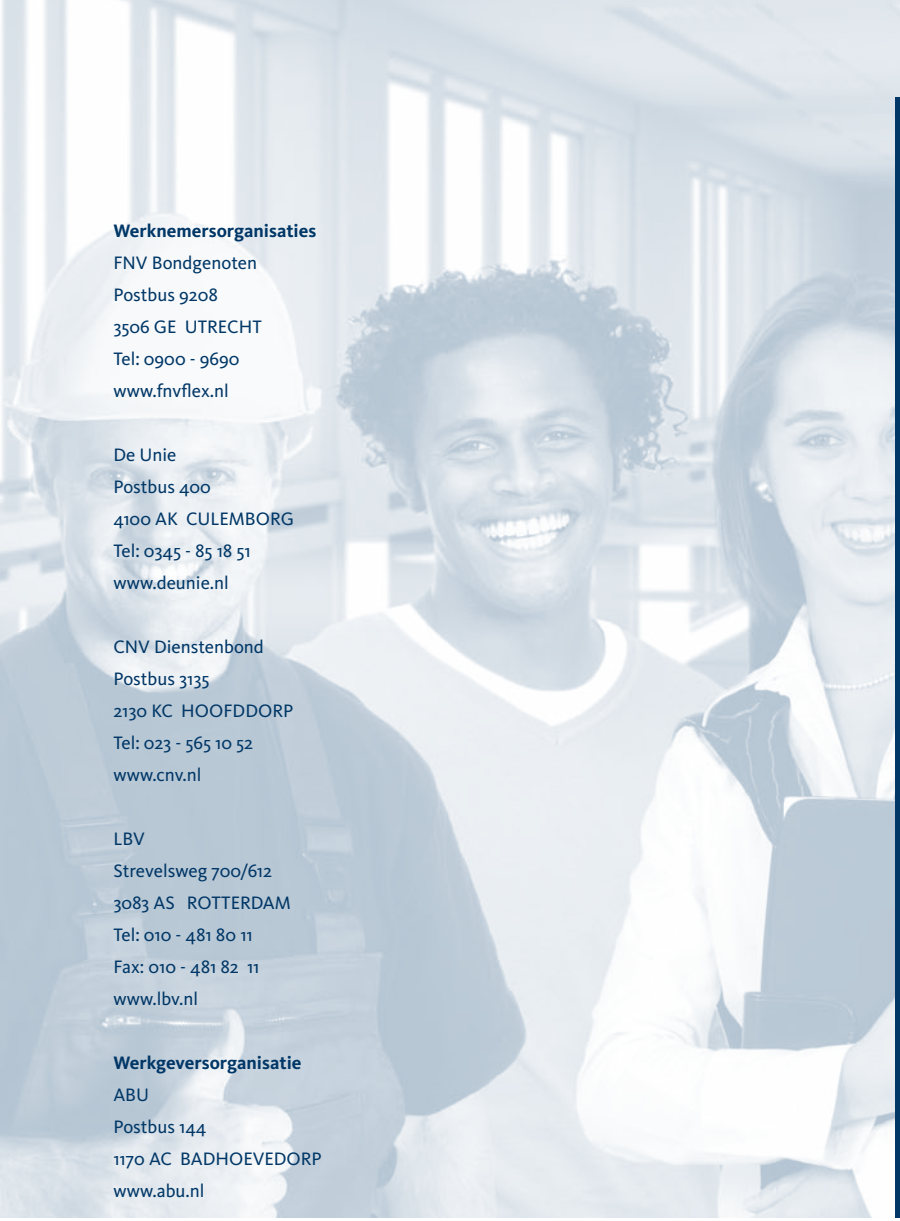
XIV Onderzoek uitbreiding WAGA (Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid)
In de *CAO voor Uitzendkrachten* is een WAGA-bepaling opgenomen in artikel 46 en bijlage IV. Die bepaling heeft betrekking op uitzendkrachten met een buitenlandse arbeidsovereenkomst die door een buitenlandse uitzendonderneming aan een opdrachtgever in Nederland ter beschikking worden gesteld. Op deze uitzendkrachten zijn de arbeidsvoorwaarden uit bijlage IV van de *CAO voor Uitzendkrachten* van toepassing. CAO-partijen constateren dat enkele andere belangrijke arbeidsvoorwaarden daarin ontbreken. In dat kader wensen CAO-partijen onderzoek te verrichten naar de mogelijkheid tot toepassing van (zo mogelijk) de gehele CAO op deze uitzendkrachten, een en ander binnen het kader van (de aanpassing van) *Richtlijn 96/71 EG* c.q. (een aanpassing van) de WAGA.

XV Basispensioen
Op het moment van afsluiten van het akkoord heeft de paritaire werkgroep die de alternatieven voor het basispensioen onderzoekt de werkzaamheden nog niet afgerond. CAO-partijen spreken af dat een door alle CAO-partijen gedragen akkoord onderdeel uitmaakt van dit akkoord.

Notities

Notities

Notities



Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 0900 - 9690
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
www.cnv.nl

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

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

ABU